

Les actes de harcèlement sexuel entre collègues peuvent-ils mener à un licenciement pour motif grave dans le gardiennage ?

Réponse courte

Oui. L'article 36-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 qualifie expressément les actes de harcèlement sexuel de **violation grave** de la convention collective. En tant que tels, ils peuvent aboutir à un **licenciement pour motif grave** de l'auteur ou des auteurs du harcèlement. Cette qualification conventionnelle renforce la base juridique du licenciement immédiat au-delà des dispositions du Code du travail.

La CCT vise les comportements, gestes et propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une personne au travail. L'entreprise de gardiennage s'engage à faire cesser immédiatement tout harcèlement dont elle a connaissance. Le licenciement pour motif grave doit être notifié dans le **délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits (art. L.124-10 du Code du travail).

Définition

Le **harcèlement sexuel au sens de la CCT du gardiennage** englobe tous les actes, comportements, gestes ou propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui portent atteinte à la dignité d'une personne sur le lieu de travail. La convention collective le qualifie de violation grave, ce qui signifie que l'auteur est passible d'un licenciement avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

Questions fréquentes

Faut-il accompagner la victime après la sanction de l'auteur ?

Oui, il est recommandé d'accompagner la victime (suivi psychologique, aménagement de poste si nécessaire) pour prévenir les effets à long terme du harcèlement sur sa santé et sa carrière, dans l'esprit de l'article 36-9 de la CCT.

Faut-il séparer immédiatement la victime et l'auteur en cas de signalement de harcèlement sexuel ?

Oui, des mesures conservatoires immédiates sont nécessaires. L'auteur présumé doit être déplacé en priorité (changement de poste) pour ne pas pénaliser la victime, conformément à l'article 36-9 de la CCT et aux principes du Code du travail.

Le harcèlement sexuel peut-il justifier un licenciement pour motif grave dans le gardiennage ?

Oui, l'article 36-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 qualifie expressément les actes de harcèlement sexuel de violation grave, ce qui permet un licenciement pour motif grave avec effet immédiat de l'auteur.

Quel délai a l'employeur pour licencier un harceleur sexuel ?

L'article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois impose un délai d'un mois à compter de la connaissance des faits pour notifier un licenciement pour motif grave. Le dépassement de ce délai rend le licenciement abusif.

Quelles preuves collecter en cas de harcèlement sexuel sur un site de gardiennage ?

Il faut collecter témoignages écrits, messages échangés et enregistrements de vidéosurveillance le cas échéant. Ces preuves renforcent la solidité du dossier en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Quels comportements constituent un harcèlement sexuel selon la CCT gardiennage ?

Tous actes, comportements, gestes ou propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui portent atteinte à la dignité d'une personne sur le lieu de travail, conformément à l'article 36-9 de la CCT et à l'article L.245-2 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'article 36-9 de la CCT établit le cadre de la sanction du harcèlement sexuel.

Critère	Détail
Comportements visés	Gestes, propos, comportements à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe
Qualification CCT	Violation grave de la convention collective et du contrat de travail
Sanction maximale	Licenciement pour motif grave (effet immédiat)
Obligation de l'employeur	Faire cesser immédiatement le harcèlement connu
Délai pour licencier	1 mois à compter de la connaissance des faits (art. L.124-10)
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer la réalité des faits

Modalités pratiques

Le traitement d'un cas de harcèlement sexuel suit une procédure rigoureuse.

Étape	Détail
Signalement	Recueillir la plainte de la victime et consigner les faits
Mesures conservatoires	Séparer immédiatement la victime et l'auteur présumé (changement de poste)
Enquête interne	Collecter témoignages, preuves matérielles, reconstituer la chronologie
Qualification	Déterminer si les faits constituent un harcèlement sexuel au sens de la CCT
Décision	Prononcer la sanction appropriée (licenciement pour motif grave si justifié)
Notification	Envoyer la lettre de licenciement dans le délai d'un mois

Pratiques et recommandations

Agir immédiatement dès la réception d'un signalement, même informel, en séparant les parties et en lançant une enquête interne démontre la conformité de l'employeur à son obligation conventionnelle.

Collecter les preuves avec soin (témoignages écrits, messages, enregistrements de vidéosurveillance le cas échéant) renforce la solidité du dossier en cas de contestation du licenciement devant le tribunal du travail.

Respecter scrupuleusement le délai d'un mois entre la connaissance des faits et la notification du licenciement pour motif grave, conformément aux règles de sanction disciplinaire, car le dépassement de ce délai rend le licenciement abusif.

Accompagner la victime après la sanction de l'auteur (suivi psychologique, aménagement de poste si nécessaire) prévient les effets à long terme du harcèlement sur sa santé et sa carrière.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-9 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Harcèlement sexuel = violation grave ? licenciement pour motif grave possible
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Définition et interdiction du harcèlement sexuel au travail
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Délai d'un mois pour le licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Définition du motif grave de licenciement

La double qualification du harcèlement sexuel comme violation grave de la CCT et comme infraction au Code du travail offre à l'employeur une base solide pour un licenciement immédiat. Toutefois, la preuve des faits reste indispensable. Un licenciement prononcé sans preuves suffisantes sera requalifié en licenciement abusif par le tribunal.

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.