

Le délégué du personnel qui poste des informations syndicales sur les réseaux sociaux est-il protégé par la CCT ?

Réponse courte

Oui, sous conditions. L'article 34, point 6, de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit une exception à l'interdiction de communication médiatique pour les **communications réalisées par les représentants du personnel dans le cadre de l'article L.414-6 du Code du travail**. Un délégué du personnel peut donc publier des informations syndicales sur les réseaux sociaux si ces communications s'inscrivent dans l'exercice de son mandat.

Cette protection n'est cependant pas illimitée. Le délégué doit respecter les limites de son mandat et ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives aux dispositifs de sécurité des clients ou aux données commerciales de l'entreprise. Les communications autorisées concernent les activités syndicales, les droits des salariés et les informations relatives à la délégation du personnel, et non les détails opérationnels des missions de gardiennage.

Définition

L'**exception syndicale à l'interdiction de communication** est la dérogation prévue par la CCT du gardiennage permettant aux représentants du personnel de communiquer publiquement, y compris sur les réseaux sociaux, dans le cadre de l'exercice de leur mandat tel que défini par l'article L.414-6 du Code du travail. Cette exception reconnaît le droit des délégués à informer les salariés et à exercer leur mission de représentation sans être soumis à l'interdiction générale applicable aux autres agents.

Questions fréquentes

L'exception syndicale couvre-t-elle les communications personnelles d'un délégué ?

Non, l'exception ne couvre que les communications dans l'exercice du mandat (art. L.414-6 du Code du travail). Les communications à titre personnel restent soumises à l'interdiction générale de l'article 34 point 6 de la CCT gardiennage.

La protection contre le licenciement des délégués s'applique-t-elle aux communications publiques ?

Oui, la protection est renforcée par l'article L.415-11 du Code du travail. Toutefois, la divulgation d'informations mettant en danger la sécurité des agents ou clients dépasse le cadre du mandat et peut justifier des sanctions.

Que faire en cas de communication syndicale litigieuse d'un délégué ?

Il est recommandé de privilégier le dialogue avec le délégué avant toute sanction, car la frontière entre communication syndicale légitime et divulgation confidentielle peut être ténue. Un protocole de communication clarifie les zones grises.

Quelles communications syndicales sont autorisées sur les médias sociaux ?

Sont autorisées les informations syndicales, les droits des salariés et les activités de la délégation. En revanche, les informations confidentielles sur les clients, les dispositifs de sécurité et les données commerciales restent prohibées.

Un délégué peut-il divulguer des informations sur un client de l'entreprise de gardiennage ?

Non, le délégué doit respecter les limites de son mandat. Il ne peut pas divulguer d'informations confidentielles relatives aux dispositifs de sécurité des clients ni aux données commerciales de l'entreprise selon l'article 34 point 6 de la CCT.

Un délégué peut-il publier des informations syndicales sur les réseaux sociaux ?

Oui, sous conditions. L'article 34 point 6 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit une exception pour les communications réalisées par les représentants du personnel dans le cadre de l'article L.414-6 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'exception syndicale est encadrée par des conditions strictes.

Critère	Détail
Bénéficiaires	Représentants du personnel uniquement (délégués titulaires et suppléants)
Cadre juridique	Art. <u>L.414-6</u> du Code du travail
Communications autorisées	Informations syndicales, droits des salariés, activités de la délégation
Communications interdites	Informations confidentielles sur les clients, dispositifs de sécurité, données commerciales
Support	Tous supports, y compris les réseaux sociaux
Limite	Exercice du mandat — pas de communications à titre personnel

Modalités pratiques

L'exercice de cette exception requiert un cadre clair.

Étape	Détail
Identifier les délégués	Tenir à jour la liste des représentants du personnel habilités
Définir le périmètre	Clarifier les communications autorisées et interdites avec la délégation
Informier	Rappeler aux délégués les limites de l'exception (secret professionnel maintenu)
Encadrer	Prévoir un dialogue en cas de doute sur le caractère autorisé d'une communication
Contrôler	Vérifier que les publications respectent le périmètre de l'exception

Pratiques et recommandations

Établir un protocole de communication entre la direction et la délégation du personnel précisant les sujets pouvant être communiqués publiquement et ceux relevant du secret professionnel évite les zones grises.

Distinguer clairement les communications syndicales légitimes (conditions de travail, droits conventionnels, élections professionnelles) des informations opérationnelles confidentielles (lieux de mission, dispositifs de sécurité, identité des clients) limite les risques de dérapage.

Former les délégués du personnel aux bonnes pratiques de communication sur les réseaux sociaux, en insistant sur les spécificités du secteur du gardiennage, réduit les incidents involontaires.

Privilégier le dialogue avec le délégué avant toute sanction en cas de publication litigieuse, car la frontière entre communication syndicale et divulgation d'information confidentielle peut être ténue, comme le rappelle le caractère consultatif de l'avis de la délégation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 34 point 6 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Exception pour les communications des représentants du personnel
Art. <u>L.414-6</u> du Code du travail	Attributions et prérogatives des délégués du personnel
Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail	Protection des délégués du personnel contre le licenciement

La protection du délégué qui communique dans le cadre de son mandat est renforcée par la protection générale contre le licenciement des représentants du personnel. Toutefois, la divulgation d'informations mettant en danger la sécurité des agents ou des clients dépasse le cadre du mandat et peut justifier des poursuites disciplinaires.

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.