

# L'agent de sécurité peut-il exiger un certificat de travail précisant ses fonctions exactes et ses qualifications ?

## Réponse courte

Oui. L'article 18 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 renvoie expressément à l'article **L.125-6 du Code du travail** qui impose à l'employeur de délivrer, à la demande du salarié, un certificat de travail mentionnant les **dates d'entrée et de sortie** ainsi que la **nature de l'emploi occupé**. Ce certificat, délivré à la fin du contrat de travail, doit refléter fidèlement les fonctions exercées (agent de sécurité, brigadier, chef d'équipe, inspecteur, etc.).

Le salarié peut en outre demander une **évaluation qualitative** de ses prestations, que l'employeur n'est toutefois pas obligé d'intégrer au certificat de base. Si l'employeur accepte d'inclure une appréciation, celle-ci doit être objective et ne pas entraver la recherche d'un nouvel emploi par le salarié. Les qualifications professionnelles acquises pendant la relation de travail (formations sectorielles, certifications) peuvent figurer dans le certificat à la demande du salarié.

## Définition

Le **certificat de travail** est un document que l'employeur doit obligatoirement délivrer au salarié à l'expiration du contrat de travail, sur demande de ce dernier. Dans le secteur du gardiennage, il mentionne les dates de service, la nature exacte des fonctions occupées (selon la classification de la CCT) et, le cas échéant, les emplois successivement occupés si l'agent a évolué dans la hiérarchie.

## Questions fréquentes

### Faut-il mentionner les emplois successifs dans le certificat de travail gardiennage ?

Oui, les emplois successifs occupés par le salarié pendant son contrat doivent être mentionnés avec les périodes correspondantes (agent de sécurité, brigadier, chef d'équipe, inspecteur). Cela reflète l'évolution hiérarchique selon la classification CCT.

### L'employeur peut-il refuser d'évaluer qualitativement un agent dans son certificat ?

Oui, l'évaluation qualitative est facultative. L'employeur n'est pas obligé d'inclure une appréciation. Si elle est ajoutée, elle doit être objective et ne pas entraver la recherche d'un nouvel emploi conformément à l'article L.125-7 du Code du travail.

### Les formations sectorielles peuvent-elles figurer dans le certificat de travail ?

Oui, les formations sectorielles suivies et les certifications obtenues pendant la relation de travail peuvent être mentionnées à la demande du salarié. Elles valorisent le parcours et facilitent la reconversion ou la réembauche dans le secteur.

### Que risque l'employeur qui refuse de délivrer un certificat de travail ?

Le refus de délivrer un certificat de travail expose l'employeur à des dommages-intérêts. L'obligation est légale (art. L.125-6 du Code du travail) et conventionnelle (art. 18 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027).

### Quelles mentions sont obligatoires dans un certificat de travail gardiennage ?

Les mentions obligatoires sont les dates d'entrée et de sortie ainsi que la nature de l'emploi occupé, conformément à l'article L.125-6 du Code du travail luxembourgeois et à l'article 18 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

## Un agent de sécurité peut-il exiger un certificat de travail détaillant ses fonctions ?

Oui, l'article 18 de la CCT renvoie à l'article L.125-6 du Code du travail. L'employeur doit délivrer, sur demande du salarié, un certificat mentionnant les dates d'entrée et de sortie ainsi que la nature de l'emploi occupé.

## Conditions d'exercice

L'article [L.125-6](#) du Code du travail et l'article 18 de la CCT définissent le cadre du certificat.

| Condition                | Détail  |
|--------------------------|---|
| Obligation de délivrance | Sur demande du salarié, à l'expiration du contrat                               |
| Mentions obligatoires    | Date d'entrée, date de sortie, nature de l'emploi occupé                        |
| Emplois successifs       | Mentionnés avec les périodes correspondantes si le salarié a changé de poste    |
| Évaluation qualitative   | Facultative — sur demande du salarié et accord de l'employeur                   |
| Forme                    | Écrit, remis au salarié   |
| Texte de référence       | Art. <a href="#">L.125-6</a> Code du travail, art. 18 CCT Gardiennage 2026-2027 |

## Modalités pratiques

La délivrance du certificat de travail suit une procédure standardisée.

| Étape                    | Détail   |
|--------------------------|--|
| Réception de la demande  | Le salarié formule sa demande de certificat (oral ou écrit)                        |
| Vérification des données | Contrôler les dates de service et la classification exacte des fonctions           |
| Rédaction                | Mentionner les dates, la ou les fonctions occupées et les périodes correspondantes |
| Évaluation (si demandée) | Ajouter une appréciation objective et équilibrée des prestations                   |
| Remise                   | Transmettre le certificat au salarié dans un délai raisonnable                     |

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** la classification exacte de la CCT (agent de sécurité, brigadier, chef d'équipe, inspecteur adjoint, inspecteur, inspecteur principal, inspecteur en chef) pour désigner les fonctions occupées garantit la cohérence avec le secteur.

**Mentionner** les formations sectorielles suivies et les certifications obtenues pendant la relation de travail valorise le parcours professionnel de l'agent et facilite sa reconversion ou sa réembauche.

**Rédiger** l'évaluation qualitative de manière objective et bienveillante, en se fondant sur des faits vérifiables, évite tout contentieux pour certificat de travail tendancieux ou nuisible.

**Conserver** une copie du certificat délivré au dossier personnel de l'ancien salarié, aux côtés de l'uniforme restitué en fin de contrat, permet de justifier le contenu en cas de contestation ultérieure.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet  |
|--|--|
| <b>Art. 18 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027</b> | Certificat de travail — renvoi à l'art. <u>L.125-6</u> du Code du travail      |
| <b>Art. <u>L.125-6</u> du Code du travail</b>        | Obligation de délivrance du certificat mentionnant dates et nature de l'emploi |
| <b>Art. <u>L.125-7</u> du Code du travail</b>        | Interdiction de mentions nuisibles dans le certificat                          |

Le refus de délivrer un certificat de travail expose l'employeur à des dommages-intérêts. Dans le secteur du gardiennage, la mention précise de la fonction est particulièrement importante car elle conditionne la classification salariale et les conditions d'embauche chez un nouvel employeur du secteur.

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.