

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.

Questions fréquentes

Faut-il prévoir une clause d'honorabilité dans le contrat de travail gardiennage ?

Oui, il est recommandé d'intégrer 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, conformément à l'article 34 de la CCT.

L'agent doit-il déclarer ses condamnations à l'employeur ?

Oui, l'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose au salarié de déclarer à son employeur toute condamnation dont il a fait ou ferait l'objet, sans attendre une demande de l'employeur.

L'honorabilité est-elle vérifiée seulement à l'embauche dans le gardiennage ?

Non, l'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose une vérification de l'honorabilité tout au long de la carrière de l'agent, et non uniquement au moment de l'embauche. Cette exigence permanente est spécifique au secteur.

Que se passe-t-il si un agent refuse de fournir son casier judiciaire ?

Le refus équivaut à une présomption irréfragable que les conditions d'honorabilité ne sont plus remplies, conformément à l'article 34 de la CCT. Cette présomption peut justifier un licenciement pour motif grave.

Quelles conditions d'honorabilité un agent de sécurité doit-il respecter ?

L'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose aux agents de satisfaire aux conditions d'honorabilité non seulement à l'embauche mais tout au long de leur activité, notamment en déclarant toute condamnation et en fournissant un casier judiciaire récent.

Quels casiers judiciaires un agent frontalier doit-il fournir ?

Un agent frontalier doit fournir un extrait de casier judiciaire luxembourgeois ainsi qu'un extrait du casier de son pays de résidence, conformément à l'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Les deux extraits doivent dater de moins de 3 mois.

Conditions d'exercice

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

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

Informer 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.