

Il est interdit à l'employeur de notifier préalablement un licenciement à la délégation syndicale.

Manou Doutrepoint
Août 2024

Vous en avez peut-être déjà fait l'expérience. La délégation syndicale exige de l'employeur qu'il la prévienne d'un licenciement imminent. Qu'il s'agisse d'un licenciement "ordinaire" ou d'un licenciement pour motif grave, peu importe.

Interdiction de principe

Trois principes interdisent à l'employeur de répondre à la demande du syndicat.

(1) La délégation syndicale a le droit d'être informée des changements qui modifient les conditions contractuelles de travail et de salaire, à l'exclusion des informations de nature individuelle. (art.14 de la convention collective numéro 5 sur le statut de la délégation syndicale)

(2) La délégation syndicale a pour mission d'assister les travailleurs en cas de litige individuel, mais uniquement à l'initiative de l'intéressé. (art.13 convention collective numéro 5 sur le statut de la délégation syndicale)

(3) La règle générale du GDPR veut que les informations personnelles ne soient partagées avec un tiers qu'à condition que la personne concernée en ait été informée au préalable.

Aucun contre-argument

Peut-être les représentants syndicaux invoquent-ils encore la coutume à l'appui de leur demande. A cela, la première réponse est que si la coutume existe, cette coutume viole les sources supérieures du droit. Cette coutume doit donc être considérée comme nulle et non avenue (théorie de la hiérarchie des sources du droit, article 51 de la loi sur les conventions collectives de 1968)

Il arrive que le préavis soit décrit dans la réglementation du travail. Là encore, le même raisonnement s'applique : cette disposition du règlement du travail ne peut être appliquée parce qu'elle est en contradiction avec des sources de droit supérieures.

Un dernier argument utilisé est la procédure à suivre en cas de sanctions disciplinaires. Il arrive souvent que, selon cette procédure, la délégation syndicale soit rapidement appelée à intervenir. La réponse est simple. Même si la perception est différente, juridiquement, un licenciement n'est pas une sanction mais l'application du droit des contrats et du principe de la liberté contractuelle.