

Comment calculer les heures de travail d'un agent dont la mission n'a pas de durée déterminée à l'avance ?

Réponse courte

L'article 25-1 b) 2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que pour les missions de **durée indéterminée**, le plan de travail indique l'heure de fin à **titre prévisionnel**. Les heures effectivement prestées sont ensuite comptabilisées sur la base du **temps réel** de travail, ce qui signifie que le décompte se fait selon les heures de début et de fin effectives de la mission.

Cette disposition reconnaît la réalité opérationnelle du secteur du gardiennage où certaines missions, comme les événements ou les interventions de sécurité, ne peuvent pas être planifiées avec une heure de fin précise. L'employeur doit néanmoins fournir une estimation dans le plan de travail pour que l'agent puisse organiser sa vie personnelle. Les heures réellement prestées entrent dans le calcul de la période de référence de 12 mois et des limites journalières, hebdomadaires et mensuelles.

Définition

Une **mission de durée indéterminée** dans le secteur du gardiennage est une prestation de sécurité dont la fin ne peut pas être fixée avec précision au moment de l'établissement du plan de travail.

Le plan mentionne alors une heure de fin **prévisionnelle** qui sert de référence indicative. Le décompte final se fonde sur les heures réelles, documentées par le relevé d'heures de l'agent.

Questions fréquentes

Comment calculer les heures pour une mission de gardiennage sans heure de fin précise ?

Selon l'article 25-1 b) 2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027, le plan de travail indique l'heure de fin à titre prévisionnel. Les heures effectivement comptabilisées sont les heures réellement prestées, mesurées entre le début et la fin effective de la mission.

Comment déclencher des heures supplémentaires sur une mission à durée indéterminée ?

Les heures supplémentaires sont calculées sur les heures réellement prestées en cas de dépassement des seuils conventionnels (10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois). L'employeur doit comparer les heures réelles aux limites journalières et hebdomadaires pour identifier le déclenchement.

Faut-il un système de pointage pour les missions de gardiennage à durée indéterminée ?

Oui, l'employeur doit disposer d'un système fiable d'enregistrement des heures effectives. Le pointage permet de consigner l'heure de fin réelle à la clôture de chaque mission et garantit l'exactitude du décompte des heures intégrées à la période de référence.

L'heure de fin prévisionnelle d'un agent de sécurité est-elle un engagement contractuel ?

Non, l'heure de fin prévisionnelle inscrite dans le plan de travail n'est pas un engagement contractuel. Elle constitue une simple estimation pour permettre à l'agent de s'organiser. Seules les heures réellement prestées prévalent pour la rémunération et le calcul des seuils.

Quand entre en vigueur la disposition sur la durée journalière du plan de travail dans la CCT gardiennage ?

L'article 25-1 b) 3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027, qui encadre la durée du travail journalière dans le plan, entre en vigueur le 1er janvier 2027.

Quelles sont les limites de durée de travail applicables aux missions de gardiennage à durée indéterminée ?

Les limites applicables sont 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 192 heures par mois et 2 076 heures par an, conformément à la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Ces seuils sont calculés sur la base des heures réellement prestées.

Conditions d'exercice

L'article 25-1 b) de la CCT encadre le traitement des missions à durée indéterminée.

Critère	Application
Heure de début	Fixée dans le plan de travail
Heure de fin	Indiquée à titre prévisionnel dans le plan de travail
Heures comptabilisées	Heures réellement prestées (et non heures prévisionnelles)
Limites applicables	10 h/jour, 48 h/semaine, 192 h/mois, 2 076 h/an
Heures supplémentaires	Calculées sur les heures réelles si dépassement des seuils
Entrée en vigueur art. 25-1 b) 3	1er janvier 2027

Modalités pratiques

Le suivi des heures pour les missions à durée indéterminée nécessite un processus rigoureux.

Étape	Détail
Planifier	Inscrire l'heure de début et l'heure de fin prévisionnelle dans le plan de travail
Enregistrer	Consigner l'heure de fin réelle à la clôture de la mission
Comparer	Rapprocher les heures prévisionnelles et les heures réelles
Comptabiliser	Intégrer les heures réelles dans le décompte de la période de référence
Vérifier les seuils	Contrôler si les heures réelles entraînent un dépassement des limites conventionnelles

Pratiques et recommandations

Indiquer une heure de fin prévisionnelle réaliste dans le plan de travail, basée sur l'expérience des missions similaires, permet à l'agent de s'organiser et limite les écarts avec les heures réelles.

Mettre en place un système de pointage fiable pour enregistrer l'heure de fin effective des missions à durée indéterminée garantissant l'exactitude du décompte des heures.

Contrôler régulièrement les écarts entre les heures prévisionnelles et les heures réelles pour identifier les missions systématiquement sous-estimées permet d'améliorer la planification future.

Alerter le responsable opérationnel en temps réel lorsqu'une mission en cours risque de provoquer un dépassement des limites journalières ou hebdomadaires évite la création involontaire d'heures supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-1 b) 2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Heure de fin prévisionnelle pour missions de durée indéterminée
Art. 25-1 b) 3 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Durée de travail journalière dans le plan (entrée en vigueur 1er janvier 2027)
Art. 19-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Limites de durée du travail dans le cadre du régime compensatoire
Art. 20-1 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Définition des heures supplémentaires

L'heure de fin prévisionnelle n'est pas un engagement contractuel mais une estimation nécessaire à l'organisation du travail. Les heures réellement prestées prévalent pour le calcul de la rémunération et la vérification des seuils de déclenchement des heures supplémentaires. L'employeur doit disposer d'un système fiable d'enregistrement des heures effectives.

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.