

La durée du repos veillant est-elle identique à la pause non rémunérée qu'il remplace ?

Réponse courte

Oui. L'article 25-3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit expressément que le repos veillant a la **même durée** que le repos non rémunéré prévu par le Code du travail qu'il remplace. Le Code du travail luxembourgeois prévoit une pause d'au moins **30 minutes** pour toute journée de travail supérieure à 6 heures. Le repos veillant aura donc au minimum cette même durée.

La différence essentielle porte sur le **régime juridique** et non sur la durée : le repos non rémunéré est une pause classique pendant laquelle le salarié est libre de ses mouvements, tandis que le repos veillant est rémunéré comme temps de travail effectif mais l'agent reste à son poste. Cette identité de durée garantit que le passage au repos veillant ne réduit pas le temps de repos auquel l'agent a droit.

Définition

Le **repos veillant** se substitue au repos non rémunéré légal lorsque les contraintes du service de sécurité empêchent l'agent de prendre une pause classique.

Sa durée est calquée sur celle de la pause légale prévue par l'article L.211-16 du Code du travail, soit au minimum 30 minutes pour une journée de plus de 6 heures. Le repos veillant est comptabilisé et rémunéré comme du temps de travail effectif, contrairement à la pause classique qu'il remplace.

Questions fréquentes

Comment vérifier que les plages de repos veillant sont respectées sur le terrain ?

Vérifier régulièrement par des contrôles que les plages prévues au plan de travail sont effectivement respectées et non supprimées de fait par les contraintes opérationnelles. Cette vigilance protège contre un contentieux (CCT Gardiennage art. 25-3).

La durée du repos veillant est-elle identique à la pause non rémunérée qu'il remplace ?

Oui. L'article 25-3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit expressément que le repos veillant a la même durée que le repos non rémunéré. Le minimum légal est de 30 minutes pour une journée de plus de 6 heures.

Le passage au repos veillant réduit-il le temps de repos de l'agent ?

Non. L'identité de durée entre le repos veillant et la pause non rémunérée est une garantie conventionnelle (CCT Gardiennage art. 25-3) qui empêche toute réduction du temps de repos auquel l'agent a droit selon le Code du travail.

Le repos veillant entre-t-il dans le décompte des heures travaillées ?

Oui. Le repos veillant est comptabilisé comme temps de travail effectif et entre dans le calcul des limites journalières (10 h), hebdomadaires (48 h) et mensuelles (192 h) de la CCT Gardiennage (art. 25-3 et 19-2).

Quelle différence entre repos veillant et pause non rémunérée en sécurité ?

Le régime juridique : la pause non rémunérée est libre et non payée, le repos veillant est rémunéré comme temps de travail effectif mais l'agent reste à son poste avec les obligations maintenues (CCT Gardiennage art. 25-3 et art. L. 211-16).

Quelle est la durée minimale légale d'une pause dans le gardiennage ?

30 minutes pour toute journée de travail supérieure à 6 heures (art. L. 211-16 du Code du travail). Le repos veillant aura donc au minimum cette durée lorsqu'il remplace la pause classique (CCT Gardiennage art. 25-3).

Conditions d'exercice

L'article 25-3 de la CCT établit l'équivalence de durée entre les deux types de repos.

Critère	Application
Durée du repos veillant	Identique à celle du repos non rémunéré légal
Durée minimale légale	30 minutes pour une journée de plus de 6 heures
Rémunération	Repos veillant rémunéré comme temps de travail effectif
Repos non rémunéré	Non rémunéré, salarié libre de ses mouvements
Présence au poste	Obligatoire pendant le repos veillant
Comptabilisation	Le repos veillant entre dans le décompte des heures travaillées

Modalités pratiques

La gestion de la durée du repos veillant s'intègre dans la planification quotidienne.

Étape	Détail
Déterminer la durée applicable	Minimum 30 minutes pour une journée de plus de 6 heures
Intégrer au planning	Prévoir la plage de repos veillant dans le plan de travail
Comptabiliser en temps de travail	Enregistrer la durée comme heures travaillées dans le relevé
Rémunérer	Inclure la durée du repos veillant dans le salaire mensuel
Vérifier les seuils	Tenir compte du repos veillant dans le calcul des limites journalières et mensuelles

Pratiques et recommandations

Prévoir systématiquement la plage de repos veillant dans le plan de travail pour les postes où la pause classique est impossible assure une planification conforme.

Comptabiliser le repos veillant comme temps de travail effectif dans le calcul des limites journalières (10 h), hebdomadaires (48 h) et mensuelles (192 h) évite les dépassements involontaires qui génèreraient des heures supplémentaires, y compris au regard du repos de 48 heures obligatoire.

Informer les agents que le repos veillant a la même durée que la pause classique et non une durée réduite dissipe les malentendus sur leurs droits.

Vérifier régulièrement que les plages de repos veillant sont effectivement respectées sur le terrain et non supprimées de fait par les contraintes opérationnelles protège l'employeur contre un contentieux.

Cadre juridique

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

L'identité de durée entre le repos veillant et la pause non rémunérée est une garantie conventionnelle qui empêche toute réduction du temps de repos de l'agent. La seule différence porte sur le régime : le repos veillant est rémunéré et comptabilisé comme temps de travail, ce qui le rend plus favorable financièrement pour le salarié.

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.