

# La protection contre le licenciement de 12 mois après agression s'applique-t-elle en cas de faute de l'agent ?

## Réponse courte

La protection contre le licenciement de 12 mois prévue par l'annexe 2 F) 3) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 ne s'applique **pas** en cas de **faute grave manifeste** dans le chef du salarié. Cette exception permet à l'employeur de licencier l'agent malgré la période de protection, à condition de pouvoir établir que le comportement du salarié constitue une faute grave manifeste.

La charge de la preuve repose entièrement sur l'employeur. La notion de faute grave manifeste est d'**interprétation stricte** et suppose un comportement intentionnel ou d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. Une simple négligence ou un manquement mineur ne suffit pas à lever la protection.

## Définition

La **faute grave manifeste** dans le contexte de la protection post-agression est un comportement du salarié d'une gravité telle qu'il justifie la levée de la protection conventionnelle de 12 mois contre le licenciement.

Elle se distingue de la faute grave ordinaire par son caractère évident et incontestable. Elle doit être suffisamment caractérisée pour que l'employeur puisse s'en prévaloir afin de procéder au licenciement d'un agent en incapacité de travail suite à une agression.

## Questions fréquentes

### La gratification 13e mois est-elle conservée si la protection est levée par faute grave ?

Non. Le 13e mois peut être réduit en cas de faute grave manifeste (CCT Gardiennage annexe 2 F) 3 et art. 27). La protection du 13e mois prévue pour les agressions tombe en cas de licenciement pour faute grave.

### La protection contre le licenciement de 12 mois post-hold-up s'applique-t-elle en cas de faute du salarié ?

Non. La protection ne s'applique pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié (CCT Gardiennage annexe 2 F) 3). La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur, et la notion est d'interprétation stricte.

### Qu'est-ce qu'une faute grave manifeste pour lever la protection post-agression ?

Un comportement intentionnel ou d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail (CCT Gardiennage annexe 2 F) 3). Une simple négligence ou un manquement mineur ne suffit pas.

### Quelle procédure suivre pour licencier un agent en arrêt suite à un hold-up ?

Respecter la procédure de licenciement pour faute grave de l'article L. 124-10 du Code du travail : notifier dans le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits et motiver précisément la décision (CCT Gardiennage art. 12 et annexe 2 F) 3).

### Quels risques pour l'employeur en cas de licenciement injustifié post-agression ?

Un licenciement injustifié pendant la période de protection expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des dommages et intérêts (art. L. 124-11 du Code du travail). La consultation préalable d'un avocat spécialisé est essentielle (CCT Gardiennage annexe 2 F) 3).

## Qui doit prouver la faute grave manifeste d'un agent transport de fonds ?

L'employeur. La charge de la preuve repose entièrement sur l'employeur (CCT Gardiennage annexe 2 F) 3). Les juridictions luxembourgeoises exigent un standard de preuve élevé lorsque le salarié bénéficie d'une protection conventionnelle renforcée.

## Conditions d'exercice

L'invocation de la faute grave manifeste est soumise à des conditions strictes.

Condition	Détail
Nature de la faute	Faute grave manifeste (et non simple faute ou négligence)
Charge de la preuve	Incombe intégralement à l'employeur
Interprétation	Stricte, conformément au droit du travail luxembourgeois
Effet sur la protection	Levée totale de la protection de 12 mois
Effet sur le 13e mois	Le 13e mois peut être réduit en cas de faute grave manifeste
Procédure	Respect des formes légales de licenciement pour faute grave (art. <a href="#">L.124-10</a> Code du travail)

## Modalités pratiques

L'invocation de la faute grave manifeste requiert une procédure rigoureuse.

Étape	Détail
Documenter la faute	Rassembler tous les éléments de preuve du comportement fautif
Qualifier la gravité	Vérifier que la faute est manifeste et non une simple négligence
Consulter un juriste	Obtenir un avis juridique avant toute notification
Respecter les délais légaux	Notifier le licenciement dans le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits
Motiver la décision	Énoncer précisément les faits constitutifs de la faute grave manifeste

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement la faute grave manifeste d'un simple manquement professionnel, car seule la première permet de lever la protection post-agression de 12 mois prévue par la CCT.

**Documenter** exhaustivement les faits reprochés au salarié avec des preuves tangibles, en tenant compte du fait que les juridictions du travail appliquent une interprétation stricte de la notion de faute grave.

**Consulter** systématiquement un avocat spécialisé en droit du travail avant de licencier un agent protégé, car un licenciement injustifié pendant la période de protection expose l'employeur à des dommages et intérêts importants.

**Respecter** scrupuleusement la procédure de licenciement pour motif grave prévue par le Code du travail, notamment le délai d'un mois et l'obligation de motivation, même lorsque la protection conventionnelle est levée par la faute.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Annexe 2 F) 3) CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Exception de faute grave manifeste à la protection post-agression
<b>Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail</b>	Procédure de licenciement pour faute grave
<b>Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail</b>	Résiliation abusive du contrat de travail
<b>Art. 12 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Résiliation pour motif grave

L'exception de faute grave manifeste est une soupape de sécurité rarement invoquée en pratique. Les tribunaux luxembourgeois exigent un standard de preuve élevé lorsque le salarié bénéficie d'une protection conventionnelle renforcée. L'employeur prudent privilégiera toujours la consultation juridique préalable.

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.