

La délégation doit-elle être informée de chaque changement de poste ou seulement des mutations importantes ?

Réponse courte

L'article 25-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que **tout** changement de poste ou de mutation interne doit être communiqué au **président de la délégation** du personnel. Il ne s'agit pas d'une obligation limitée aux seules mutations importantes : chaque modification de l'affectation d'un agent, quelle que soit son ampleur, doit faire l'objet d'une information à la délégation.

Cette information doit être donnée **au préalable** et **suffisamment à temps**, sauf impossibilité liée à un caractère **urgent et indépendant** de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'information peut intervenir a posteriori. L'objectif est de garantir la transparence des décisions de mobilité interne, en lien avec le droit de l'agent à obtenir les raisons d'un changement de poste, et de permettre à la délégation d'exercer sa mission de surveillance des conditions de travail des agents.

Définition

Le **changement de poste ou mutation interne** désigne toute modification de l'affectation d'un agent de sécurité au sein de l'entreprise de gardiennage.

Il peut s'agir d'un changement de site, d'un changement de fonction, d'une réaffectation à un nouveau client ou d'une modification de la nature des missions. L'obligation d'information prévue à l'article 25-2 de la CCT porte sur l'ensemble de ces situations sans distinction de nature ou d'importance.

Conditions d'exercice

L'article 25-2 de la CCT définit le cadre de l'obligation d'information de la délégation.

Critère	Application
Périmètre	Tout changement de poste ou mutation interne, sans exception
Destinataire	Président de la délégation du personnel
Moment de l'information	Au préalable et suffisamment à temps
Exception au délai	Urgence indépendante de l'entreprise (information a posteriori)
Nature de l'information	Pour information uniquement (pas un avis conforme)
Forme	Non précisée par la CCT (écrit recommandé)

Modalités pratiques

L'information de la délégation en cas de changement de poste suit une procédure systématique.

Étape	Détail
Identifier le changement	Qualifier la modification d'affectation (site, fonction, client, mission)
Informar le président	Communiquer au président de la délégation avant la mise en œuvre
Respecter le délai	Donner l'information suffisamment à temps pour permettre l'exercice du droit de regard
Cas d'urgence	Informar a posteriori si l'urgence indépendante est justifiée
Tracer l'information	Conserver une preuve écrite de la communication (courriel, courrier)

Pratiques et recommandations

Systématiser l'envoi d'un courriel au président de la délégation pour chaque changement de poste ou mutation interne permet de créer une traçabilité automatique et de respecter l'obligation conventionnelle.

Anticiper les changements de poste en informant la délégation dès que la décision est prise, et non au dernier moment, démontre le respect de l'obligation de donner l'information suffisamment à temps.

Documenter les cas d'urgence indépendante qui justifient une information a posteriori protège l'employeur en cas de contestation par la délégation.

Intégrer cette obligation dans le processus de gestion des affectations du logiciel de planification garantit qu'aucun changement de poste ne soit effectué sans notification préalable à la délégation, à relever dans le bilan semestriel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Obligation d'information de la délégation pour tout changement de poste ou mutation
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Attributions générales de la délégation du personnel

L'obligation couvre tous les changements de poste sans distinction de nature ou d'importance. L'information est donnée au président de la délégation pour information et ne constitue pas une demande d'avis conforme. Seule une urgence indépendante de l'entreprise autorise une information a posteriori.

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.