Comment gérer la demande de congé estival d'un agent de sécurité titulaire chez un client ?

Réponse courte

Un agent de sécurité affecté en qualité de **titulaire sur un poste** chez un client doit suivre le **plan de congés annuels du client**, à condition que ce plan soit compatible avec celui de son employeur. L'article 30.1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose à l'employeur d'informer le salarié au moins **un mois à l'avance** de la période de congé résultant de cette coordination.

Cette règle crée une double contrainte : l'agent titulaire doit concilier le calendrier du site client avec les exigences conventionnelles de demande de congé (minimum **10 jours consécutifs** avant le **31 janvier** pour les congés estivaux). L'employeur joue un rôle de **coordinateur** entre les souhaits du salarié, les contraintes du client et les besoins de service propres à l'entreprise de gardiennage.

Définition

L'**agent titulaire** est un agent de sécurité affecté de manière régulière et principale sur un site client spécifique. Contrairement aux agents volants ou remplaçants, il est intégré dans l'organisation du site client et doit aligner ses congés sur le **plan de congés du client**.

Cette spécificité conventionnelle vise à garantir la continuité de la prestation de sécurité chez le client tout en préservant le droit au congé de l'agent.

Questions fréquentes

Comment articuler le calendrier client et la demande de congé estival d'un agent titulaire ?

L'agent titulaire doit concilier le calendrier du site client avec la demande de minimum 10 jours consécutifs avant le 31 janvier (CCT Gardiennage art. 30.5). L'employeur joue le rôle de coordinateur entre les souhaits du salarié, les contraintes du client et les besoins internes.

Comment gérer la demande de congé estival d'un agent de sécurité titulaire chez un client ?

L'agent titulaire suit le plan de congés annuels du client, sous réserve de compatibilité avec celui de son employeur (CCT Gardiennage art. 30.1). L'employeur informe le salarié au moins 1 mois à l'avance de la période de congé.

Comment organiser le remplacement d'un agent titulaire en congé chez un client ?

Identifier à l'avance les agents volants ou remplaçants qualifiés pour assurer la continuité du service sur le site client. La planification doit intervenir dès que le calendrier de congé est confirmé pour le titulaire concerné.

Le client peut-il imposer les dates de congé d un agent titulaire en sécurité privée ?

Non. Le client ne dispose pas d'un droit de veto absolu. L'obligation de suivre son plan est conditionnée à la compatibilité avec celui de l'employeur. En cas de conflit, l'employeur trouve un compromis respectant le droit au congé (CCT Gardiennage art. 30.1).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qu'est-ce qu'un agent de sécurité titulaire chez un client ?

Un agent affecté de manière régulière et principale sur un site client spécifique. Contrairement aux agents volants ou remplaçants, il est intégré dans l'organisation du site client et doit aligner ses congés sur le plan du client (CCT Gardiennage art. 30.1).

Quel délai d information minimum pour le congé d un agent titulaire en sécurité ?

L'employeur doit informer l'agent au moins 1 mois à l'avance de la période de congé résultant de la coordination avec le client (CCT Gardiennage art. 30.1). Ce délai garantit un temps de préparation raisonnable.

Conditions d’exercice

Le congé de l'agent titulaire est soumis à une double coordination.

Condition	Détail
Plan du client	L'agent titulaire suit le plan de congés annuels du site client
Compatibilité	Le plan du client doit être compatible avec celui de l'employeur
Délai d'information	L'employeur informe l'agent au moins 1 mois à l'avance
Congé estival	Demande de 10 jours consécutifs avant le 31 janvier
Critères de priorité	Besoins de service, situation familiale, ancienneté
Demande via outil digital	Même procédure que pour les autres agents

Modalités pratiques

La coordination du congé d'un agent titulaire implique une gestion tripartite.

Étape	Détail
Recueillir le plan client	Obtenir le calendrier de congés du site client bien avant le 31 janvier
Informer l'agent	Communiquer les contraintes du client au moins 1 mois avant le congé
Collecter les souhaits	Recueillir la demande de l'agent via l'outil digital avant le 31 janvier
Arbitrer	Vérifier la compatibilité entre les souhaits, le plan client et les besoins internes
Confirmer	Répondre à l'agent au plus tard le 15 mars pour les congés estivaux
Organiser le remplacement	Planifier la couverture du poste pendant l'absence du titulaire

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Anticiper en contactant les clients dès le mois de novembre ou décembre pour obtenir leur calendrier de congés prévisionnels, afin de pouvoir informer les agents titulaires avant la date limite du 31 janvier.

Communiquer clairement à l'agent titulaire les contraintes du site client tout en recueillant ses propres souhaits, pour trouver une solution conciliant les deux calendriers dans le respect du délai d'information d'un mois.

Prévoir un plan de remplacement pour chaque agent titulaire partant en congé, en identifiant à l'avance les agents volants ou remplaçants qualifiés pour assurer la continuité du service sur le site client.

Documenter les échanges avec le client et l'agent pour prouver le respect du délai d'information d'un mois et la compatibilité entre plan du client et plan de l'employeur en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 30.1 CCT Gardiennage 2026-2027	Agent titulaire : plan de congés du client, information 1 mois avant
Art. 30.5 CCT Gardiennage 2026-2027	Demande de congé estival (31 janvier, 15 mars)
Art. 30.4 CCT Gardiennage 2026-2027	Critères de priorité (service, famille, ancienneté)
Art. L.233-4 du Code du travail	Droit au congé annuel payé
Art. L.233-11 du Code du travail	Fixation du congé par l'employeur

L'obligation de suivre le plan de congés du client est conditionnée à la compatibilité avec celui de l'employeur. En cas de conflit entre les deux calendriers, l'employeur doit trouver un compromis qui respecte le droit au congé de l'agent, Le client ne dispose pas d'un droit de veto absolu sur les dates de congé de l'agent titulaire.

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.