

Comment calculer le salaire horaire brut d'un agent de sécurité pour les heures supplémentaires ?

Réponse courte

Le salaire horaire brut d'un agent de sécurité se calcule en divisant le **salaire mensuel brut de base par 173 heures**, conformément à l'article 20-2.1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Ce diviseur correspond à la moyenne mensuelle d'heures pour un salarié à **temps plein** travaillant 40 heures par semaine au sens de la durée légale du travail.

Chaque heure supplémentaire ouvre droit à un **supplément de 50 %** du salaire horaire brut ainsi obtenu. Ce taux est plus favorable que le droit commun luxembourgeois qui prévoit une majoration de 40 %. Les heures supplémentaires sont définies comme tout dépassement des limites de **10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois** ou **2 076 h/an**, sous réserve de la règle de non-cumul des dépassements applicable lorsque plusieurs seuils sont franchis simultanément.

Définition

Le **salaire horaire brut** est le montant de référence utilisé pour calculer toutes les majorations prévues par la CCT sectorielle du gardiennage et de la sécurité privée.

Il s'obtient par la division du traitement mensuel brut de base inscrit au barème conventionnel (annexe 1b) par le **diviseur fixe de 173**, qui représente la durée mensuelle moyenne de travail. Ce taux sert de base au calcul des suppléments pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on le salaire horaire brut d'un agent de sécurité au Luxembourg ?

Le salaire horaire brut s'obtient en divisant le salaire mensuel brut de base par 173 heures, conformément à l'article 20-2.1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Ce diviseur correspond à la moyenne mensuelle pour un temps plein de 40 h/semaine.

Le barème salarial du gardiennage dépend-il de la date d'engagement ?

Oui, le barème conventionnel applicable varie selon la date d'engagement (avant ou après le 1er octobre 2010) et l'ancienneté de l'agent. L'annexe 1b de la CCT Gardiennage 2026-2027 fournit la grille pour les agents embauchés après le 1er octobre 2010.

Pourquoi utilise-t-on le diviseur 173 dans le calcul de paie du gardiennage ?

Le diviseur 173 représente la durée mensuelle moyenne de travail pour un agent à temps plein (40 h/semaine). Il s'agit d'une constante conventionnelle fixée par l'article 20-2.1 de la CCT Gardiennage, applicable indépendamment du nombre réel de jours du mois.

Quand sont payées les heures supplémentaires d'un agent de sécurité ?

Les heures supplémentaires journalières et hebdomadaires sont payées le mois suivant leur prestation. Les heures dépassant le plafond annuel de 2 076 heures sont payées le mois suivant l'échéance de la période de référence individuelle de 12 mois.

Quel est le taux de majoration des heures supplémentaires dans le secteur du gardiennage ?

Chaque heure supplémentaire ouvre droit à un supplément de 50 % du salaire horaire brut (CCT Gardiennage art. 20-2.1). Ce taux est plus favorable que le taux légal de 40 % prévu par l'article L. 211-27 du Code du travail luxembourgeois.

Quels seuils déclenchent les heures supplémentaires d'un agent de sécurité ?

Les heures supplémentaires sont déclenchées par tout dépassement de 10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois ou 2 076 h/an, selon l'article 20-1 de la CCT Gardiennage 2026-2027. La règle de non-cumul s'applique si plusieurs seuils sont franchis simultanément.

Conditions d'exercice

Le calcul du salaire horaire brut est encadré par des règles précises issues de la CCT sectorielle.

Condition	Détail
Base de calcul	Salaire mensuel brut de base selon le barème conventionnel (annexe 1b)
Diviseur	173 heures (moyenne mensuelle pour 40 h/semaine)
Taux de majoration	+50 % du salaire horaire brut par heure supplémentaire
Seuils de déclenchement	Dépassement de 10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois ou 2 076 h/an
Non-cumul	Si plusieurs seuils sont franchis simultanément, un seul dépassement est retenu

Modalités pratiques

Le calcul et le paiement des heures supplémentaires suivent un calendrier défini par la CCT.

Étape	Détail
Identifier le salaire de base	Consulter le barème annexe 1b selon la fonction et l'ancienneté de l'agent
Diviser par 173	Obtenir le taux horaire brut de référence
Appliquer la majoration	Multiplier le taux horaire par 1,5 pour chaque heure supplémentaire
Paiement mensuel	Heures supplémentaires journalières et hebdomadaires payées le mois suivant la prestation
Paiement annuel	Heures dépassant 2 076 h payées le mois suivant l'échéance de la période de référence

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement le barème applicable à chaque agent en tenant compte de sa date d'engagement (avant ou après le 1er octobre 2010) et de son ancienneté, car le salaire de base varie significativement selon ces critères.

Automatiser le calcul dans le logiciel de paie en paramétrant le diviseur 173 et le taux de majoration de 50 %, spécifique au secteur du gardiennage, au lieu du taux légal de 40 %.

Contrôler chaque mois les dépassements des quatre seuils (journalier, hebdomadaire, mensuel et annuel) et appliquer la règle de non-cumul pour éviter une double majoration sur la même heure.

Conserver les relevés d'heures détaillés pendant toute la durée de la période de référence individuelle de 12 mois pour justifier le calcul en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 20-2.1 CCT Gardiennage 2026-2027	Calcul du salaire horaire brut (salaire mensuel ÷ 173)
Art. 20-1 CCT Gardiennage 2026-2027	Définition des heures supplémentaires (seuils a à d)
Art. 20-2.2 CCT Gardiennage 2026-2027	Règle de non-cumul des dépassements
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Majoration légale des heures supplémentaires (40 %)
Annexe 1b CCT Gardiennage 2026-2027	Grille salariale applicable aux agents embauchés après le 1er octobre 2010

Le diviseur 173 est une constante conventionnelle qui ne varie pas en fonction du nombre réel de jours dans le mois. Il s'applique uniformément à tous les agents à temps plein du secteur. Le taux de majoration de 50 % prévu par la CCT déroge favorablement au taux légal de 40 % du Code du 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.