

L'arrêt maladie suite à un hold-up entraîne-t-il une réduction du 13e mois ?

Réponse courte

Non. L'annexe 2 F) 3) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit expressément que l'incapacité de travail médicalement certifiée consécutive à une agression **ne peut entraîner la perte ou la diminution** de la gratification dite 13e mois prévue à l'article 27. L'agent victime d'un hold-up conserve donc l'intégralité de sa gratification annuelle.

Cette protection ne s'applique toutefois pas en cas de **faute grave manifeste** dans le chef du salarié. Elle constitue une dérogation favorable au régime général du 13e mois, qui prévoit normalement un calcul au prorata des mois entiers prestés en cas d'absence prolongée. Cette garantie se combine avec la protection contre le licenciement de 12 mois. Le service paie doit traiter cette absence comme un maintien intégral des droits.

Définition

Le **maintien du 13e mois post-agression** est une garantie conventionnelle qui neutralise l'impact d'une absence pour incapacité de travail consécutive à une agression sur le calcul de la gratification annuelle. Contrairement au régime général de l'article 27 de la CCT qui prévoit un prorata en douzièmes et exclut la gratification en cas de faute grave, les mois d'absence liés à l'agression sont intégralement comptabilisés pour le calcul du 13e mois, comme si l'agent avait effectivement travaillé.

Conditions d'exercice

Le maintien du 13e mois est soumis à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
Événement déclencheur	Agression (hold-up ou tentative) pendant le service de transport de fonds
Incapacité certifiée	Certificat médical établissant le lien entre l'absence et l'agression
Effet sur le 13e mois	Aucune perte ni diminution de la gratification
Exception	Faute grave manifeste du salarié
Base de calcul	1 traitement brut de base intégral (art. 27 CCT)
Cumul avec la protection	Se combine avec la protection contre le licenciement de 12 mois

Modalités pratiques

Le traitement en paie de cette situation nécessite une attention particulière.

Étape	Détail
Identifier l'absence	Distinguer l'arrêt maladie post-agression des autres absences
Coder l'absence en paie	Utiliser un code spécifique qui neutralise l'absence pour le calcul du 13e mois
Ne pas appliquer le prorata	Exclure les mois d'absence post-agression du calcul au prorata
Verser la gratification complète	Payer 1 traitement brut de base intégral en fin d'exercice
Documenter	Conserver le lien entre le certificat médical et l'agression au dossier

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie pour distinguer les absences consécutives à une agression des absences maladie ordinaires, afin d'éviter toute réduction automatique du 13e mois.

Informér l'agent victime dès le début de son arrêt que sa gratification annuelle sera intégralement maintenue, ce qui contribue à réduire l'anxiété financière pendant la convalescence.

Contrôler en fin d'exercice que le calcul du 13e mois de l'agent n'a subi aucune déduction liée aux mois d'absence post-agression, par un audit spécifique de la fiche de paie de décembre.

Archiver le rapport d'agression et le certificat médical au dossier paie de l'agent pour justifier le maintien intégral du 13e mois en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe 2 F) 3) CCT Gardiennage 2026-2027	Maintien intégral du 13e mois en cas d'incapacité post-agression
Art. 27 CCT Gardiennage 2026-2027	Gratification 13e mois — conditions générales d'octroi
Art. 27 CCT Gardiennage 2026-2027	Prorata en douzièmes en cas d'entrée en cours d'année ou de licenciement

Cette garantie conventionnelle protège le pouvoir d'achat de l'agent pendant sa convalescence après une agression. Elle s'ajoute à la protection contre le licenciement de 12 mois et au suivi psychologique à charge de l'employeur. Seule la faute grave manifeste du salarié peut entraîner la perte de cet avantage.

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.