

# Comment motiver un changement de plan de travail imposé à un agent de sécurité sans son accord ?

## Réponse courte

En principe, tout changement de plan de travail d'un agent de sécurité doit se faire avec **l'accord de l'intéressé**, conformément à l'article 25-1 d) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. L'employeur peut toutefois déroger à ce principe en cas de **besoins de l'entreprise** dûment justifiés, notamment en cas de perte de contrat ou de modification des prestations demandées par un client.

Même dans ce cas dérogatoire, l'employeur doit respecter un ordre de priorité de rappel pour les agents : d'abord les salariés accusant un **débit d'heures**, puis les **volontaires** inscrits sur liste, et enfin les autres salariés. Le changement imposé doit rester dans les limites horaires conventionnelles de **10 h/jour**, **48 h/semaine** et **192 h/mois**.

## Définition

Le **changement de plan de travail imposé** est une modification unilatérale par l'employeur du planning initialement communiqué à un agent de sécurité.

La CCT sectorielle prévoit que cette modification doit en principe recueillir l'accord du salarié, mais admet une dérogation pour des **besoins objectifs de l'entreprise**. Cette faculté dérogatoire est encadrée par un ordre de priorité de rappel et par le respect des plafonds horaires conventionnels.

## Questions fréquentes

### Comment documenter un changement de plan de travail imposé en sécurité privée ?

L'employeur doit documenter par écrit la motivation objective (notification de perte de contrat, demande client), conserver les preuves et présenter un bilan global lors de la réunion semestrielle avec les représentants du personnel (CCT art. 25-1 e).

### Existe-t-il un ordre de priorité pour rappeler les agents en cas de changement imposé ?

Oui. L'employeur doit respecter l'ordre prévu à l'article 25-1 d) : 1) salariés en débit d'heures, 2) volontaires inscrits sur liste, 3) autres salariés. Cet ordre vise à équilibrer la répartition des heures dans l'effectif.

### L'employeur peut-il modifier le plan de travail d'un agent de sécurité sans son accord ?

En principe non : tout changement de plan se fait avec l'accord de l'agent (CCT Gardiennage art. 25-1 d). L'employeur peut déroger à ce principe pour des besoins objectifs de l'entreprise, notamment en cas de perte de contrat ou de modification des prestations demandées par un client.

### Le recours systématique aux changements imposés peut-il être contesté ?

Oui. Un usage systématique sans justification objective peut être contesté lors du bilan semestriel ou qualifié de modification abusive des conditions de travail (art. L. 121-7 du Code du travail). La CCT souligne la volonté d'aborder constructivement ces problèmes.

### Quels motifs justifient un changement de plan imposé dans le gardiennage ?

Les besoins objectifs de l'entreprise dûment justifiés, comme la perte d'un contrat ou la modification des prestations demandées par un client (CCT art. 25-1 d). Le motif doit être documenté par écrit et conservé pour le bilan semestriel avec les représentants du personnel.

## Un changement de plan imposé peut-il dépasser les plafonds horaires conventionnels ?

Non. Le changement imposé doit rester dans les limites de 10 h/jour, 48 h/semaine et 192 h/mois (CCT art. 19-2). Le repos de 48 h après 7 jours consécutifs et de 11 h entre tournées reste obligatoire.

## Conditions d'exercice

Le changement imposé de plan de travail est soumis à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Principe</b>	Changement avec accord de l'agent
<b>Dérogation</b>	Besoins de l'entreprise (perte de contrat, modification des prestations)
<b>Ordre de rappel</b>	1) Agents en débit d'heures, 2) Volontaires inscrits, 3) Autres
<b>Limites horaires</b>	Respect des plafonds 10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois
<b>Repos obligatoire</b>	48 h après 7 jours consécutifs, 11 h entre tournées
<b>Bilan semestriel</b>	Les changements font l'objet d'un bilan tous les 6 mois

## Modalités pratiques

La procédure de changement imposé suit un processus documenté pour sécuriser la décision de l'employeur.

Étape	Détail
<b>Identifier le besoin</b>	Documenter la perte de contrat ou la modification de prestation justifiant le changement
<b>Vérifier les soldes</b>	Consulter les compteurs d'heures pour identifier les agents en débit
<b>Consulter la liste de volontaires</b>	Proposer le changement aux volontaires inscrits en priorité
<b>Notifier l'agent</b>	Communiquer le changement en précisant la motivation objective
<b>Vérifier les limites</b>	S'assurer que le nouveau planning respecte les plafonds conventionnels
<b>Archiver la justification</b>	Conserver les documents prouvant le besoin de l'entreprise

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement par écrit les raisons objectives qui justifient chaque changement de plan de travail imposé sans l'accord de l'agent, en conservant les preuves (notification de perte de contrat, demande de modification du client).

**Tenir** à jour une liste permanente de volontaires acceptant d'être rappelés en priorité pour les changements de planning, afin de limiter le recours aux modifications imposées.

**Appliquer** rigoureusement l'ordre de priorité conventionnel (débit d'heures, volontaires, autres) pour chaque situation de rappel, et documenter le processus de sélection suivi.

**Présenter** lors du bilan semestriel avec les représentants du personnel un état complet des changements imposés, incluant les motifs invoqués et le respect de l'ordre de priorité, conformément à l'article 25-1 e).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 d) CCT Gardiennage 2026-2027	Changement de plan avec accord ou dérogation pour besoins de l'entreprise
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage 2026-2027	Bilan semestriel des changements avec les représentants du personnel
Art. 25-1 f) CCT Gardiennage 2026-2027	Volonté d'aborder constructivement les problèmes de changement
Art. 19-2 CCT Gardiennage 2026-2027	Plafonds horaires à respecter
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail

Un recours systématique aux changements imposés sans justification objective pourrait être contesté par les représentants du personnel lors du bilan semestriel ou qualifié de modification abusive des conditions de travail. La CCT souligne la volonté des parties d'aborder constructivement les problèmes liés aux changements de plans de travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.