

L'employeur peut-il annuler unilatéralement des jours de congé déjà accordés à un agent de sécurité ?

Réponse courte

Une fois le congé **accordé** par l'employeur, il ne peut en principe plus être annulé **unilatéralement**. L'article 30 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 et les dispositions du Code du travail relatives au congé annuel payé prévoient que le congé validé constitue un engagement réciproque. Seul un **accord du salarié** permet de modifier les dates convenues.

Des **circonstances exceptionnelles** liées à la sécurité ou à un cas de force majeure pourraient justifier un rappel de l'agent, mais l'employeur doit alors pouvoir démontrer le caractère impérieux de la situation. Le salarié rappelé conserve le droit de reporter les jours de congé annulés et de se faire rembourser les frais engagés. Tout abus dans l'annulation de congés déjà accordés expose l'employeur à une contestation devant la juridiction du travail.

Définition

Le **congé accordé** est un congé dont les dates ont été validées par l'employeur, que ce soit via l'outil digitalisé prévu à l'article 30.5 de la CCT ou par tout autre moyen écrit.

À compter de cette validation, les dates de congé font partie des obligations contractuelles réciproques. L'annulation unilatérale désigne la décision de l'employeur de supprimer ou de modifier ces dates sans le consentement du salarié.

Conditions d'exercice

Le cadre juridique encadre strictement les possibilités d'annulation d'un congé validé.

Critère	Application
Congé accordé	Ne peut être annulé sans accord du salarié
Accord du salarié	Requis pour toute modification des dates validées
Circonstances exceptionnelles	Seul motif pouvant justifier un rappel unilatéral
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer le caractère impérieux
Report des jours annulés	Le salarié conserve le droit de reporter les jours
Remboursement des frais	Les frais engagés par le salarié sont à charge de l'employeur

Modalités pratiques

La gestion d'une situation nécessitant le rappel d'un agent en congé suit une procédure encadrée.

Étape	Détail
Évaluer la situation	Vérifier si les circonstances sont réellement exceptionnelles et impérieuses
Contacter le salarié	Demander son accord pour le rappel avant toute décision unilatérale
Documenter les motifs	Conserver les preuves du caractère exceptionnel de la situation
Garantir le report	Proposer immédiatement de nouvelles dates pour les jours annulés
Rembourser les frais	Prendre en charge les frais de voyage ou hébergement déjà engagés

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement le volontariat avant d'envisager le rappel d'un agent en congé préserve le climat social et réduit le risque de contentieux.

Documenter de manière détaillée les circonstances exceptionnelles qui imposent un rappel protège l'employeur en cas de contestation ultérieure devant le tribunal du travail et doit être intégré dans le plan de travail mis à jour.

Proposer immédiatement des dates de report et le remboursement des frais engagés démontre la bonne foi de l'employeur et facilite l'acceptation par le salarié.

Éviter de recourir de manière répétée au rappel de congés accordés, car un usage abusif pourrait être qualifié de modification unilatérale des conditions de travail par la juridiction compétente.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 30 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Congé payé annuel dans le secteur du gardiennage
Art. 30.5 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Procédure de demande de congé via outil digitalisé
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Organisation du congé annuel payé
Art. <u>L.233-1</u> du Code du travail	Droit au congé annuel payé

L'annulation unilatérale de congés accordés est une mesure exceptionnelle qui ne doit intervenir qu'en dernier recours. Le salarié rappelé conserve intégralement ses droits à congé et au remboursement des frais. En cas de litige, la charge de la preuve du caractère exceptionnel incombe à l'employeur.

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.