

L'agent de sécurité peut-il être payé moins qu'un agent masculin occupant le même poste dans le gardiennage ?

Réponse courte

Non. L'article 35 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 consacre le principe de l'**égalité de rémunération** et dispose que les taux de rémunération prévus par la convention s'appliquent **sans discrimination de sexe** pour des prestations identiques. Un agent féminin occupant le même poste qu'un agent masculin doit percevoir exactement la même rémunération, à ancienneté et classification égales.

Cette disposition conventionnelle reprend et renforce le principe d'égalité de traitement prévu par le Code du travail et le droit européen. Les grilles salariales de la CCT (annexes 1a et 1b) fixent des barèmes objectifs par fonction et ancienneté, sans distinction de sexe, y compris pour le calcul du congé supplémentaire de 6 jours. Toute différence de rémunération entre un homme et une femme pour des prestations identiques constitue une discrimination salariale sanctionnée par la loi.

Définition

L'**égalité de rémunération sans discrimination de sexe** est le principe conventionnel et légal selon lequel les hommes et les femmes exerçant des fonctions identiques dans le secteur du gardiennage doivent percevoir la même rémunération.

Ce principe couvre le salaire de base, les majorations, les primes et tout avantage lié à l'emploi. Il s'applique à toutes les fonctions de la classification CCT.

Conditions d'exercice

L'article 35 de la CCT et le Code du travail encadrent l'égalité de rémunération.

Critère	Détail
Principe	Égalité de rémunération sans discrimination de sexe
Condition	Prestations identiques (même poste, même fonction)
Éléments couverts	Salaire de base, majorations, primes, gratification 13e mois
Référence salariale	Grilles CCT (annexes 1a et 1b) — barèmes par fonction et ancienneté
Critères objectifs autorisés	Ancienneté, classification, qualifications, performance
Sanction	Discrimination salariale — dommages-intérêts et régularisation

Modalités pratiques

La mise en conformité avec l'égalité de rémunération passe par des vérifications régulières.

Étape	Détail
Appliquer les grilles	Utiliser exclusivement les barèmes CCT pour fixer les salaires
Vérifier la cohérence	Comparer les rémunérations effectives entre hommes et femmes à poste identique
Corriger les écarts	Régulariser immédiatement toute différence non justifiée par des critères objectifs
Documenter	Conserver la preuve de l'application uniforme des grilles
Analyser périodiquement	Réaliser un audit salarial annuel pour détecter les écarts

Pratiques et recommandations

Appliquer strictement les grilles salariales des annexes 1a et 1b de la CCT pour toute embauche et promotion, y compris pour le calcul des congés annuels, garantit mécaniquement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes à poste et ancienneté identiques.

Réaliser un audit salarial comparatif au moins une fois par an, en ventilant les rémunérations par sexe, fonction et ancienneté, permet de détecter et corriger les écarts injustifiés avant qu'ils ne donnent lieu à un contentieux.

Former les responsables RH et les managers au principe d'égalité de rémunération évite les décisions inconscientes de sous-évaluation salariale fondées sur le sexe.

Conserver les justificatifs de chaque décision salariale (classification, échelon, ancienneté) permet de démontrer l'objectivité de la rémunération en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 35 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Égalité de rémunération sans discrimination de sexe
Art. <u>L.225-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-2</u> du Code du travail	Interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe
Directive 2006/54/CE	Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi

Les grilles salariales de la CCT constituent un rempart objectif contre la discrimination salariale. Toutefois, les éléments variables de la rémunération (heures supplémentaires, affectations de nuit ou de dimanche) doivent également être attribués sans discrimination. Un accès inégal aux missions les mieux rémunérées peut constituer une discrimination indirecte.

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.