

# Quelles sont les principales dispositions de la convention collective du secteur de la sécurité privée au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **convention collective du secteur de la sécurité privée** encadre les conditions de travail, de rémunération et de formation des salariés exerçant une activité de gardiennage ou de surveillance au Luxembourg.

Elle a été rendue **d'obligation générale par arrêté ministériel du 18 septembre 2019** et demeure applicable, conformément à l'article **L.162-10 du Code du travail**, tant qu'elle n'est pas remplacée par une nouvelle convention.

Elle fixe notamment :

- une **durée hebdomadaire moyenne de travail de 40 heures**, calculée sur une **période de référence de 12 mois**, en dérogation à l'article **L.211-6** du Code du travail ;
- des **majorations spécifiques** pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- une **prime d'ancienneté**, un **13<sup>e</sup> mois**, et un **fonds de formation sectoriel** ;
- l'obligation pour l'employeur de fournir l'uniforme et le matériel de service.

## Définition

Cette convention collective s'applique à toutes les entreprises de **gardiennage, surveillance, sécurité et transport de fonds** relevant de la loi modifiée du **12 novembre 2002**.

Elle complète le Code du travail en fixant des règles adaptées à la spécificité du secteur : travail continu, horaires atypiques, et risques professionnels accrus.

Les dispositions conventionnelles sont **d'ordre public social**, sauf si le contrat individuel contient des clauses plus favorables au salarié (principe de faveur – art. **L.162-12**).

## Questions fréquentes

### Comment s'organise le temps de travail dans le secteur de la sécurité privée ?

Le temps de travail est organisé sur une durée hebdomadaire moyenne de 40 heures calculée sur une période de référence de 12 mois, avec une durée journalière maximale de 10 heures et hebdomadaire de 48 heures. Les plans de travail doivent être remis au salarié au moins 10 jours avant leur application et couvrent en principe une période d'un mois.

### Quelles sanctions risque un employeur en cas de non-respect de la convention collective ?

Le non-respect de la convention collective expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts selon l'article L.162-12), des sanctions administratives (amendes selon l'article L.162-13), des contentieux prud'homoux, et des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et/ou 20.000 EUR d'amende en cas de violation du droit du travail.

## Quelles sont les principales obligations de la convention collective du secteur de la sécurité privée au Luxembourg ?

La convention collective impose aux employeurs du secteur de la sécurité privée le respect des salaires minima conventionnels supérieurs au SSM, l'organisation du temps de travail sur 40 heures hebdomadaires moyennes calculées sur 12 mois, le paiement du 13ème mois, le financement de la formation sectorielle (1% de la masse salariale), la fourniture gratuite des uniformes et équipements, et le respect des majorations pour travail de nuit (15%), dimanche (70%) et jours fériés (100%).

## Qui est concerné par la convention collective de la sécurité privée au Luxembourg ?

La convention s'applique à toutes les sociétés de service de sécurité et de gardiennage titulaires d'une autorisation du Ministère de la Justice, ainsi qu'à leurs salariés (agents statiques, patrouilleurs, transporteurs de fonds, détectives de magasin, etc.). Elle couvre environ 2.600 à 3.500 salariés du secteur, à l'exception des cadres supérieurs visés à l'article L.162-8 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

### Champ d'application :

- Entreprises de gardiennage, surveillance humaine, télésurveillance, transport de fonds et sécurité événementielle ;
- Tous les salariés liés par un contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel.

### Durée du travail :

- Moyenne hebdomadaire de **40 heures** sur une **période de référence de 12 mois**, selon la **dérogation conventionnelle à l'article L.211-6 du Code du travail** ;
- Limite absolue : **10 heures par jour** et **48 heures par semaine** ;
- Heures supplémentaires : majoration de **40 %** au-delà des limites légales ;
- Travail du dimanche : **majoration de 70 %**, assortie d'un **repos compensatoire** prévu par la convention (et non par la loi) ;
- Travail de nuit : **majoration de 15 %** conformément à l'article **L.212-8** du Code du travail ;
- Jours fériés légaux : **majoration de 100 %** en plus du salaire normal.

