

Comment fonctionne le repos veillant quand l'organisation du service empêche la pause réglementaire ?

Réponse courte

L'article 25-3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que lorsque le repos non rémunéré prévu par le Code du travail ne peut pas être accordé pour des **raisons d'organisation du service ou de sécurité**, l'agent bénéficie d'un **repos veillant** rémunéré comme temps de travail. Ce repos veillant a la même durée que la pause non rémunérée qu'il remplace et constitue un temps de travail effectif rémunéré.

Pendant le repos veillant, l'agent peut se reposer mais reste soumis à des **obligations strictes** : il ne peut ni **s'absenter** de son poste, ni interdiction de dormir pendant le repos veillant, ni **se soustraire** aux obligations du service, ni au règlement interne de l'entreprise. Le repos veillant est donc un compromis entre le droit au repos du salarié et les impératifs opérationnels du secteur de la sécurité. Il est comptabilisé et rémunéré intégralement comme du temps de travail.

Définition

Le **repos veillant** est un temps de pause spécifique au secteur du gardiennage et de la sécurité, prévu par l'article 25-3 de la CCT. Il se substitue au repos non rémunéré légal lorsque les contraintes d'organisation du service ou de sécurité rendent ce dernier impossible.

Contrairement à la pause classique, le repos veillant est rémunéré comme temps de travail effectif car l'agent reste à son poste et demeure mobilisable.

Conditions d'exercice

L'article 25-3 de la CCT définit les conditions d'application du repos veillant.

Critère	Application
Déclenchement	Durée de travail journalière supérieure à 6 heures
Condition	Repos non rémunéré impossible pour raisons d'organisation ou de sécurité
Durée	Identique à la durée du repos non rémunéré prévu par le Code du travail
Rémunération	Rémunéré comme temps de travail effectif
Présence au poste	Obligatoire (interdiction de s'absenter)
Interdiction de dormir	Expressément prévue par la CCT
Obligations de service	Maintenues intégralement pendant le repos veillant

Modalités pratiques

La mise en œuvre du repos veillant nécessite un encadrement opérationnel précis.

Étape	Détail
Évaluer la faisabilité	Déterminer si le repos non rémunéré classique est possible sur le site
Justifier l'impossibilité	Documenter les raisons d'organisation ou de sécurité empêchant la pause
Planifier le repos veillant	Intégrer la durée du repos veillant dans le plan de travail
Informier l'agent	Préciser les obligations maintenues pendant le repos veillant
Comptabiliser	Enregistrer le repos veillant comme temps de travail effectif dans le relevé d'heures

Pratiques et recommandations

Identifier les postes où le repos non rémunéré est structurellement impossible permet de planifier systématiquement le repos veillant dans les plans de travail concernés.

Rappeler aux agents les obligations strictes du repos veillant lors de chaque prise de poste sur un site où il s'applique évite les manquements qui pourraient entraîner des sanctions disciplinaires.

Comptabiliser scrupuleusement les heures de repos veillant comme temps de travail effectif dans le logiciel de gestion des temps garantit une rémunération conforme et un décompte exact de la période de référence.

Documenter les raisons pour lesquelles le repos non rémunéré est impossible sur chaque site concerné protège l'employeur contre une contestation du recours systématique au repos veillant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-3 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Repos veillant en remplacement du repos non rémunéré
Art. <u>L.211-16</u> du Code du travail	Temps de repos non rémunéré pour les salariés travaillant plus de 6 heures

Le repos veillant est une spécificité du secteur du gardiennage qui concilie le droit au repos avec les impératifs de surveillance continue. Il est intégralement rémunéré et comptabilisé comme temps de travail. L'agent qui dormirait ou s'absenterait de son poste pendant ce repos s'exposerait à des sanctions disciplinaires.

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.