

Les heures d'absence pour maladie sont-elles assimilées à des heures de travail dans le gardiennage ?

Réponse courte

Oui, les heures d'absence dûment justifiées pour **incapacité de travail** (maladie ou accident de travail) sont des heures assimilées à des heures de travail et donc **à rémunérer**, conformément à l'article 19-7 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Cette assimilation est essentielle pour le calcul de la période de référence individuelle de 12 mois, tout comme le sont les examens médicaux obligatoires.

Cette règle signifie que les heures de maladie ne créent pas de **malus** dans le décompte horaire du salarié. L'article 19-8 de la CCT précise en outre que le bonus d'heures réalisé au-delà de 173 heures mensuelles ne peut pas être absorbé pour compenser des absences pour incapacité de travail. Le salarié malade conserve ainsi ses droits acquis en matière d'heures excédentaires et de congé annuel tout au long de sa période de référence.

Définition

L'**assimilation des heures de maladie** à des heures de travail est un mécanisme conventionnel qui neutralise l'impact des absences pour incapacité de travail sur le décompte horaire du salarié. Dans le secteur du gardiennage, où la durée du travail est organisée sur une période de référence de 12 mois avec un plafond de 2 076 heures, cette assimilation évite qu'un salarié absent pour maladie ne se retrouve en situation de malus horaire à la fin de sa période de référence.

Questions fréquentes

Comment calculer la fiche de paie d'un agent en arrêt maladie prolongé ?

Les heures prévues au plan de travail sont comptabilisées comme heures assimilées dans le décompte mensuel. Le bonus existant ne peut être absorbé. Le solde par rapport à 173 heures mensuelles doit apparaître sur la fiche selon l'article 26-6.

Le bonus d'heures peut-il être absorbé par des heures de maladie ?

Non, l'article 19-8 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 interdit expressément que le bonus d'heures réalisé au-delà de 173 heures mensuelles soit absorbé pour compenser des absences pour incapacité de travail.

Le bonus ou malus d'heures se reporte-t-il sur la période suivante ?

Non, l'article 19-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 interdit le report du bonus ou du malus sur la période de référence suivante. Chaque période de 12 mois est traitée de manière distincte.

Les heures d'absence pour maladie sont-elles assimilées à des heures de travail dans le gardiennage ?

Oui, l'article 19-7 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que les heures d'absence dûment justifiées pour incapacité de travail (maladie ou accident) sont assimilées à des heures de travail et donc rémunérées.

Les heures de maladie créent-elles un malus dans le décompte horaire ?

Non, l'assimilation des heures de maladie à des heures de travail neutralise leur impact sur le décompte horaire. Le salarié malade ne se retrouve pas en situation de malus en fin de période de référence.

Quel justificatif fournir pour bénéficier de l'assimilation des heures maladie ?

Il faut fournir un certificat médical conforme aux obligations légales. Le certificat doit mentionner les dates d'incapacité de travail pour permettre la comptabilisation des heures comme heures de travail assimilées selon l'article 19-7 de la CCT.

Conditions d'exercice

L'assimilation des heures de maladie est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Principe	Heures de maladie = heures de travail assimilées
Source conventionnelle	Article 19-7 CCT Gardiennage 2026-2027
Types d'absence couverts	Maladie et accident de travail dûment justifiés
Justification requise	Certificat médical conforme aux obligations légales
Impact sur la période de référence	Heures comptabilisées dans les 2 076 heures annuelles
Protection du bonus	Le bonus d'heures ne peut compenser les absences maladie (art. 19-8)
Report interdit	Aucun report de bonus ou malus sur la période suivante (art. 19-9)

Modalités pratiques

Le traitement des heures de maladie dans le décompte horaire suit un processus rigoureux.

Étape	Détail
Réceptionner le certificat	Vérifier la conformité du certificat médical et les dates d'incapacité
Calculer les heures assimilées	Comptabiliser les heures prévues au plan de travail comme heures de travail
Intégrer dans la période de référence	Reporter les heures assimilées dans le décompte des 2 076 heures annuelles
Protéger le bonus existant	Ne pas utiliser les heures excédentaires pour compenser l'absence maladie
Établir la fiche de paie	Mentionner les heures assimilées et le solde par rapport à 173 heures mensuelles

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie pour que les heures d'absence maladie soient automatiquement comptabilisées comme heures de travail assimilées dans le décompte de la période de référence de 12 mois.

Veiller à ne jamais compenser un bonus d'heures avec des absences pour maladie, conformément à l'article 19-8 de la CCT, car cette pratique constituerait une violation de la convention collective.

Contrôler régulièrement le solde horaire des salariés en arrêt maladie prolongé pour s'assurer que l'assimilation est correctement appliquée et qu'aucun malus artificiel ne se crée.

Former les responsables de planification à la distinction entre absences assimilées (maladie, accident) et autres types d'absence qui ne bénéficient pas nécessairement de cette assimilation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 19-7 CCT Gardiennage 2026-2027	Assimilation des heures de maladie à des heures de travail rémunérées
Art. 19-8 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction de compenser le bonus par des heures de maladie
Art. 19-9 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction de report du bonus/malus sur la période suivante
Art. 19-3 CCT Gardiennage 2026-2027	Période de référence individuelle de 12 mois (2 076 heures)
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Continuation de la rémunération en cas de maladie

L'assimilation des heures de maladie à des heures de travail rémunérées est une protection fondamentale dans un secteur où la flexibilité horaire est organisée sur 12 mois. Sans ce mécanisme, un salarié absent pour maladie pourrait se retrouver en déficit d'heures en fin de période, avec des conséquences salariales injustifiées.

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.