### Congés :

- 26 jours de congé annuel de base, plus 1 jour supplémentaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

### Rémunération et avantages :

- **13<sup>e</sup> mois obligatoire** ;
- **Prime d'ancienneté** progressive à partir de 5 ans ;
- **Prime de poste** pour travail continu de nuit ou en week-end ;
- Fourniture obligatoire des **uniformes et équipements** de protection.

### Formation et qualification :

- Création d'un **fonds sectoriel de formation continue**, financé à hauteur de **1 % de la masse salariale** ;
- Obligation pour l'employeur de former tout nouvel agent avant sa première affectation (formation minimale reconnue par l'ITM).

## Validité de la convention :

- **Durée initiale : 3 ans (2019-2022)**, mais elle **reste en vigueur jusqu'à dénonciation ou remplacement** (art. L.162-10) ;
- Toute dénonciation doit être notifiée par écrit et respectée jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

## Modalités pratiques

### 1. Information et affichage :

- L'employeur doit afficher la convention collective sur le lieu de travail et la tenir à disposition des salariés.
- Les travailleurs peuvent en obtenir une copie à leur demande (art. L.162-12).

### 2. Organisation du travail :

- Un **planning mensuel** doit être communiqué au moins 7 jours à l'avance ;
- Toute modification d'horaire doit respecter un **décal de prévenance raisonnable** ;
- Le **temps de déplacement entre deux sites de travail** fait partie du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut disposer librement de son temps.

### 3. Santé et sécurité :

- Respect des obligations de prévention (art. L.312-1 et suivants) ;
- Équipements conformes aux normes de sécurité ;
- Suivi médical renforcé pour le travail de nuit.

### 4. Relations sociales :

- Consultation obligatoire de la **délégation du personnel** avant toute modification du régime horaire ou du système de primes ;
- Les délégués bénéficient de crédits d'heures pour l'exercice de leur mandat.

## Pratiques et recommandations

- Vérifier la **classification du poste** et le **barème salarial indexé** (consultable sur le site de l'ITM) ;
- S'assurer que la **période de référence de 12 mois** est bien prévue par la convention collective applicable ;
- Conserver les **justificatifs de formation** et de remise d'équipements au dossier du salarié ;
- Mettre à jour les **contrats de travail** en cas de modification conventionnelle ;
- Intégrer la convention collective dans les **systèmes RH et paie** pour garantir la conformité.

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois :

- **Art. L.162-5** : dépôt et publication des conventions collectives
- **Art. L.162-9** : durée de validité (minimum 6 mois, maximum 3 ans)
- **Art. L.162-10** : maintien de la convention jusqu'à remplacement
- **Art. L.162-12** : nullité des clauses moins favorables et principe de faveur
- **Art. L.211-6** : durée du travail et période de référence (4 mois – dérogation conventionnelle sectorielle possible jusqu'à 12 mois)
- **Art. L.212-8** : travail de nuit – majoration de 15 % minimum
- **Art. L.231-7** : travail du dimanche – majoration de 70 %
- **Art. L.312-1 à L.312-4** : sécurité et santé au travail

### Textes complémentaires :

- **Convention collective de travail du secteur de la sécurité privée**, rendue obligatoire par **arrêté ministériel du 18 septembre 2019**
- **Loi modifiée du 12 novembre 2002** relative aux activités de gardiennage et de surveillance
- **ITM – Fiches sectorielles** sur la sécurité privée (édition 2025)

La **période de référence de 12 mois** constitue une **dérogation conventionnelle**, autorisée uniquement dans ce secteur. Elle ne peut être étendue à d'autres entreprises sans base légale ou convention spécifique. En cas de non-respect des dispositions conventionnelles, les clauses contractuelles contraires sont **nulles de plein droit** (art. L.162-12).

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.