

L'agent de sécurité peut-il être sanctionné pour son activité syndicale sur le lieu de travail ?

Réponse courte

Non, l'article 15 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 interdit expressément de **congédié** un salarié à cause de son **affiliation à un syndicat** ou de son **activité à la délégation du personnel** dans le cadre de l'exécution de la convention collective. Cette protection couvre tous les agents de sécurité tombant sous le champ d'application de la CCT, affiliés au LCGB ou à l'OGBL, syndicats signataires de la convention.

Cette protection conventionnelle s'ajoute aux garanties légales prévues par le Code du travail en matière de liberté syndicale et de protection des représentants du personnel. Un licenciement motivé par l'affiliation syndicale ou l'activité au sein de la délégation serait nul et exposerait l'employeur à des sanctions disciplinaires. La protection vise tant l'affiliation passive que l'exercice actif de fonctions syndicales ou de délégué.

Définition

Le **droit syndical** dans le secteur du gardiennage est la garantie conventionnelle selon laquelle aucun agent de sécurité ne peut subir de préjudice professionnel, et en particulier être licencié, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel. Cette protection constitue un pilier du dialogue social dans le secteur et assure la liberté d'expression des revendications collectives.

Conditions d'exercice

La protection syndicale est encadrée par des conditions précises.

| Condition | Détail |
|-------------------------------------|--|
| Acte interdit | Congédiement à cause de l'affiliation syndicale |
| Activité protégée | Affiliation à un syndicat et activité à la délégation du personnel |
| Cadre | Exécution du contrat de convention collective |
| Syndicats signataires | LCGB et OGBL |
| Bénéficiaires | Tous les salariés sous le champ d'application de la CCT |
| Sanction en cas de violation | Nullité du licenciement et indemnisation |

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la protection syndicale implique des obligations pour l'employeur.

| Étape | Détail |
|---------------------------------------|--|
| Respecter la liberté syndicale | Ne jamais prendre en compte l'affiliation syndicale dans les décisions RH |
| Former les managers | Sensibiliser les responsables opérationnels à la protection syndicale |
| Documenter les motifs | Motiver tout licenciement par des raisons objectives et vérifiables |
| Faciliter l'activité syndicale | Permettre aux délégués d'exercer leurs fonctions conformément au Code du travail |
| En cas de litige | Soumettre le différend à la Commission paritaire (art. 37) |

Pratiques et recommandations

Former systématiquement les managers de site et les responsables opérationnels à la protection syndicale pour éviter toute décision pouvant être interprétée comme une discrimination liée à l'activité syndicale.

Dissocier strictement les décisions disciplinaires et de gestion des ressources humaines de toute considération relative à l'affiliation syndicale ou à l'activité de délégué du salarié concerné.

Documenter de manière rigoureuse les motifs de tout licenciement ou sanction disciplinaire pour pouvoir démontrer l'absence de lien avec l'activité syndicale en cas de contestation.

Garantir aux représentants du personnel les moyens d'exercer leurs fonctions, y compris le crédit d'heures et l'accès aux informations prévus par le Code du travail, afin de prévenir tout contentieux.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 15 CCT Gardiennage 2026-2027 | Interdiction de congédier un salarié pour affiliation syndicale ou activité à la délégation |
| Art. <u>L.161-1</u> du Code du travail | Liberté syndicale |
| Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail | Protection des délégués du personnel contre le licenciement |
| Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027 | Commission paritaire compétente pour les litiges |

La protection de l'article 15 ne couvre pas les comportements fautifs sans lien avec l'activité syndicale. Un délégué du personnel peut être sanctionné pour des faits objectivement fautifs, à condition que la sanction soit totalement indépendante de son statut syndical. En cas de doute, la Commission paritaire constitue l'instance de recours préalable.

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.