

La délégation du personnel doit-elle être informée de chaque licenciement individuel dans les 24 heures ?

Réponse courte

Oui. L'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose à la direction d'informer le **président de la délégation du personnel** ou son représentant après tout licenciement individuel. Le délégué ainsi informé dispose ensuite de **24 heures** pour émettre son avis sur la décision de licenciement. Cette obligation s'applique à chaque licenciement sans exception.

L'avis émis par la délégation dans ce délai de 24 heures ne lie pas la direction dans sa décision définitive. Il s'agit d'un droit d'information et de consultation, et non d'un droit de veto. L'employeur conserve donc l'entière maîtrise de sa décision de licenciement, mais il doit impérativement respecter cette formalité d'information pour se conformer à la convention collective sectorielle.

Définition

Le **devoir d'information de la délégation du personnel** après un licenciement est une obligation conventionnelle imposant à l'employeur du secteur du gardiennage de notifier au président de la délégation ou à son représentant tout licenciement individuel prononcé. Ce mécanisme permet à la représentation du personnel d'exercer un rôle consultatif sur les décisions de rupture de contrat, sans toutefois disposer d'un pouvoir décisionnel.

Questions fréquentes

Combien de temps la délégation a-t-elle pour émettre un avis sur un licenciement gardiennage ?

L'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit un délai de 24 heures après l'information pour que le président de la délégation ou son représentant formule son avis sur la décision de licenciement.

L'avis de la délégation lie-t-il la direction sur le licenciement ?

Non, l'avis émis dans les 24 heures par la délégation reste consultatif et ne lie pas la direction dans sa décision définitive. Il s'agit d'un droit d'information et de consultation, et non d'un droit de veto selon l'article 17-2 de la CCT.

La délégation doit-elle être informée d'un licenciement individuel dans le secteur du gardiennage ?

Oui, l'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose à la direction d'informer le président de la délégation ou son représentant après tout licenciement individuel, sans exception de motif.

Que risque l'employeur qui omet d'informer la délégation d'un licenciement ?

Le non-respect de cette formalité d'information constitue une violation de la CCT sectorielle. Cette violation peut être contestée devant la Commission paritaire et fragiliser l'employeur en cas de contentieux ultérieur sur le licenciement.

Que se passe-t-il si la délégation ne formule aucun avis dans les 24 heures ?

L'absence d'avis n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement. L'obligation conventionnelle de l'article 17-2 est une obligation de moyens : informer, sans exiger un retour de la délégation.

Sous quelle forme l'employeur informe-t-il la délégation d'un licenciement ?

Il est recommandé de formaliser par écrit (courriel avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature) afin de prouver le respect de l'obligation conventionnelle prévue à l'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Conditions d'exercice

L'article 17-2 de la CCT encadre précisément cette obligation d'information.

Condition	Détail
Déclencheur	Tout licenciement individuel prononcé par la direction
Destinataire	Président de la délégation du personnel ou son représentant
Délai pour l'avis	24 heures après réception de l'information
Nature de l'avis	Consultatif — ne lie pas la direction
Champ d'application	Tous les licenciements sans distinction de motif
Texte de référence	Art. 17-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027

Modalités pratiques

La procédure d'information de la délégation suit un processus défini par la CCT.

Étape	Détail
Notifier le licenciement	Adresser la lettre de licenciement au salarié concerné
Informers la délégation	Communiquer la décision au président de la délégation ou à son représentant
Recueillir l'avis	Laisser un délai de 24 heures à la délégation pour formuler son avis
Documenter	Archiver la preuve de l'information transmise et l'avis éventuellement reçu
Poursuivre la procédure	La direction maintient ou non sa décision indépendamment de l'avis

Pratiques et recommandations

Formaliser l'information au président de la délégation par écrit (courriel avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature) permet de prouver le respect de l'obligation conventionnelle en cas de litige.

Conserver systématiquement une copie de la notification à la délégation et de l'avis reçu dans le dossier de licenciement sécurise la procédure sur le plan juridique.

Respecter scrupuleusement le délai de 24 heures avant toute communication externe sur le licenciement démontre la bonne foi de l'employeur dans l'application de la CCT.

Distinguer clairement cette obligation d'information conventionnelle de la procédure de licenciement avec préavis prévue par le Code du travail évite toute confusion entre les deux régimes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 17-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Information de la délégation après tout licenciement et avis dans les 24 heures
Art. 17-1 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Résiliation d'un commun accord (renvoi à l'art. L.124-13 du Code du travail)
Art. L.414-1 du Code du travail	Attributions générales de la délégation du personnel

L'information de la délégation dans les 24 heures est une obligation de moyens, non de résultat. Si le président de la délégation ne formule pas d'avis dans le délai imparti, la direction peut poursuivre la procédure. Le non-respect de cette formalité constitue une violation de la CCT sectorielle.

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.