

Comment gérer la période de référence individuelle d'un agent de sécurité engagé en cours d'année ?

Réponse courte

Chaque agent de sécurité dispose d'une **période de référence individuelle de 12 mois** qui commence le **premier jour du mois suivant sa date d'engagement**, conformément à l'article 19-3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Un agent engagé le 15 mars verra sa période débiter le 1er avril et s'achever le 31 mars de l'année suivante.

Cette individualisation implique que les agents d'une même équipe ont des **échéances de période différentes**, ce qui complexifie la répartition des heures sur la période de référence. L'employeur doit suivre le compteur de chaque agent séparément, avec un plafond de **2 076 heures** sur les 12 mois. À l'échéance, le solde bonus/malus est soldé sans report possible sur la période suivante, et les heures excédentaires sont payées avec un **supplément de 50 %** le mois suivant.

Définition

La **période de référence individuelle** est le cycle de 12 mois propre à chaque agent de sécurité, durant lequel ses heures de travail sont totalisées dans le cadre du régime compensatoire.

Contrairement à un système calqué sur l'année civile, ce mécanisme tient compte de la date d'entrée en service de chaque salarié et crée autant de **cycles de comptage distincts** qu'il y a d'agents dans l'effectif. Le plafond de 2 076 heures et l'interdiction de report s'appliquent à chaque période individuelle.

Questions fréquentes

Comment commence la période de référence d'un agent de sécurité engagé en cours d'année ?

La période de référence débute le premier jour du mois suivant la date d'engagement (CCT Gardiennage art. 19-3). Un agent engagé le 15 mars verra sa période débiter le 1er avril et s'achever le 31 mars de l'année suivante.

Comment paramétrer la paie pour gérer des périodes individuelles décalées dans le gardiennage ?

Le logiciel doit gérer des cycles de comptage distincts plutôt qu'un cycle annuel unique. Un calendrier récapitulatif des dates de début et fin de période permet d'anticiper les régularisations et alerter les agents approchant 2 076 h dès le 9e mois.

La période de référence doit-elle figurer sur la fiche de paie de gardiennage ?

Oui. L'article 26-6 de la CCT Gardiennage impose la mention sur chaque fiche de paie des dates de la période de référence individuelle de l'agent ainsi que de son solde d'heures par rapport à la moyenne de 173 h/mois.

Que devient la période de référence en cas de transfert de personnel pour perte de marché ?

Lors d'un transfert (CCT art. 36-10), la période de référence individuelle de l'agent doit être reprise par le nouvel employeur avec le solde d'heures existant. Le calcul des 2 076 heures se poursuit sans interruption.

Que se passe-t-il à la fin de la période de référence individuelle ?

Le solde bonus/malus est régularisé sans report possible (CCT art. 19-9). Les heures excédentaires au-delà de 2 076 h sont payées avec un supplément de 50 % le mois suivant. Le compteur repart à zéro pour la période suivante.

Tous les agents ont-ils la même date de fin de période de référence ?

Non. La période est individuelle : les agents ont des échéances de période différentes selon leur date d'engagement. L'employeur doit suivre le compteur de chaque agent séparément avec un plafond de 2 076 heures sur les 12 mois (CCT art. 19-3).

Conditions d'exercice

La période de référence individuelle est soumise à des règles de calcul et de gestion spécifiques.

| Règle | Détail |
|---------------------|--|
| Point de départ | 1er du mois suivant la date d'engagement |
| Durée | 12 mois consécutifs |
| Plafond | 2 076 heures maximum |
| Renouvellement | Automatique à chaque échéance annuelle |
| Report interdit | Le bonus/malus ne se reporte pas sur la période suivante (art. 19-9) |
| Mention obligatoire | Dates de la période indiquées sur chaque fiche de paie (art. 26-6) |

Modalités pratiques

La gestion simultanée de périodes de référence décalées nécessite un suivi rigoureux.

| Action | Détail |
|----------------------------------|---|
| Enregistrer la date d'engagement | Déterminer le 1er du mois suivant comme date de début de période |
| Créer un compteur individuel | Suivi des heures prestées et assimilées sur 12 mois glissants |
| Suivre mensuellement | Comparer le solde cumulé à la moyenne attendue (173 h x nombre de mois écoulés) |
| Alerter avant l'échéance | Signaler les agents approchant 2 076 h dès le 9e ou 10e mois |
| Solder la période | Calculer les heures excédentaires et payer le supplément le mois suivant |
| Redémarrer à zéro | Nouvelle période avec compteur réinitialisé |

Pratiques et recommandations

Créer un calendrier récapitulatif des dates de début et fin de période de référence de tous les agents pour anticiper les échéances mensuelles de régularisation.

Paramétrer le logiciel de paie pour gérer des périodes de référence individuelles décalées plutôt qu'un cycle annuel unique, afin d'automatiser le suivi des plafonds et le calcul des soldes bonus/malus sur la fiche de paie.

Planifier les affectations en tenant compte des soldes d'heures individuels pour éviter qu'un agent n'atteigne prématurément le plafond de 2 076 heures alors que sa période de référence n'est pas terminée.

Vérifier lors de chaque embauche que la date de début de période est correctement paramétrée au premier du mois suivant l'engagement et que le compteur démarre bien à zéro.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 19-3 CCT Gardiennage 2026-2027 | Période de référence individuelle de 12 mois (1 ^{er} du mois suivant engagement) |
| Art. 19-2 CCT Gardiennage 2026-2027 | Limites dans le cadre du régime compensatoire |
| Art. 19-9 CCT Gardiennage 2026-2027 | Interdiction du report du bonus/malus |
| Art. 20-4 CCT Gardiennage 2026-2027 | Paiement des heures excédant 2 076 h en fin de période |
| Art. 26-6 CCT Gardiennage 2026-2027 | Mention de la période de référence sur la fiche de paie |

Lors d'un transfert de personnel en cas de perte de marché (article 36-10), la période de référence individuelle de l'agent doit être reprise par le nouvel employeur avec le solde d'heures existant, tous les droits et obligations du contrat de travail étant préservés. Le calcul des 2 076 heures se poursuit sans interruption.

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.