

Dans quel délai l'employeur doit-il remettre le plan de travail à un agent de sécurité ?

Réponse courte

L'employeur doit remettre le plan de travail à chaque agent de sécurité en principe au moins **10 jours avant son application**, conformément à l'article 25-1 a) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Ce délai vise à permettre au salarié d'organiser sa vie personnelle et de formuler ses **désidératas** concernant les congés et les aménagements souhaités.

Une **exception** est prévue lorsque des mesures de sécurité imposent un délai plus court. Dans ce cas, l'employeur doit justifier la réduction du délai par des contraintes opérationnelles réelles. Avant la remise du plan, l'employeur est tenu de renseigner le salarié sur son **solde d'heures** (bonus/malus) afin que celui-ci puisse formuler ses souhaits en connaissance de cause, les règles de changement de plan imposé encadrant toute modification ultérieure.

Définition

Le **délai de remise du plan de travail** est le temps minimum que l'employeur doit respecter entre la communication du planning et sa date d'entrée en application. Dans le secteur du gardiennage, ce délai est fixé à **10 jours** en principe par la CCT sectorielle.

Il s'accompagne d'une obligation préalable d'information sur le solde d'heures de l'agent et d'une possibilité pour le salarié d'exprimer ses préférences avant la finalisation du plan.

Conditions d'exercice

Le délai de remise du plan de travail est assorti de plusieurs obligations complémentaires.

Obligation	Détail
Délai de principe	10 jours avant l'application du plan
Exception	Délai plus court si mesures de sécurité l'imposent
Information préalable	Communication du solde d'heures (bonus/malus) avant la remise
Désidératas	L'agent peut formuler ses souhaits de congés et d'aménagements
Durée couverte	1 mois en principe (15 jours minimum pour services imprévisibles)
Bilan semestriel	Rencontre direction/représentants du personnel tous les 6 mois

Modalités pratiques

Le processus de remise du plan de travail suit un enchaînement d'étapes définies par la CCT.

Étape	Détail
Communiquer le solde	Informier l'agent de son solde bonus/malus avant l'élaboration du plan
Recueillir les souhaits	Permettre à l'agent de formuler ses desideratas (congrés, repos)
Établir le plan	Rédiger le plan avec jours de travail, horaires, repos et congrés
Remettre au salarié	Au moins 10 jours avant le début de la période couverte
Conserver la preuve	Garder un accusé de réception ou une trace de la remise

Pratiques et recommandations

Planifier un calendrier récurrent de remise des plans de travail en fixant une date butoir interne en amont du délai conventionnel de 10 jours pour intégrer le temps nécessaire à la collecte des desideratas des agents.

Justifier par écrit toute remise de plan dans un délai inférieur à 10 jours en documentant les mesures de sécurité ou les contraintes opérationnelles ayant imposé ce raccourcissement, notamment dans le cadre du plan de travail réduit à 15 jours.

Numériser la distribution des plans de travail via un outil digital ou un système de notification pour garantir la traçabilité de la date de remise et prouver le respect du délai en cas de litige.

Préparer le bilan semestriel prévu à l'article 25-1 e) en compilant les statistiques de respect du délai de 10 jours et les cas de dérogation justifiés pour présenter un état complet aux représentants du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 a) CCT Gardiennage 2026-2027	Délai de remise de 10 jours et information préalable sur le solde
Art. 25-1 b) CCT Gardiennage 2026-2027	Contenu obligatoire du plan de travail
Art. 25-1 c) CCT Gardiennage 2026-2027	Plan de 15 jours pour services imprévisibles
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage 2026-2027	Bilan semestriel avec les représentants du personnel
Art. 26-6 CCT Gardiennage 2026-2027	Mention du solde d'heures sur la fiche de paie

Le délai de 10 jours est un délai de principe, pas un délai absolu. L'exception pour mesures de sécurité doit rester exceptionnelle et ne peut pas devenir la norme. Lors du bilan semestriel, les représentants du personnel peuvent contester une utilisation systématique de l'exception pour imposer des délais réduits.

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.