

# Quelles conditions d'honorabilité un agent de sécurité doit-il respecter tout au long de sa carrière ?

## Réponse courte

L'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose aux agents de sécurité de satisfaire aux **conditions d'honorabilité** non seulement au moment de l'embauche, mais **tout au long de leur activité** dans le secteur. Le salarié doit déclarer à son employeur toute condamnation dont il a fait ou ferait l'objet et fournir un extrait de casier judiciaire de moins de 3 mois du Luxembourg, ainsi que de son pays de résidence pour les non-résidents.

Le refus de fournir ces extraits équivaut à une **présomption irréfragable** que les conditions d'honorabilité ne sont plus remplies, ce qui peut constituer un motif grave de licenciement. Cette exigence permanente distingue le secteur du gardiennage des autres secteurs d'activité et s'ajoute aux conditions légales d'agrément individuel prévues par la loi du 12 novembre 2002.

## Définition

Les **conditions d'honorabilité** dans le secteur du gardiennage sont l'ensemble des exigences morales et judiciaires que tout agent de sécurité doit remplir de manière continue pendant toute la durée de son emploi. Elles comprennent l'absence de condamnations incompatibles avec la fonction, la transparence sur le casier judiciaire et la capacité à justifier en permanence de sa bonne moralité par des documents officiels récents.

## Conditions d'exercice

L'article 34 de la CCT définit les obligations d'honorabilité de manière stricte.

Obligation	Détail
<b>Moment de vérification</b>	À l'embauche et tout au long de la carrière
<b>Déclaration de condamnation</b>	Obligation de déclarer toute condamnation passée ou future
<b>Casier judiciaire Luxembourg</b>	Extrait de moins de 3 mois
<b>Casier judiciaire pays de résidence</b>	Obligatoire pour les non-résidents
<b>Refus de fournir l'extrait</b>	Présomption irréfragable de non-respect des conditions
<b>Conséquence</b>	Motif grave potentiel de licenciement

## Modalités pratiques

Le contrôle des conditions d'honorabilité s'intègre dans la gestion courante du personnel.

Étape	Détail
À l'embauche	Exiger un extrait de casier judiciaire de moins de 3 mois (LU + pays de résidence)
Pendant la carrière	Demander périodiquement un nouvel extrait actualisé
Déclaration spontanée	Le salarié doit signaler toute condamnation sans attendre la demande
Vérification	Contrôler la validité et la date de l'extrait fourni
En cas de refus	Constater la présomption irréfragable et engager la procédure appropriée

## Pratiques et recommandations

**Prévoir** dans le contrat de travail ou le règlement intérieur une clause rappelant l'obligation permanente d'honorabilité et le devoir de déclaration de toute condamnation formalise l'engagement du salarié dès l'embauche.

**Planifier** des campagnes régulières de renouvellement des extraits de casier judiciaire (par exemple tous les 12 mois) permet de maintenir un suivi systématique sans attendre un incident.

**Informier** les agents frontaliers qu'ils doivent fournir un double extrait (Luxembourg et pays de résidence) évite les retards et les situations de non-conformité involontaire.

**Documenter** chaque demande d'extrait et chaque réponse du salarié dans le dossier personnel constitue la preuve du respect de l'obligation de surveillance par l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 34 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Conditions d'honorabilité permanentes et casier judiciaire
Loi modifiée du 12 novembre 2002	Activités privées de gardiennage — conditions d'agrément
Règlement grand-ducal du 22 août 2003	Modalités d'application de la loi sur les activités de gardiennage

La présomption irréfutable attachée au refus de fournir le casier judiciaire est une disposition particulièrement sévère qui ne souffre aucune exception. L'employeur n'a pas à prouver la perte effective de l'honorabilité : le seul refus suffit. Cette rigueur reflète les exigences de sécurité publique propres au 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.