

# L'avis de la délégation du personnel sur un licenciement est-il contraignant pour la direction ?

## Réponse courte

Non. L'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 précise expressément que l'avis émis par la délégation du personnel après un licenciement **ne lie pas la direction** dans sa décision définitive. Le président de la délégation ou son représentant dispose de 24 heures pour formuler cet avis, mais celui-ci reste purement consultatif.

La direction conserve donc l'entière liberté de maintenir, modifier ou annuler sa décision de licenciement indépendamment de la position exprimée par la délégation. Ce mécanisme garantit un droit d'information et de consultation de la représentation du personnel sans pour autant transférer le pouvoir de décision. L'employeur doit néanmoins respecter cette formalité conventionnelle sous peine de violation de la CCT.

## Définition

L'**avis consultatif de la délégation** est la position formelle émise par le président de la délégation du personnel ou son représentant dans les 24 heures suivant l'information d'un licenciement.

Cet avis n'a aucune force obligatoire pour l'employeur et ne constitue pas une condition de validité du licenciement. Il s'inscrit dans le cadre du devoir d'information prévu par la convention collective sectorielle.

## Questions fréquentes

### Faut-il accuser réception de l'avis de la délégation sur un licenciement ?

Oui, accuser réception par écrit, même d'un avis défavorable, témoigne du respect de la procédure conventionnelle de l'article 17-2 de la CCT et renforce la sécurité juridique du licenciement en cas de contentieux ultérieur.

### Faut-il motiver la décision de ne pas suivre l'avis de la délégation ?

Ce n'est pas obligatoire mais constitue une bonne pratique. Motiver dans une note interne le rejet d'un avis défavorable de la délégation prémunit l'employeur contre un contentieux ultérieur fondé sur l'application de l'article 17-2 de la CCT.

### L'absence d'avis de la délégation valide-t-elle automatiquement le licenciement ?

Non. L'avis n'est pas une condition de validité. Si la délégation ne formule pas d'avis dans les 24 heures, la direction peut poursuivre la procédure ; mais l'obligation d'information préalable demeure et doit être respectée.

### L'avis de la délégation gardiennage sur un licenciement est-il contraignant ?

Non, l'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 précise expressément que l'avis émis par la délégation après un licenciement ne lie pas la direction dans sa décision définitive. Il est purement consultatif.

### L'employeur peut-il licencier malgré un avis défavorable de la délégation ?

Oui, la direction conserve l'entière liberté de maintenir, modifier ou annuler sa décision de licenciement indépendamment de la position de la délégation, conformément à l'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

## Le caractère non contraignant de l'avis dispense-t-il de l'obligation d'information ?

Non, le caractère non contraignant de l'avis ne dispense pas l'employeur de son obligation d'information. L'absence de consultation de la délégation constitue une violation de la CCT, même si l'avis n'aurait pas modifié la décision.

## Conditions d'exercice

L'article 17-2 de la CCT définit le cadre de cet avis consultatif.

Condition	Détail
Nature juridique	Avis consultatif, non contraignant
Effet sur la décision	Ne lie pas la direction dans sa décision définitive
Délai d'émission	24 heures après l'information du licenciement
Émetteur	Président de la délégation ou son représentant
Conséquence de l'absence d'avis	La direction peut poursuivre la procédure
Obligation de l'employeur	Informar la délégation, non suivre l'avis

## Modalités pratiques

L'employeur doit intégrer cette consultation dans sa procédure de licenciement.

Étape	Détail
Informar la délégation	Notifier le licenciement au président de la délégation ou à son représentant
Attendre l'avis	Laisser 24 heures à la délégation pour formuler sa position
Prendre connaissance	Lire l'avis sans obligation d'y donner suite
Documenter	Archiver l'avis reçu au dossier de licenciement
Décider	Maintenir ou modifier la décision en toute indépendance

## Pratiques et recommandations

**Accuser** réception de l'avis de la délégation par écrit, même s'il est défavorable, témoigne du respect de la procédure conventionnelle et renforce la sécurité juridique du licenciement.

**Motiver** la décision de ne pas suivre un avis défavorable dans une note interne, bien que non obligatoire, constitue une bonne pratique en cas de contentieux ultérieur.

**Éviter** de confondre l'avis consultatif de la délégation prévu par l'article 17-2 de la CCT avec les procédures disciplinaires et de sanction prévues par le Code du travail, qui imposent des contraintes beaucoup plus strictes.

**Respecter** le délai de 24 heures même si l'avis est attendu comme favorable, afin de ne pas créer un précédent de non-respect de la procédure conventionnelle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 17-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027</b>	Avis de la délégation non contraignant après licenciement
<b>Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Attributions générales de la délégation du personnel
<b>Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail</b>	Protection des délégués du personnel contre le licenciement

Le caractère non contraignant de l'avis ne dispense pas l'employeur de son obligation d'information. L'absence de consultation de la délégation constitue une violation de la CCT sectorielle, même si l'avis n'aurait pas modifié la décision. Cette distinction entre obligation d'information et pouvoir décisionnel est fondamentale.

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.