

# La Commission paritaire de la CCT gardiennage peut-elle être saisie directement par un salarié ?

## Réponse courte

La Commission paritaire instituée par l'article 37 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 **ne peut pas être saisie directement par un salarié individuel**. Ses missions incluent l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution **au niveau des délégations**. La saisine passe donc par la délégation du personnel ou par les organisations syndicales signataires de la CCT (LCGB et OGBL).

Ce filtre institutionnel garantit que seuls les litiges ayant fait l'objet d'une tentative de résolution préalable au niveau de l'entreprise sont portés devant la Commission paritaire, qui constitue une étape obligatoire avant toute procédure de conciliation. Le salarié doit d'abord s'adresser à la délégation du personnel de son entreprise ou à son syndicat, qui décidera de transmettre le dossier à la Commission. Cette étape est préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation devant l'office national de conciliation.

## Définition

La **Commission paritaire** est l'organe conventionnel composé d'au moins trois membres de chaque côté (patronal et syndical), chargé de surveiller l'exécution de la CCT, d'examiner les litiges non résolus au niveau des délégations et de préparer les futures négociations. Sa saisine par un salarié individuel n'est pas prévue, la voie d'accès passant par les représentants du personnel ou les syndicats.

## Conditions d'exercice

La saisine de la Commission paritaire est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Saisine directe par un salarié	Non, pas de saisine individuelle
Voie d'accès	Délégation du personnel ou organisations syndicales signataires
Condition préalable	Litige non résolu au niveau des délégations
Composition	Au moins 3 membres patronaux et 3 membres syndicaux
Étape suivante	Office national de conciliation en cas d'échec (art. <a href="#">L.163-1.(2) 1</a> )
Objet	Litiges liés à l'application de la CCT

## Modalités pratiques

Le parcours de saisine de la Commission paritaire suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
<b>Signaler le problème</b>	Le salarié s'adresse à la délégation du personnel ou à son syndicat
<b>Tentative de résolution locale</b>	La délégation tente de résoudre le litige avec la direction
<b>Constat d'échec</b>	Si le litige persiste, la délégation ou le syndicat saisit la Commission
<b>Examen par la Commission</b>	La Commission paritaire examine le dossier
<b>Décision ou recommandation</b>	La Commission rend un avis ou une décision
<b>Recours en cas d'échec</b>	Saisine de l'office national de conciliation

## Pratiques et recommandations

**Inform**er les agents que la Commission paritaire n'est pas accessible directement et qu'ils doivent d'abord passer par leur délégation du personnel ou leur syndicat pour faire remonter un litige lié à l'application de la CCT, y compris en matière de sanctions disciplinaires.

**Documenter** chaque litige traité au niveau de la délégation en conservant les échanges écrits et les tentatives de résolution, afin de constituer un dossier solide si l'affaire doit être portée devant la Commission paritaire.

**Encourager** le dialogue social au sein de l'entreprise en traitant rapidement les réclamations des agents au niveau de la délégation, ce qui permet souvent de résoudre les conflits sans recourir à la Commission paritaire.

**Rappeler** aux responsables RH que la Commission paritaire est une étape obligatoire avant toute procédure de conciliation, notamment pour les litiges liés au transfert de marché (article 36-10.3).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Institution, composition et missions de la Commission paritaire
<b>Art. 36-10.3 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Saisine obligatoire de la Commission avant conciliation (litiges de transfert)
<b>Art. <u>L.163-1.(2)</u> 1 du Code du travail</b>	Office national de conciliation
<b>Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Rôle de la délégation du personnel

La Commission paritaire joue un rôle de filtre entre les litiges individuels et les procédures formelles de conciliation. Le salarié qui souhaite faire valoir ses droits conventionnels doit impérativement passer par la délégation ou son syndicat. Cette étape préliminaire est obligatoire et conditionne la recevabilité d'un éventuel recours ultérieur.

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.