

# L'agent victime de harcèlement peut-il être licencié dans le cadre des mesures prises contre le harcèlement ?

## Réponse courte

Non. L'article 36-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 vise le licenciement pour motif grave des **auteurs** du harcèlement moral, et non des victimes. Le Code du travail complète cette protection en interdisant toute mesure de **représailles** à l'encontre d'un salarié qui signale ou dénonce un harcèlement. La victime d'un harcèlement moral ou sexuel bénéficie donc d'une protection renforcée contre le licenciement.

L'employeur qui licencierait un agent pour avoir signalé un harcèlement s'exposerait à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts significatifs. Les mesures prises par l'employeur doivent cibler exclusivement l'auteur des faits de harcèlement, notamment en cas de harcèlement sexuel. Si une séparation physique des parties est nécessaire (changement d'affectation), c'est en principe l'auteur présumé qui doit être déplacé, et non la victime.

## Définition

La **protection contre les représailles** est le principe juridique selon lequel un salarié qui signale un harcèlement ne peut subir aucune mesure défavorable (licenciement, rétrogradation, mutation punitive, modification des conditions de travail) en raison de son signalement. Dans le secteur du gardiennage, cette protection résulte de la combinaison de la CCT sectorielle et des dispositions protectrices du Code du travail.

## Questions fréquentes

### À qui revient la charge de prouver l'absence de représailles après un signalement ?

En cas de contestation, c'est à l'employeur de prouver l'absence de lien entre la mesure prise et le signalement de harcèlement par la victime, conformément aux principes protecteurs du Code du travail luxembourgeois.

### Faut-il déplacer la victime ou l'auteur en cas de harcèlement sur un site gardiennage ?

En principe, c'est l'auteur présumé qui doit être déplacé, et non la victime. Cette règle évite de pénaliser la victime et préserve ses conditions de travail habituelles, conformément à l'esprit de l'article 36-9 de la CCT.

### La protection couvre-t-elle aussi les fausses accusations de harcèlement ?

Non, la protection ne couvre pas les dénonciations de mauvaise foi. Un agent qui formulerait sciemment une fausse accusation pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires. La bonne foi du signalement est présumée jusqu'à preuve du contraire.

### Que risque l'employeur qui licencie un agent ayant signalé un harcèlement ?

Le licenciement est nul (art. L.246-5 du Code du travail). L'employeur s'expose à la réintégration de l'agent et à des dommages-intérêts significatifs en cas de représailles avérées contre la victime du harcèlement.

### Quelles mesures de représailles sont interdites contre un agent signalant un harcèlement ?

L'article L.246-4 du Code du travail interdit le licenciement, la rétrogradation, la mutation punitive et toute modification défavorable des conditions de travail liée au signalement de harcèlement par la victime.

## Un agent victime de harcèlement peut-il être licencié dans le secteur du gardiennage ?

Non, l'article 36-9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 vise le licenciement des auteurs, pas des victimes. L'article L.246-4 du Code du travail interdit toute mesure de représailles contre un agent qui signale un harcèlement.

## Conditions d'exercice

La protection de la victime résulte de la CCT et du Code du travail.

Critère	Détail
<b>Bénéficiaire</b>	La victime de harcèlement moral ou sexuel
<b>Protection</b>	Interdiction de toute représaille liée au signalement
<b>Mesures interdites</b>	Licenciement, rétrogradation, mutation punitive, modification défavorable
<b>Cible des sanctions</b>	Exclusivement l'auteur du harcèlement
<b>Charge de la preuve</b>	En cas de contestation, l'employeur doit prouver l'absence de lien avec le signalement
<b>Sanction</b>	Nullité du licenciement et dommages-intérêts

## Modalités pratiques

La gestion de la situation de la victime nécessite des précautions particulières.

Étape	Détail
<b>Protéger la victime</b>	Séparer immédiatement la victime de l'auteur en déplaçant l'auteur
<b>Maintenir les conditions</b>	Ne pas modifier les conditions de travail de la victime sans son accord
<b>Accompagner</b>	Proposer un soutien psychologique et un suivi médical si nécessaire
<b>Informier</b>	Expliquer à la victime ses droits et les mesures prises
<b>Surveiller</b>	Vérifier l'absence de représailles indirectes dans les semaines suivantes

## Pratiques et recommandations

**Déplacer** l'auteur présumé plutôt que la victime lorsqu'une séparation physique est nécessaire évite de pénaliser la victime et préserve ses conditions de travail habituelles.

**Documenter** toutes les mesures prises en faveur de la victime (maintien de poste, accompagnement, suivi) constitue la preuve de l'absence de représailles en cas de contentieux ultérieur.

**Surveiller** activement les conditions de travail de la victime pendant les mois suivant le signalement, car les représailles peuvent prendre des formes indirectes (exclusion des plannings favorables, refus de formation, isolement).

**Proposer** systématiquement un accompagnement psychologique à la victime, conformément aux bonnes pratiques de prévention des risques psychosociaux, même si la CCT ne l'impose pas expressément pour le gardiennage statique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 36-9 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027</b>	Sanction des auteurs de harcèlement — pas des victimes
<b>Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail</b>	Protection contre le harcèlement sexuel
<b>Art. <u>L.246-4</u> du Code du travail</b>	Protection contre les représailles après signalement de harcèlement
<b>Art. <u>L.246-5</u> du Code du travail</b>	Nullité des mesures de représailles

La protection de la victime ne couvre pas les dénonciations de mauvaise foi. Un agent qui formulerait sciemment une fausse accusation de harcèlement ne bénéficierait pas de cette protection et pourrait lui-même faire l'objet de sanctions disciplinaires. La bonne foi du signalement est présumée jusqu'à preuve du contraire.

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.