

Un agent qui démissionne en octobre a-t-il droit au 13e mois pour les mois prestés ?

Réponse courte

Non, un agent de sécurité qui démissionne **n'a pas droit au prorata** du 13e mois, quelle que soit la date de sa démission ou le nombre de mois prestés dans l'année. L'article 27 de la CCT Gardiennage et Sécurité exclut expressément la gratification en cas de **résiliation du contrat de la part du salarié**. Un agent qui démissionne en octobre perd donc le bénéfice des 10 mois déjà prestés.

Cette exclusion constitue une spécificité conventionnelle du secteur du gardiennage. Elle s'applique de manière identique à la faute grave, les deux situations entraînant la perte totale de la gratification. Le 13e mois n'est versé au prorata qu'en cas de licenciement pour un motif **autre que la faute grave**. L'agent qui démissionne conserve cependant ses droits à l'indemnité de congé non pris et au solde de ses heures travaillées.

Définition

L'exclusion du **13e mois en cas de démission** est une disposition de l'article 27 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Contrairement au droit commun où le 13e mois conventionnel peut être dû au prorata, la CCT du secteur du gardiennage prévoit une **perte totale** de la gratification lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture.

Questions fréquentes

Comment justifier l'exclusion du 13e mois en cas de démission lors du solde de tout compte ?

Mentionner l'exclusion avec la référence à l'article 27 de la CCT Gardiennage, conserver la lettre de démission originale et l'accusé de réception au dossier comme preuve de l'initiative de la rupture par le salarié.

L'ancienneté influe-t-elle sur le 13e mois en cas de démission dans le gardiennage ?

Non. L'exclusion s'applique indépendamment de l'ancienneté. Un agent avec 20 ans d'ancienneté qui démissionne en décembre perd l'intégralité de la gratification annuelle (CCT Gardiennage art. 27).

L'employeur doit-il informer le salarié de la perte du 13e mois avant sa démission ?

Il est recommandé d'informer systématiquement les agents des conséquences financières d'une démission sur le 13e mois dès l'embauche, afin d'éviter les contestations ultérieures et d'assurer une décision éclairée du salarié.

La résiliation d'un commun accord ouvre-t-elle droit au 13e mois en sécurité ?

L'article 27 de la CCT Gardiennage ne prévoit pas explicitement ce cas. Le droit au 13e mois en cas de rupture conventionnelle d'un commun accord est donc à négocier au cas par cas dans la convention de rupture.

Quels droits l'agent qui démissionne conserve-t-il en sécurité privée ?

L'agent conserve son droit à l'indemnité de congé non pris et au solde des heures travaillées. Seul le 13e mois est exclu (CCT Gardiennage art. 27). Le préavis varie selon l'ancienneté : 1, 2 ou 3 mois (art. 8).

Un agent qui démissionne en octobre a-t-il droit au 13e mois pour les mois prestés ?

Non. L'article 27 de la CCT Gardiennage exclut expressément la gratification en cas de résiliation du contrat par le salarié, quelle que soit la date de démission. Un agent qui démissionne en octobre perd les 10 mois prestés.

Conditions d'exercice

L'article 27 de la CCT détermine le droit au 13e mois selon l'initiative de la rupture.

Situation de rupture	Droit au 13e mois
Démission (résiliation par le salarié)	Aucun droit, y compris prorata
Licenciement hors faute grave	Prorata en douzièmes
Licenciement pour faute grave	Aucun droit
Résiliation d'un commun accord	À négocier (non prévu par l'art. 27)
Fin de CDD	Prorata si le contrat arrive à terme normalement

Modalités pratiques

L'employeur doit appliquer l'exclusion du 13e mois dès réception de la lettre de démission.

Aspect	Détail
Solde de tout compte	Exclure le 13e mois proratisé
Droits maintenus	Indemnité de congé non pris, solde d'heures
Préavis	Selon ancienneté : 1, 2 ou 3 mois
Documentation	Conserver la lettre de démission au dossier
Information	Rappeler au salarié la perte du 13e mois avant la confirmation

Pratiques et recommandations

Inform systématiquement les agents des conséquences financières d'une démission sur le 13e mois dès l'embauche permet d'éviter les contestations ultérieures.

Mentionner l'exclusion du 13e mois dans le solde de tout compte avec la référence à l'article 27 de la CCT sécurise la position de l'employeur en cas de litige.

Conserver la lettre de démission originale et l'accusé de réception au dossier constitue la preuve de l'initiative de la rupture par le salarié.

Distinguer la démission de la résiliation d'un commun accord dans la rédaction des documents de fin de contrat évite toute ambiguïté sur le droit au 13e mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 27 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Exclusion du 13e mois en cas de démission
Art. 8 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Préavis en cas de résiliation
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Démission du salarié

L'exclusion du 13e mois en cas de démission est une clause conventionnelle qui s'applique indépendamment de l'ancienneté du salarié. Un agent avec 20 ans d'ancienneté qui démissionne en décembre perd l'intégralité de la gratification annuelle. Cette disposition incite à la stabilité du personnel dans un secteur à forte rotation.

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.