

Comment l'employeur doit-il réagir s'il a connaissance d'un acte de harcèlement moral entre deux agents de sécurité ?

Réponse courte

L'article 36-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose aux entreprises de gardiennage de veiller à ce que tout harcèlement moral **dont elles ont connaissance cesse immédiatement**. Cette obligation de réaction immédiate est une obligation de résultat : l'employeur ne peut pas se contenter d'entamer une procédure ; il doit prendre des mesures concrètes pour faire cesser les faits sans délai.

Les actes de harcèlement moral constituent une **violation grave** de la CCT et du contrat de travail. Ils peuvent aboutir à un **licenciement pour motif grave** de l'auteur du harcèlement, y compris en cas de harcèlement sexuel. L'employeur doit donc enquêter rapidement, séparer les parties si nécessaire (changement d'affectation, modification du planning) et prononcer les sanctions disciplinaires appropriées. L'inaction de l'employeur engage sa responsabilité civile.

Définition

Le **harcèlement moral sur le lieu de travail** dans le secteur du gardiennage désigne les comportements, gestes ou propos répétés qui offensent grossièrement la dignité d'une personne au travail. L'article 36-9 de la CCT qualifie ces actes de violation grave de la convention collective, ce qui leur confère un caractère disciplinaire aggravé justifiant potentiellement un licenciement immédiat de l'auteur.

Conditions d'exercice

L'article 36-9 de la CCT définit les obligations de l'employeur face au harcèlement.

Obligation	Détail
Déclencheur	Connaissance d'un acte de harcèlement moral
Réaction attendue	Faire cesser immédiatement le harcèlement
Qualification	Violation grave de la CCT et du contrat de travail
Sanction possible	Licenciement pour motif grave de l'auteur
Engagement collectif	Employeurs et salariés s'engagent à s'abstenir de tout acte de harcèlement
Responsabilité	L'employeur qui n'agit pas engage sa responsabilité

Modalités pratiques

La gestion d'un signalement de harcèlement suit une procédure structurée.

Étape	Détail
Recueillir le signalement	Écouter la victime et documenter les faits signalés
Séparer les parties	Modifier les affectations ou plannings pour éviter le contact
Enquêter	Recueillir les témoignages et rassembler les preuves
Qualifier les faits	Déterminer si les comportements constituent un harcèlement moral
Sanctionner	Appliquer la sanction proportionnée (avertissement, licenciement pour motif grave)
Suivre	Vérifier l'absence de représailles contre la victime

Pratiques et recommandations

Mettre en place un dispositif de signalement accessible à tous les agents (personne de confiance, boîte mail dédiée, formulaire anonyme) facilite la remontée précoce des situations de harcèlement.

Réagir dès le premier signalement, même informel, en séparant immédiatement les parties et en lançant une enquête interne démontre la tolérance zéro de l'entreprise envers le harcèlement.

Documenter chaque étape de la procédure (signalement, mesures conservatoires, résultats de l'enquête, sanction) constitue la preuve du respect de l'obligation de réaction immédiate et de la protection de la victime en cas de contentieux.

Former les responsables opérationnels et les chefs d'équipe à la détection des signaux faibles de harcèlement moral permet une intervention avant que la situation ne s'aggrave.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-9 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement
Art. <u>L.246-2</u> du Code du travail	Protection contre le harcèlement moral au travail
Art. <u>L.246-3</u> du Code du travail	Obligation de prévention du harcèlement par l'employeur

L'obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement ne requiert pas que l'employeur ait la preuve formelle des faits. La connaissance d'indices sérieux suffit à déclencher l'obligation d'agir. Dans le secteur du gardiennage, où les agents travaillent souvent en équipes isolées, la vigilance de l'employeur est particulièrement importante.

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.