

# Comment établir le plan de travail mensuel pour des agents de sécurité affectés à des missions imprévisibles ?

## Réponse courte

Pour les agents affectés à des services dont les prévisions sont difficiles à établir, la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 permet d'établir un plan de travail couvrant une période minimale de **15 jours calendrier** au lieu du mois complet habituellement requis. Ce plan doit comprendre un **nombre minimum de jours de repos** convenu entre les parties, sans préjudice du repos obligatoire de 48 heures après 7 jours consécutifs.

Le plan réduit à 15 jours constitue une **dérogation exceptionnelle** prévue à l'article 25-1 c) et ne dispense pas l'employeur de respecter les plafonds conventionnels de **10 h/jour, 48 h/semaine et 192 h/mois**. Le plan doit être remis à l'agent en principe au moins **10 jours** avant son application selon le délai conventionnel de remise, sauf mesures de sécurité imposant un délai plus court.

## Définition

Le **plan de travail à 15 jours** est une modalité dérogatoire de planification réservée aux agents de sécurité dont les missions sont par nature difficiles à anticiper (interventions d'urgence, surveillance événementielle, remplacements). L'article 25-1 c) de la CCT permet de réduire la couverture du plan de travail d'un mois à **15 jours calendrier minimum** tout en maintenant les garanties de repos et les limites horaires conventionnelles.

## Questions fréquentes

### À quelle fréquence un bilan des plans de travail est-il dressé dans le gardiennage ?

Un bilan des changements de plans de travail est dressé tous les 6 mois avec les représentants du personnel (CCT art. 25-1 e). Ce bilan évalue notamment l'usage de la dérogation des plans réduits à 15 jours.

### Combien de jours doit couvrir le plan de travail pour des missions imprévisibles dans le gardiennage ?

Pour des services dont les prévisions sont difficiles à établir, la CCT Gardiennage 2026-2027 (art. 25-1 c) permet d'établir un plan couvrant 15 jours calendrier minimum au lieu du mois complet habituellement requis.

### Le délai de remise du plan reste-t-il de 10 jours pour un planning de 15 jours ?

Oui. Le délai de remise de 10 jours avant application reste applicable même pour les plans réduits (CCT art. 25-1 a). La dérogation porte sur la durée couverte par le plan, et non sur le délai de communication au salarié.

### Le plan de travail à 15 jours dispense-t-il des plafonds horaires ?

Non. Le plan réduit ne dispense pas de respecter les plafonds conventionnels de 10 h/jour, 48 h/semaine et 192 h/mois (CCT art. 19-2), ni du repos obligatoire de 48 h après 7 jours consécutifs (art. 19-4).

### Quel contenu obligatoire doit figurer dans le plan de travail du gardiennage ?

Le plan doit contenir les jours de travail, les heures de début et de fin (fin prévisionnelle si mission de durée indéterminée), la durée journalière, les jours de repos et les congés prévus, conformément à l'article 25-1 b) de la CCT Gardiennage.

## Quelles missions justifient un plan de travail réduit à 15 jours en sécurité privée ?

Les services pour lesquels les prévisions sont difficiles à établir, comme les interventions d'urgence, la surveillance événementielle ou les remplacements imprévus, peuvent justifier un plan de 15 jours selon l'article 25-1 c) de la CCT Gardiennage.

## Conditions d'exercice

Le recours au plan de travail réduit à 15 jours est encadré par des conditions strictes.

Condition	Détail
<b>Motif</b>	Agents affectés à des services pour lesquels les prévisions sont difficiles à établir
<b>Durée minimale</b>	15 jours calendrier
<b>Jours de repos</b>	Nombre minimum convenu entre les parties
<b>Repos après 7 jours</b>	48 heures obligatoires (art. 19-4)
<b>Délai de remise</b>	En principe 10 jours avant application
<b>Contenu obligatoire</b>	Jours de travail, heures début/fin, durée, repos, congés

## Modalités pratiques

L'établissement du plan de travail réduit suit les mêmes règles de contenu que le plan mensuel.

Élément	Détail
<b>Jours de travail</b>	Liste des jours prévus sur la période de 15 jours minimum
<b>Horaires</b>	Heure de début et de fin pour chaque jour (fin prévisionnelle si mission de durée indéterminée)
<b>Durée journalière</b>	Nombre d'heures prévu chaque jour (max 10 h)
<b>Jours de repos</b>	Nombre minimum convenu, incluant au moins 48 h après 7 jours consécutifs
<b>Congés</b>	Jours de congé prévus sur la période
<b>Solde d'heures</b>	Communication du bonus/malus avant remise du plan (art. 25-1 a)

## Pratiques et recommandations

**Négocier** avec les représentants du personnel le nombre minimum de jours de repos à intégrer dans les plans de 15 jours pour les missions imprévisibles, afin de fixer un cadre clair applicable à tous les agents concernés.

**Documenter** les raisons justifiant le recours au plan réduit de 15 jours plutôt qu'au plan mensuel standard pour chaque catégorie de mission, en cas de contestation par un salarié ou lors du bilan semestriel, sachant qu'un changement de plan imposé obéit à des règles supplémentaires.

**Compléter** le plan initial de 15 jours par un second plan couvrant le reste du mois dès que les missions deviennent prévisibles, afin de donner à l'agent la meilleure visibilité possible sur ses horaires.

**Respecter** le délai de remise de 10 jours avant application même pour les plans réduits, la dérogation portant sur la durée couverte et non sur le délai de communication au salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 25-1 c) CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Plan de travail de 15 jours minimum pour services imprévisibles
<b>Art. 25-1 a) CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Remise du plan 10 jours avant et communication du solde d'heures
<b>Art. 25-1 b) CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Contenu obligatoire du plan de travail
<b>Art. 19-4 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Repos de 48 h après 7 jours consécutifs
<b>Art. 19-2 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Plafonds horaires (10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois)

Le bilan des changements de plans de travail doit être dressé tous les 6 mois avec les représentants du personnel conformément à l'article 25-1 e). Ce bilan semestriel couvre également le recours aux plans réduits de 15 jours et permet d'évaluer si la dérogation est utilisée de manière proportionnée.

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.