

# L'agent occasionnel employé lors d'une exposition est-il couvert par la CCT gardiennage ?

## Réponse courte

Oui. L'article 3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 s'applique aux travailleurs occasionnels du secteur du gardiennage. Est considéré comme travailleur occasionnel tout travailleur ne prestant que des **services occasionnels** tels que foires, expositions ou contrats de services temporaires. La CCT fixe un plancher de rémunération obligatoire.

Le travailleur occasionnel ne peut en aucun cas être rémunéré en dessous du salaire de base débutant, soit 3 147,11 euros à l'indice 968,04 selon l'annexe 1b de la CCT. Cette disposition garantit que les entreprises relevant du champ d'application de la CCT ne peuvent pas contourner les minima conventionnels en recourant à du personnel temporaire pour des événements ponctuels.

## Définition

Le **travailleur occasionnel** dans le secteur du gardiennage est un salarié employé pour des missions ponctuelles et non récurrentes, typiquement la surveillance lors de foires, expositions, salons ou autres événements temporaires. Bien que son engagement soit limité dans le temps, il bénéficie de la protection de la CCT sectorielle et notamment du plancher salarial conventionnel applicable aux agents de sécurité débutants.

## Conditions d'exercice

L'application de la CCT aux travailleurs occasionnels est encadrée par des règles précises.

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	CCT pleinement applicable aux travailleurs occasionnels
<b>Définition</b>	Services occasionnels : foires, expositions, contrats temporaires
<b>Salaire minimum</b>	Salaire de base débutant (3 147,11 € à l'indice 968,04)
<b>Type de contrat</b>	CDD ou contrat de mission
<b>Majorations applicables</b>	Toutes les majorations CCT (nuit, dimanche, férié, heures sup)
<b>Temps partiel</b>	Applicable selon les modalités de l'art. 3 CCT

## Modalités pratiques

L'embauche d'un travailleur occasionnel respecte un processus encadré.

Étape	Détail
Rédiger le contrat	CDD mentionnant la durée, le motif (événement ponctuel) et le salaire
Fixer la rémunération	Au minimum le salaire de base débutant de la grille CCT
Vérifier les conditions d'agrément	S'assurer du respect des conditions d'honorabilité et d'agrément
Appliquer les majorations	Calculer les suppléments nuit, dimanche et jours fériés le cas échéant
Établir la fiche de paie	Conformément aux exigences de l'article 26 CCT

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** que le salaire proposé au travailleur occasionnel respecte le plancher du salaire de base débutant de la grille conventionnelle, indexé selon l'échelle mobile des salaires en vigueur.

**Appliquer** l'ensemble des dispositions de la CCT au travailleur occasionnel, y compris les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, qui sont fréquentes lors d'événements.

**S'assurer** que le travailleur occasionnel remplit les conditions d'agrément et d'honorabilité requises par la loi du 12 novembre 2002, car ces obligations s'appliquent à tout agent de sécurité indépendamment de la durée de son engagement.

**Conserver** les contrats de travail et les fiches de paie des travailleurs occasionnels dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents, en cas de contrôle de l'ITM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3 CCT Gardiennage 2026-2027	Application de la CCT aux travailleurs occasionnels
Art. 3 CCT Gardiennage 2026-2027	Salaire minimum = salaire de base débutant
Annexe 1b CCT Gardiennage 2026-2027	Grille salariale — salaire débutant : 3 147,11 € (indice 968,04)
Loi modifiée du 12 novembre 2002	Conditions d'agrément applicables à tout agent de sécurité

La CCT ne prévoit pas de dérogation pour les travailleurs occasionnels en matière de durée du travail ou de majorations. L'employeur qui recourt à du personnel occasionnel pour un salon ou une exposition doit donc intégrer le coût des majorations conventionnelles dans son offre commerciale au client.

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.