

Comment documenter le solde d'heures bonus/malus sur la fiche de paie d'un agent de sécurité ?

Réponse courte

La fiche de paie mensuelle d'un agent de sécurité doit obligatoirement mentionner deux informations relatives au temps de travail : la **période de référence individuelle** de l'agent et le **solde des heures travaillées** par rapport à la moyenne mensuelle de **173 heures**. Cette obligation résulte de l'article 26-6 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Le solde bonus/malus permet à l'agent de connaître sa situation en temps réel : un **bonus** signifie qu'il a presté plus que la moyenne cumulée attendue, un **malus** qu'il a presté moins. Ce suivi est essentiel car le bonus/malus ne peut **pas être reporté** sur la période de référence suivante et les heures excédant 2 076 h à l'échéance doivent être payées avec un supplément de 50 %, comme détaillé dans les règles de répartition des heures sur la période de référence.

Définition

Le **solde bonus/malus** est un indicateur mensuel qui mesure l'écart entre les heures effectivement travaillées par un agent de sécurité et la moyenne théorique de **173 heures par mois** (soit $2\,076\text{ h} \div 12$).

Ce mécanisme est inhérent au régime compensatoire de la période de référence de 12 mois et permet de piloter la répartition flexible du temps de travail. L'employeur est tenu de reporter ce solde sur chaque **fiche de paie** pour assurer la transparence vis-à-vis du salarié.

Questions fréquentes

Le solde bonus/malus peut-il être reporté à la période suivante dans la sécurité ?

Non. L'article 19-9 de la CCT Gardiennage interdit tout report du solde bonus/malus. La régularisation doit intervenir avant l'échéance des 12 mois individuels. Un solde positif après 2 076 h ouvre droit au supplément de 50 %.

Les heures de maladie d'un agent de sécurité comptent-elles dans le calcul du solde ?

Oui. Les absences pour maladie ou accident sont assimilées à des heures de travail selon l'article 19-7 de la CCT Gardiennage. Elles entrent dans le décompte total des 2 076 heures de la période de référence.

Quand le salaire d'un agent de sécurité doit-il être versé ?

Le salaire mensuel est versé au plus tard le 25 du mois selon la CCT Gardiennage 2026-2027 (art. 26). Le solde d'heures bonus/malus doit être communiqué à l'agent avant la remise du plan de travail du mois suivant (art. 25-1 a).

Que se passe-t-il si la fiche de paie ne mentionne pas le solde d'heures ?

L'absence de cette mention constitue un manquement à l'article 26-6 de la CCT Gardiennage. La commission paritaire assure un suivi semestriel de la mise en œuvre de la période de référence et peut être saisie en cas de litige.

Que signifie un bonus ou un malus d'heures dans le gardiennage ?

Un bonus signifie que l'agent a presté plus que la moyenne cumulée attendue (173 h/mois) ; un malus signifie qu'il a presté moins. Ce solde mensuel mesure l'écart cumulé sur la période de référence individuelle de 12 mois.

Quelles informations sur le temps de travail figurent sur la fiche de paie d'un agent de sécurité ?

La fiche de paie doit mentionner la période de référence individuelle de l'agent et le solde des heures travaillées par rapport à la moyenne mensuelle de 173 heures, conformément à l'article 26-6 de la CCT Gardiennage 2026-2027.

Conditions d'exercice

L'obligation de documentation du solde d'heures est encadrée par la CCT sectorielle.

Obligation	Détail
Mention de la période de référence	Dates de début et de fin de la période individuelle de 12 mois
Solde des heures	Écart entre heures prestées et moyenne cumulative de 173 h/mois
Fréquence	Chaque fiche de paie mensuelle
Versement du salaire	Au plus tard le 25 du mois
Communication préalable	Le solde doit être communiqué avant la remise du plan de travail suivant

Modalités pratiques

Le suivi du solde bonus/malus implique un calcul cumulatif tout au long de la période de référence.

Étape	Détail
Calcul mensuel	Heures prestées du mois ? 173 h = bonus (+) ou malus (?) du mois
Cumul progressif	Additionner le bonus/malus mensuel au solde cumulé des mois précédents
Affichage sur bulletin	Reporter le solde cumulé et la période de référence individuelle
Heures assimilées	Les absences maladie/accident comptent comme heures travaillées (art. 19-7)
Fin de période	Solde > 0 après 2 076 h ? paiement avec supplément 50 % le mois suivant
Interdiction de report	Le solde ne peut jamais être reporté sur la période suivante (art. 19-9)

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie pour calculer automatiquement le solde cumulé en tenant compte de la date de début de période propre à chaque agent, celle-ci étant individuelle et non calquée sur l'année civile.

Intégrer les heures assimilées (maladie, accident de travail) dans le compteur comme des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 19-7, tout en veillant à ce que le bonus d'heures ne soit pas utilisé pour compenser ces absences.

Communiquer le solde d'heures à l'agent avant la remise du plan de travail du mois suivant, comme le prévoit l'article 25-1 a), afin qu'il puisse formuler ses desideratas en connaissance de cause.

Alerter les responsables opérationnels lorsqu'un agent approche du seuil de 2 076 heures plusieurs mois avant l'échéance de sa période de référence pour réduire progressivement les heures planifiées et anticiper le traitement du malus en fin de période.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26-6 CCT Gardiennage 2026-2027	Mentions obligatoires sur la fiche de paie (période de référence et solde)
Art. 19-7 CCT Gardiennage 2026-2027	Heures assimilées à des heures de travail (maladie, accident)
Art. 19-8 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction d'absorber le bonus pour compenser les absences maladie
Art. 19-9 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction du report du bonus/malus sur la période suivante
Art. 25-1 a) CCT Gardiennage 2026-2027	Communication du solde avant remise du plan de travail

Le solde bonus/malus est un outil de pilotage essentiel dans le secteur du gardiennage où la modulation des horaires est la norme. L'absence de cette mention sur la fiche de paie constitue un manquement à la CCT. La commission paritaire assure un suivi semestriel de la mise en oeuvre de la période de référence.

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.