

# Quelles circonstances permettent de communiquer le plan de travail en moins de 10 jours ?

## Réponse courte

L'article 25-1 a) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 autorise un délai de remise du plan de travail **inférieur à 10 jours** uniquement lorsque des **mesures de sécurité l'imposent**. Cette exception vise les situations où la nature même de la mission de sécurité rend impossible le respect du délai conventionnel de principe, par exemple un renforcement urgent de la surveillance à la suite d'une menace identifiée.

L'employeur doit pouvoir **justifier les circonstances** qui imposent le raccourcissement du délai. Il ne s'agit pas d'une faculté discrétionnaire mais d'une dérogation conditionnée à l'existence de motifs objectifs liés à la sécurité. Un simple surcroît d'activité commercial ou une mauvaise planification ne constituent pas des mesures de sécurité au sens de la CCT et ne justifient pas de déroger au délai de remise de 10 jours. Le recours abusif à cette exception peut être contesté par l'agent ou la délégation du personnel.

## Définition

L'**exception de sécurité** est la clause dérogatoire de l'article 25-1 a) de la CCT qui permet à l'employeur de réduire le délai normal de 10 jours pour la remise du plan de travail.

Elle est strictement limitée aux cas où des impératifs de sécurité rendent matériellement impossible le respect du délai conventionnel. Cette exception reflète la nature particulière du secteur du gardiennage où les missions peuvent évoluer rapidement en fonction des menaces ou des besoins de protection.

## Conditions d'exercice

L'article 25-1 a) de la CCT encadre l'exception au délai de 10 jours.

Critère	Application
Délai normal	10 jours avant application du plan
Exception autorisée	Mesures de sécurité imposant un délai plus court
Charge de la preuve	L'employeur doit justifier les circonstances
Motifs valables	Menace identifiée, renforcement urgent de surveillance, incident de sécurité
Motifs non valables	Surcroît commercial, mauvaise planification, convenance de l'employeur
Contestation possible	Par l'agent ou la délégation du personnel

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'exception de sécurité nécessite une procédure documentée.

Étape	Détail
Identifier la circonstance	Qualifier précisément la mesure de sécurité justifiant le délai réduit
Documenter la justification	Conserver par écrit les éléments factuels (menace, incident, demande client sécuritaire)
Informar l'agent	Remettre le plan en expliquant les raisons du délai raccourci
Informar la délégation	Notifier le président de la délégation si nécessaire
Intégrer au bilan semestriel	Recenser les cas de délais réduits pour le bilan avec les représentants du personnel

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement les circonstances qui justifient un délai inférieur à 10 jours protège l'employeur contre une contestation ultérieure de l'agent ou de la délégation.

**Limiter** le recours à cette exception aux seuls cas de véritable impératif sécuritaire préserve la crédibilité de l'employeur et la confiance des agents dans le respect du cadre conventionnel.

**Distinguer** clairement les besoins de sécurité des contraintes commerciales ordinaires évite de détourner l'exception de son objet et de s'exposer à un contentieux.

**Présenter** un bilan détaillé des dérogations lors du bilan semestriel avec les représentants du personnel démontre la bonne foi de l'entreprise et favorise le dialogue social.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 a) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Délai de remise du plan de travail et exception de sécurité
Art. 25-1 e) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Bilan semestriel des changements de plans de travail
Art. 25-1 d) CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Changements de plan pour besoins de l'entreprise

L'exception de sécurité est une spécificité du secteur du gardiennage qui reconnaît la nature imprévisible de certaines missions. L'employeur doit cependant rester en mesure de justifier objectivement chaque recours à cette dérogation. Un usage systématique sans justification réelle exposerait l'entreprise à des contestations légitimes.

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.