

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.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Principe	Changement avec accord de l'agent
Dérogation	Besoins de l'entreprise (perte de contrat, modification des prestations)
Ordre de rappel	1) Agents en débit d'heures, 2) Volontaires inscrits, 3) Autres
Limites horaires	Respect des plafonds 10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois
Repos obligatoire	48 h après 7 jours consécutifs, 11 h entre tournées
Bilan semestriel	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
Identifier le besoin	Documenter la perte de contrat ou la modification de prestation justifiant le changement
Vérifier les soldes	Consulter les compteurs d'heures pour identifier les agents en débit
Consulter la liste de volontaires	Proposer le changement aux volontaires inscrits en priorité
Notifier l'agent	Communiquer le changement en précisant la motivation objective
Vérifier les limites	S'assurer que le nouveau planning respecte les plafonds conventionnels
Archiver la justification	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.