

Quelle obligation de confidentialité s'applique aux informations transmises à la délégation après un licenciement ?

Réponse courte

Les délégués du personnel informés d'un licenciement en application de l'article 17-2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 sont soumis à une **obligation générale de discrétion** prévue par le Code du travail. L'article **L.415-4** et les dispositions relatives aux attributions de la délégation imposent aux membres de ne pas divulguer les informations confidentielles obtenues dans l'exercice de leur mandat.

Cette obligation couvre les données personnelles du salarié licencié, les motifs du licenciement et les circonstances de la décision. Le délégué qui viole cette obligation de discrétion s'expose à des sanctions disciplinaires et peut engager sa responsabilité civile. La confidentialité s'applique tant à l'égard des autres salariés de l'entreprise qu'à l'égard des tiers extérieurs.

Définition

L'**obligation de discrétion des délégués du personnel** est un devoir légal imposant aux représentants du personnel de ne pas révéler les informations confidentielles dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Dans le contexte d'un licenciement notifié en vertu de l'article 17-2 de la CCT, cette obligation couvre l'identité du salarié concerné, les motifs invoqués et le contenu de l'avis consultatif émis par la délégation.

Questions fréquentes

Comment rappeler l'obligation de discrétion à la délégation lors d'un licenciement ?

Il est recommandé d'apposer une mention de confidentialité sur les documents transmis et de formaliser le rappel par écrit dans le courrier d'information à la délégation, créant une trace documentaire en cas de violation ultérieure.

Le délégué peut-il consulter un conseil juridique malgré la confidentialité ?

Oui, l'obligation de discrétion ne fait pas obstacle au droit du délégué de consulter un conseiller juridique ou syndical dans le cadre de son mandat. Toutefois, le délégué reste responsable de la confidentialité des informations transmises au conseil.

Pendant combien de temps s'applique l'obligation de discrétion d'un délégué ?

L'obligation de discrétion s'applique pendant et après le mandat de délégué, conformément aux dispositions de l'article L.415-4 du Code du travail luxembourgeois et aux attributions générales de la délégation du personnel.

Que risque un délégué qui viole la confidentialité d'un licenciement ?

Le délégué qui viole l'obligation de discrétion s'expose à des sanctions disciplinaires et peut engager sa responsabilité civile. La violation peut justifier la révocation du mandat conformément aux dispositions du Code du travail.

Quelle obligation de confidentialité s'applique à la délégation informée d'un licenciement ?

Les délégués sont soumis à une obligation générale de discrétion prévue par l'article L.415-4 du Code du travail. Ils ne peuvent divulguer les informations confidentielles obtenues dans l'exercice de leur mandat, y compris au titre de l'article 17-2 de la CCT.

Quelles informations sont couvertes par la confidentialité après un licenciement gardiennage ?

L'obligation couvre les données personnelles du salarié licencié, les motifs du licenciement et les circonstances de la décision. Elle s'applique tant à l'égard des autres salariés qu'à l'égard des tiers extérieurs à l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'obligation de confidentialité résulte de la combinaison de la CCT et du Code du travail.

Critère	Application
Base légale	Art. <u>L.415-4</u> et attributions de la délégation du personnel
Base conventionnelle	Art. 17-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027
Informations couvertes	Identité du salarié, motifs, circonstances du licenciement
Durée	Pendant et après le mandat de délégué
Destinataires de l'interdiction	Autres salariés, tiers, médias
Sanction	Responsabilité civile et sanctions disciplinaires possibles

Modalités pratiques

Le respect de la confidentialité nécessite des mesures organisationnelles adaptées.

Étape	Détail
Informers les délégués	Rappeler l'obligation de discrétion lors de chaque notification de licenciement
Limiter les destinataires	Transmettre l'information uniquement au président de la délégation ou à son représentant
Mentionner la confidentialité	Apposer une mention de confidentialité sur les documents transmis
Sécuriser les échanges	Privilégier les communications en personne ou par courrier scellé
Archiver séparément	Conserver les avis de la délégation dans un dossier à accès restreint

Pratiques et recommandations

Rappeler systématiquement l'obligation de discrétion au président de la délégation lors de chaque notification de licenciement renforce la prise de conscience de cette responsabilité et prévient les fuites d'information.

Formaliser le rappel de confidentialité par écrit, en l'intégrant au courrier d'information transmis à la délégation, crée une trace documentaire en cas de violation ultérieure.

Sensibiliser l'ensemble des délégués du personnel, y compris les suppléants, à leurs obligations de discrétion dans le cadre de formations régulières sur le rôle de la délégation évite les violations involontaires.

Signaler immédiatement à la direction toute suspicion de violation de la confidentialité permet de prendre les mesures correctives nécessaires avant que le préjudice ne s'étende.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 17-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Information de la délégation après licenciement
Art. <u>L.415-4</u> du Code du travail	Dispositions relatives aux membres de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Obligation de discrétion des délégués du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles du salarié licencié

L'obligation de discrétion ne fait pas obstacle au droit du délégué de consulter un conseiller juridique ou syndical dans le cadre de l'exercice de son mandat. Toutefois, le délégué reste responsable de la confidentialité des informations transmises à son conseil. La violation de cette obligation peut justifier la révocation du mandat.

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.