

L'agent de sécurité peut-il être sanctionné pour son activité syndicale sur le lieu de travail ?

Réponse courte

Non, l'article 15 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 interdit expressément de **congédier** un salarié à cause de son **affiliation à un syndicat** ou de son **activité à la délégation du personnel** dans le cadre de l'exécution de la convention collective. Cette protection couvre tous les agents de sécurité tombant sous le champ d'application de la CCT, affiliés au LCGB ou à l'OGBL, syndicats signataires de la convention.

Cette protection conventionnelle s'ajoute aux garanties légales prévues par le Code du travail en matière de liberté syndicale et de protection des représentants du personnel. Un licenciement motivé par l'affiliation syndicale ou l'activité au sein de la délégation serait nul et exposerait l'employeur à des sanctions disciplinaires. La protection vise tant l'affiliation passive que l'exercice actif de fonctions syndicales ou de délégué.

Définition

Le **droit syndical** dans le secteur du gardiennage est la garantie conventionnelle selon laquelle aucun agent de sécurité ne peut subir de préjudice professionnel, et en particulier être licencié, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel. Cette protection constitue un pilier du dialogue social dans le secteur et assure la liberté d'expression des revendications collectives.

Questions fréquentes

La protection syndicale concerne-t-elle l'affiliation passive ou seulement l'activité active ?

La protection vise tant l'affiliation passive que l'exercice actif de fonctions syndicales ou de délégué. L'article 15 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 protège globalement l'agent contre toute discrimination liée à son engagement syndical.

Que risque l'employeur qui licencie un agent pour son affiliation syndicale ?

Le licenciement serait nul et l'employeur s'exposerait à des sanctions indemnitaires. La protection conventionnelle de l'article 15 de la CCT s'ajoute aux garanties légales du Code du travail (art. L. 161-1 et L. 415-11).

Quelle instance examine les litiges de licenciement syndical dans le secteur gardiennage ?

La Commission paritaire (article 37 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027) constitue l'instance de recours préalable. Au-delà, les juridictions du travail luxembourgeoises peuvent être saisies pour contester un licenciement nul.

Quels syndicats sont signataires de la CCT gardiennage Luxembourg ?

Les syndicats signataires sont le LCGB et l'OGBL côté salarial. La FEDIL Security Services représente le côté patronal. Tout agent affilié à ces syndicats bénéficie de la protection contre les licenciements liés à son affiliation.

Un agent de sécurité peut-il être licencié pour son activité syndicale ?

Non, l'article 15 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 interdit expressément de congédier un salarié à cause de son affiliation à un syndicat ou de son activité à la délégation du personnel. La protection est conventionnelle et légale.

Un délégué du personnel gardiennage peut-il être sanctionné pour des faits fautifs ?

Oui, un délégué peut être sanctionné pour des faits objectivement fautifs, à condition que la sanction soit totalement indépendante de son statut syndical. La protection de l'article 15 ne couvre pas les comportements fautifs sans lien avec l'activité syndicale.

Conditions d'exercice

La protection syndicale est encadrée par des conditions précises.

Condition	Détail
Acte interdit	Congédiement à cause de l'affiliation syndicale
Activité protégée	Affiliation à un syndicat et activité à la délégation du personnel
Cadre	Exécution du contrat de convention collective
Syndicats signataires	LCGB et OGBL
Bénéficiaires	Tous les salariés sous le champ d'application de la CCT
Sanction en cas de violation	Nullité du licenciement et indemnisation

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la protection syndicale implique des obligations pour l'employeur.

Étape	Détail
Respecter la liberté syndicale	Ne jamais prendre en compte l'affiliation syndicale dans les décisions RH
Former les managers	Sensibiliser les responsables opérationnels à la protection syndicale
Documenter les motifs	Motiver tout licenciement par des raisons objectives et vérifiables
Faciliter l'activité syndicale	Permettre aux délégués d'exercer leurs fonctions conformément au Code du travail
En cas de litige	Soumettre le différend à la Commission paritaire (art. 37)

Pratiques et recommandations

Former systématiquement les managers de site et les responsables opérationnels à la protection syndicale pour éviter toute décision pouvant être interprétée comme une discrimination liée à l'activité syndicale.

Dissocier strictement les décisions disciplinaires et de gestion des ressources humaines de toute considération relative à l'affiliation syndicale ou à l'activité de délégué du salarié concerné.

Documenter de manière rigoureuse les motifs de tout licenciement ou sanction disciplinaire pour pouvoir démontrer l'absence de lien avec l'activité syndicale en cas de contestation.

Garantir aux représentants du personnel les moyens d'exercer leurs fonctions, y compris le crédit d'heures et l'accès aux informations prévus par le Code du travail, afin de prévenir tout contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 15 CCT Gardiennage 2026-2027	Interdiction de congédier un salarié pour affiliation syndicale ou activité à la délégation
Art. <u>L.161-1</u> du Code du travail	Liberté syndicale
Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail	Protection des délégués du personnel contre le licenciement
Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027	Commission paritaire compétente pour les litiges

La protection de l'article 15 ne couvre pas les comportements fautifs sans lien avec l'activité syndicale. Un délégué du personnel peut être sanctionné pour des faits objectivement fautifs, à condition que la sanction soit totalement indépendante de son statut syndical. En cas de doute, la Commission paritaire constitue l'instance de recours 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.