

Comment les postes vacants doivent-ils être publiés en interne dans une entreprise de gardiennage ?

Réponse courte

L'article 36-1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose que tous les postes vacants tombant dans le champ d'application de la convention collective soient **publiés dans l'entreprise**. Les candidatures des salariés déjà employés par l'entreprise doivent être prises en considération de manière **prioritaire** par rapport aux candidatures externes, y compris pour les agents souhaitant un poste à horaires plus réguliers.

Cette obligation de publication interne vise à favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise et à permettre aux agents en poste d'évoluer vers des fonctions correspondant mieux à leurs compétences ou à leurs aspirations. La CCT ne précise pas les modalités exactes de publication, laissant à l'employeur le choix du support (affichage, intranet, courrier électronique), à condition que l'information soit effectivement accessible à l'ensemble des salariés.

Définition

La **publication interne des postes vacants** est l'obligation conventionnelle imposée à l'employeur du secteur de la sécurité privée de porter à la connaissance de l'ensemble de ses salariés les postes devenus vacants relevant du champ d'application de la CCT, afin de permettre aux candidatures internes d'être examinées en priorité avant tout recrutement externe.

Questions fréquentes

Comment publier un poste vacant en interne dans une entreprise de gardiennage ?

L'article 36-1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose la publication des postes vacants dans l'entreprise, accessible à tous les salariés. Le support n'est pas imposé : affichage, intranet ou courriel.

Faut-il publier les postes vacants sur les sites de mission gardiennage ?

Il est recommandé d'afficher les postes vacants sur les sites de travail et non uniquement sur l'intranet, car de nombreux agents n'ont pas un accès régulier aux outils numériques pendant leurs missions.

L'employeur doit-il motiver le refus d'une candidature interne ?

Il est recommandé de motiver par écrit le refus d'une candidature interne, afin de prévenir les contestations et de démontrer le respect de l'obligation de priorité prévue par l'article 36-1 de la CCT.

La priorité aux candidatures internes est-elle une obligation de résultat ?

Non, c'est une obligation de moyens. L'employeur doit examiner les candidatures internes en premier mais conserve le pouvoir de décision finale fondé sur les compétences et l'adéquation au poste, conformément à l'article 36-1 de la CCT.

Les candidatures internes sont-elles prioritaires sur les externes dans le gardiennage ?

Oui, l'article 36-1 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que les candidatures des salariés déjà employés doivent être prises en considération de manière prioritaire par rapport aux candidatures externes.

Quel délai laisser pour les candidatures internes avant un recrutement externe ?

La CCT ne précise pas de délai. Il est recommandé de fixer un délai raisonnable (par exemple 10 jours ouvrables) pour permettre aux agents de se positionner avant l'ouverture du recrutement externe.

Conditions d'exercice

La publication interne des postes vacants est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Postes concernés	Tous les postes dans le champ d'application de la CCT
Obligation de publication	Dans l'entreprise, accessible à tous les salariés
Priorité des candidatures internes	Les candidatures des salariés en poste sont prises en considération prioritairement
Critères de sélection	Non précisés par la CCT (compétences, ancienneté selon pratique)
Support de publication	Non imposé (affichage, intranet, courriel)
Délai de publication	Non précisé par la CCT

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la publication interne des postes vacants suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Identifier le poste vacant	Déterminer si le poste relève du champ d'application de la CCT
Rédiger l'annonce interne	Décrire le poste, les compétences requises et les conditions
Diffuser en interne	Publier via les canaux accessibles à tous les agents (affichage, intranet)
Recueillir les candidatures	Fixer un délai raisonnable pour les candidatures internes
Examiner prioritairement	Traiter les candidatures internes avant les candidatures externes
Documenter le processus	Conserver les preuves de publication et de traitement des candidatures

Pratiques et recommandations

Standardiser le processus de publication en utilisant un modèle d'annonce interne commun pour tous les postes vacants, mentionnant la fonction, le site d'affectation, les horaires prévisionnels et les compétences attendues.

Afficher les postes vacants sur les sites de travail et non uniquement sur l'intranet, car de nombreux agents de sécurité n'ont pas un accès régulier aux outils numériques pendant leurs missions de surveillance.

Fixer un délai raisonnable de candidature interne (par exemple 10 jours ouvrables) avant d'ouvrir le recrutement externe, afin de donner aux agents le temps de se positionner tout en ne retardant pas excessivement le comblement du poste.

Motiver par écrit le refus d'une candidature interne afin de prévenir les contestations et de démontrer le respect de l'obligation de priorité prévue par l'article 36-1.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-1 CCT Gardiennage 2026-2027	Publication interne des postes vacants et priorité aux candidatures internes
Art. 2 CCT Gardiennage 2026-2027	Champ d'application de la CCT définissant les postes concernés
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel

La priorité accordée aux candidatures internes est une obligation de moyens et non de résultat. L'employeur doit examiner les candidatures internes en premier, mais conserve le pouvoir de décision finale fondé sur les compétences et l'adéquation au poste. Le non-respect de l'obligation de publication peut être soulevé devant la Commission paritaire.

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.