

L'employeur peut-il licencier un agent en arrêt maladie dans les 12 mois suivant un hold-up ?

Réponse courte

Non. L'annexe 2 F) 3) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 accorde à l'agent transporteur de fonds victime d'une agression une **protection contre le licenciement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs** à compter de la date de survenance de l'agression. Cette protection s'applique pendant toute la durée de l'incapacité de travail médicalement certifiée consécutive à l'agression.

Cette protection conventionnelle est **plus favorable** que la protection légale de droit commun contre le licenciement en cas de maladie. Elle ne s'applique toutefois pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.

L'employeur qui licencierait un agent protégé s'exposerait à la nullité du licenciement et à des dommages et intérêts.

Définition

La **protection post-agression contre le licenciement** est une garantie conventionnelle propre au secteur du transport de fonds qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'un agent victime d'une agression pendant une période de douze mois consécutifs suivant la date de l'événement. Elle vise à protéger le salarié qui se trouve en incapacité de travail médicalement certifiée à la suite d'un hold-up ou d'une tentative de hold-up survenu dans l'exercice de ses fonctions.

Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
Événement déclencheur	Aggression (hold-up ou tentative) pendant le service
Incapacité de travail	Médicalement certifiée et consécutive à l'agression
Durée de protection	12 mois consécutifs maximum
Point de départ	Date de survenance de l'agression
Exception	Faute grave manifeste du salarié
Protection du 13e mois	Pas de perte ni diminution pendant l'absence

Modalités pratiques

La gestion de la protection post-agression suit un calendrier précis.

Étape	Détail
Documenter l'agression	Consigner la date, les circonstances et déposer une déclaration d'accident
Recueillir le certificat médical	Obtenir le certificat d'incapacité établissant le lien avec l'agression
Calculer la période de protection	12 mois à compter de la date de l'agression
Suspendre toute procédure de licenciement	Aucun licenciement possible pendant la période protégée (sauf faute grave manifeste)
Maintenir le 13e mois	Ne pas réduire la gratification en raison de l'absence pour agression

Pratiques et recommandations

Documenter immédiatement chaque agression par un rapport circonstancié avec date précise, car cette date constitue le point de départ du délai de protection de 12 mois.

Informer l'agent victime de ses droits conventionnels, notamment la protection contre le licenciement et le maintien intégral du 13e mois, afin de sécuriser la relation de travail pendant la période de convalescence.

Veiller à ce que le service paie ne déduise pas les jours d'absence liés à l'agression du calcul de la CCT Gardiennage et Sécurité, conformément à l'annexe 2 F) 3) de la CCT.

Consulter un conseiller juridique avant toute décision de licenciement d'un agent ayant subi une agression dans les 12 mois précédents, même si une faute grave est suspectée, car la preuve de la faute grave manifeste incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe 2 F) 3) CCT Gardiennage 2026-2027	Protection contre le licenciement de 12 mois post-agression
Annexe 2 F) 3) CCT Gardiennage 2026-2027	Maintien du 13e mois pendant l'incapacité post-agression
Art. 27 CCT Gardiennage 2026-2027	Gratification 13e mois — conditions d'octroi
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection légale contre le licenciement en cas de maladie

La protection de 12 mois court à compter de la date de l'agression, non de la date du certificat médical. L'exception pour faute grave manifeste est d'interprétation stricte et suppose un comportement délibéré et caractérisé du salarié. Cette protection conventionnelle se cumule avec les protections légales de droit commun.

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.