

# Le refus de fournir un extrait de casier judiciaire entraîne-t-il automatiquement un licenciement dans le gardiennage ?

## Réponse courte

L'article 34 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que le refus de fournir un extrait de casier judiciaire équivaut à une **présomption irréfragable** que les conditions d'honorabilité ne sont plus remplies. Cette présomption ne peut être renversée par aucune preuve contraire. Elle constitue un **motif grave potentiel** de licenciement, car l'honorabilité est une condition essentielle de l'exercice de la fonction d'agent de sécurité.

Toutefois, le licenciement n'est pas automatique au sens strict. L'employeur doit néanmoins apprécier la situation et respecter les règles de forme du licenciement pour motif grave prévues par le Code du travail, notamment le **délai d'un mois** à compter de la connaissance du refus (art. L.124-10). Le refus systématique et délibéré de fournir l'extrait justifie en pratique un licenciement avec effet immédiat.

## Définition

La **présomption irréfragable de perte d'honorabilité** est un mécanisme conventionnel par lequel le simple refus d'un agent de sécurité de fournir son extrait de casier judiciaire est juridiquement assimilé à la preuve que les conditions d'honorabilité ne sont plus remplies. Contrairement à une présomption simple, cette présomption ne peut être combattue par aucun moyen de preuve, ce qui lui confère un caractère absolu.

## Conditions d'exercice

L'article 34 de la CCT définit les conséquences du refus de manière stricte.

Élément	Détail
Fait générateur	Refus de fournir l'extrait de casier judiciaire demandé
Nature de la présomption	Irréfragable — ne peut être renversée
Effet juridique	Les conditions d'honorabilité sont réputées non remplies
Conséquence possible	Licenciement pour motif grave
Délai pour agir	1 mois à compter de la connaissance du refus (art. <u>L.124-10</u> )
Preuve à conserver	Demande écrite de l'employeur et refus ou silence du salarié

## Modalités pratiques

La procédure en cas de refus doit être rigoureusement documentée.

Étape	Détail
<b>Demander formellement</b>	Adresser une demande écrite au salarié avec délai de réponse raisonnable
<b>Relancer</b>	En cas de silence, envoyer un rappel recommandé
<b>Constater le refus</b>	Documenter le refus explicite ou le silence persistant après relance
<b>Évaluer la situation</b>	Apprécier les circonstances (refus délibéré vs difficulté administrative)
<b>Notifier le licenciement</b>	Si le refus est confirmé, engager la procédure de licenciement pour motif grave
<b>Informers la délégation</b>	Notifier le licenciement au président de la délégation (art. 17-2)

## Pratiques et recommandations

**Accorder** un délai raisonnable au salarié pour obtenir et fournir l'extrait de casier judiciaire avant de qualifier la situation de refus, car les démarches administratives peuvent prendre plusieurs semaines, notamment pour les agents frontaliers.

**Distinguer** le retard administratif du refus délibéré en demandant au salarié la preuve qu'il a engagé les démarches (récépissé de demande, par exemple) permet d'éviter un contentieux pour licenciement abusif.

**Formaliser** chaque échange relatif à la demande de casier judiciaire par écrit (courrier recommandé ou courriel avec accusé de réception) constitue la base probatoire indispensable en cas de litige, notamment si une information à la délégation du personnel doit être effectuée.

**Consulter** un juriste avant de prononcer le licenciement pour motif grave fondé sur la présomption irréfragable sécurise la procédure et réduit le risque de contestation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 34 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027</b>	Présomption irréfragable en cas de refus de casier judiciaire
<b>Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail</b>	Délai d'un mois pour le licenciement pour motif grave
<b>Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail</b>	Définition du motif grave de licenciement
<b>Loi modifiée du 12 novembre 2002</b>	Conditions d'agrément des agents de gardiennage

La présomption irréfutable est une disposition exceptionnellement sévère dans le droit conventionnel luxembourgeois. Elle reflète l'importance vitale de l'honorabilité dans un secteur où les agents exercent des missions de sécurité publique. L'employeur qui ne réagit pas à un refus engage sa propre responsabilité vis-à-vis de ses clients et des autorités.

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.