

Les agents de sécurité sans repos hebdomadaire de 44 heures reçoivent-ils un congé supplémentaire ?

Réponse courte

L'article 31 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit un **congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an** pour les agents dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de **44 heures par semaine**. Ce droit est conforme aux dispositions légales du Code du travail et constitue une compensation pour les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le secteur de la sécurité privée. Ce congé est octroyé automatiquement par l'employeur.

Ce congé complémentaire s'ajoute au congé annuel conventionnel (26 à 28 jours selon l'ancienneté) et est cumulable avec le jour supplémentaire accordé à partir du 20e anniversaire de service. Il concerne principalement les agents affectés à des missions de surveillance continue, de gardiennage de nuit ou de services de week-end qui rendent impossible le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives.

Définition

Le **congé supplémentaire pour absence de repos de 44 heures** est un droit conventionnel et légal accordé aux salariés du secteur de la sécurité privée dont l'organisation du travail ne permet pas de bénéficier d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures. Cette compensation de 6 jours ouvrables par an vise à préserver la santé et la sécurité des agents soumis à des rythmes de travail atypiques.

Conditions d'exercice

L'octroi du congé supplémentaire de 6 jours est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Critère déclencheur	Service ne permettant pas le repos ininterrompu de 44 heures par semaine
Nombre de jours	6 jours ouvrables par an
Base légale	Dispositions du Code du travail confirmées par l'article 31 CCT
Nature du droit	Automatique, dès que la condition est remplie
Cumul avec congé annuel	Oui, s'ajoute aux 26, 27 ou 28 jours conventionnels
Cumul avec congé 20e anniversaire	Oui, cumulable avec le jour pour le 20e anniversaire de service

Modalités pratiques

La mise en œuvre du congé supplémentaire de 6 jours suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Analyser les plannings	Vérifier si les plans de travail prévoient effectivement un repos de 44h ininterrompu
Identifier les agents concernés	Recenser les salariés dont le service ne permet pas ce repos
Créditer les 6 jours	Ajouter automatiquement 6 jours au solde de congés des agents éligibles
Planifier la prise de congé	Intégrer ces jours dans le planning via l'outil digitalisé de demande
Documenter	Conserver les plans de travail prouvant l'absence de repos de 44h

Pratiques et recommandations

Analyser systématiquement les plans de travail mensuels pour identifier les agents dont les horaires ne permettent pas un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, en tenant compte des rotations et des remplacements imprévus.

Créditer d'office les 6 jours supplémentaires aux agents concernés sans attendre leur demande, car il s'agit d'un droit légal et conventionnel que l'employeur doit garantir de manière proactive.

Distinguer ce congé supplémentaire du repos obligatoire de 48 heures après 7 jours consécutifs de travail prévu par l'article 19-4 de la CCT, qui constitue une obligation distincte et non substituable.

Conserver les relevés d'heures et les plans de travail pendant toute la durée de la période de référence afin de pouvoir justifier l'octroi ou le non-octroi de ces jours en cas de contrôle ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 31 CCT Gardiennage 2026-2027	Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables pour absence de repos de 44h/semaine
Art. 19-4 CCT Gardiennage 2026-2027	Repos obligatoire de 48 heures après 7 jours consécutifs de travail
Art. <u>L.231-7</u> du Code du travail	Dispositions légales sur le repos hebdomadaire minimum

Le congé supplémentaire de 6 jours est un droit légal confirmé par la CCT sectorielle. Il ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire et doit être effectivement pris par l'agent. L'employeur qui ne l'accorde pas s'expose à des sanctions pour non-respect des dispositions conventionnelles et légales.

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.