

Que faire si un agent de sécurité termine sa période de référence avec un malus d'heures ?

Réponse courte

Le malus d'heures constaté en fin de période de référence **ne peut pas être reporté** sur la période suivante, conformément à l'article 19-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Cela signifie que si un agent a presté moins de **2 076 heures** sur ses 12 mois, le déficit est définitivement perdu pour l'employeur à l'échéance de la période.

L'agent conserve son **salaire mensuel intégral** tout au long de la période, y compris pendant les mois à faible activité, et le solde bonus/malus reste documenté sur la fiche de paie. L'employeur ne peut ni réduire la rémunération en fin de période pour récupérer le malus, ni exiger que l'agent compense le déficit sur la période suivante. Le compteur repart à **zéro** au premier jour de la nouvelle période de référence, et il appartient à l'employeur de mieux répartir les heures pour la période à venir.

Définition

Le **malus d'heures** désigne un solde négatif en fin de période de référence, c'est-à-dire une situation dans laquelle un agent de sécurité a presté moins d'heures que la moyenne cumulative attendue de **2 076 heures** sur 12 mois (soit moins de 173 heures par mois en moyenne).

Ce déficit résulte généralement d'une sous-utilisation de l'agent dans les plannings ou de périodes de faible activité commerciale. L'article 19-9 de la CCT interdit formellement le report de ce malus.

Conditions d'exercice

Le traitement du malus en fin de période est strictement encadré par la CCT sectorielle.

Règle	Détail
Report interdit	Le malus ne peut jamais être reporté sur la période suivante (art. 19-9)
Salaire maintenu	Le salaire mensuel de base reste dû intégralement chaque mois
Aucune retenue	L'employeur ne peut pas déduire le malus du salaire
Remise à zéro	Le compteur repart à 0 au début de la nouvelle période
Responsabilité employeur	La répartition des heures relève de l'organisation de l'employeur

Modalités pratiques

La prévention et le traitement du malus d'heures suivent un processus de pilotage anticipé.

Action	Détail
Suivi mensuel	Comparer les heures prestées au solde attendu (173 h x mois écoulés)
Alerte précoce	Identifier les agents en malus significatif dès le 6e mois de période
Réaffectation	Prioriser les agents en malus pour les missions supplémentaires
Priorité de rappel	Les agents en débit d'heures sont rappelés en priorité (art. 25-1 d)
Fin de période	Constater le malus, remettre le compteur à zéro, aucune régularisation financière

Pratiques et recommandations

Surveiller le solde d'heures de chaque agent mensuellement et identifier dès le premier semestre ceux qui accumulent un malus significatif pour adapter les affectations à temps.

Utiliser la priorité de rappel prévue à l'article 25-1 d) en convoquant prioritairement les agents en débit d'heures selon l'ordre de priorité conventionnel lorsque des missions supplémentaires se présentent ou que des remplacements sont nécessaires.

Équilibrer la charge de travail entre les agents de l'effectif pour éviter que certains accumulent un bonus excessif pendant que d'autres restent en malus, ce qui optimise les coûts salariaux sur l'ensemble de la période.

Analyser en fin de période les causes récurrentes de malus (perte de contrats clients, saisonnalité) pour améliorer la planification prévisionnelle des 12 mois suivants.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 19-9 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction du report du bonus/malus sur la période suivante
Art. 19-3 CCT Gardiennage 2026-2027	Période de référence individuelle de 12 mois
Art. 25-1 d) CCT Gardiennage 2026-2027	Priorité de rappel pour les salariés en débit d'heures
Art. 26-6 CCT Gardiennage 2026-2027	Mention du solde d'heures sur la fiche de paie
Art. <u>L.221-1</u> du Code du travail	Obligation de rémunération du salarié

Le malus d'heures représente un risque financier pour l'employeur puisque le salaire mensuel reste dû indépendamment du volume d'heures effectivement prestées. La priorité de rappel des agents en débit d'heures constitue le principal levier opérationnel pour réduire ce risque. 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.