

Le cessionnaire peut-il affecter un salarié transféré à un chantier différent de celui sur lequel il travaillait ?

Réponse courte

Le cessionnaire peut affecter un salarié transféré à un **chantier différent** de celui sur lequel il travaillait chez le cédant, et ce **sans préavis**. L'article 5.2.d de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 autorise expressément cette réaffectation dans le cadre d'un transfert de contrat d'entretien, qui constitue un outil de flexibilité organisationnelle pour le nouveau prestataire.

Cette possibilité ne doit cependant pas être utilisée pour contourner les droits du salarié. Le contrat de travail et l'ensemble des **conditions contractuelles** — salaire, ancienneté, temps de travail — restent intégralement préservés conformément à l'article 5.2.g. L'avenant type prévu en annexe III de la CCT mentionne d'ailleurs la **mobilité** vers d'autres lieux de travail au Luxembourg selon les besoins de l'entreprise, le salarié ne pouvant refuser le transfert ni la réaffectation.

Définition

La **réaffectation sans préavis** est la faculté accordée au cessionnaire par l'article 5.2.d de la CCT de déplacer tout ou partie des salariés repris vers un chantier différent de celui sur lequel ils étaient affectés chez le cédant. Cette disposition offre une **flexibilité** opérationnelle au cessionnaire tout en maintenant la sécurité de l'emploi du salarié.

Questions fréquentes

La réaffectation autorise-t-elle la modification des clauses essentielles dans le nettoyage ?

Non. La réaffectation ne permet pas de modifier unilatéralement les clauses essentielles (salaire, temps de travail). Si la nouvelle affectation entraîne un allongement significatif du trajet, elle peut nécessiter la procédure de l'article 6 CCT.

Le cessionnaire peut-il affecter un salarié transféré à un chantier différent dans le nettoyage ?

Oui. L'article 5.2.d de la CCT Nettoyage autorise expressément la réaffectation des salariés transférés à un chantier différent et sans préavis. Cette flexibilité s'applique sur le territoire luxembourgeois et en région frontalière.

Le salarié peut-il refuser une réaffectation après transfert dans le nettoyage ?

Non. Le salarié ne peut pas refuser la réaffectation, sauf s'il est délégué du personnel (art. 5.2.h CCT). L'avenant type prévoit la mobilité comme une clause normale du contrat de travail dans le secteur.

Les frais de déplacement supplémentaires sont-ils indemnisés lors d'une réaffectation dans le nettoyage ?

Oui. L'article 21.2 de la CCT prévoit une indemnité kilométrique de 0,25 €/km si le salarié utilise son véhicule personnel. Cette indemnisation respecte les droits du salarié face aux contraintes de mobilité.

Sur quel périmètre géographique peut s'exercer la réaffectation après transfert dans le nettoyage ?

La réaffectation peut intervenir sur l'ensemble du territoire luxembourgeois et en région frontalière (art. 21.1 CCT). L'avenant type de l'annexe III prévoit cette mobilité géographique liée aux besoins opérationnels.

Un préavis est-il requis pour réaffecter un salarié transféré dans le nettoyage ?

Non. L'article 5.2.d de la CCT permet la réaffectation sans préavis. Cependant, informer le salarié dans un délai raisonnable, même non requis, démontre une gestion RH respectueuse et facilite la transition.

Conditions d'exercice

L'article 5.2.d de la CCT encadre la réaffectation des salariés transférés.

Critère	Règle
Réaffectation	Autorisée
Préavis	Non requis
Périmètre géographique	Luxembourg et région frontalière (art. 21.1)
Maintien du contrat	Intégral (salaire, ancienneté, droits)
Temps de travail	Inchangé
Avenant type	Prévoit la mobilité (annexe III)

Modalités pratiques

La réaffectation doit respecter le cadre contractuel et géographique fixé par la CCT.

Aspect	Détail
Notification	Pas de délai imposé, information directe du salarié
Nouveau chantier	Sur le territoire luxembourgeois ou en région frontalière
Horaires	Peuvent être modifiés selon les besoins du nouveau chantier
Déplacements	Indemnité kilométrique si véhicule personnel (0,25 €/km, art. 21.2)
Avenant au contrat	Recommandé pour formaliser la nouvelle affectation
Refus du salarié	Pas de droit de refus (sauf délégué du personnel)

Pratiques et recommandations

Informer le salarié de sa nouvelle affectation dans un délai raisonnable, même si aucun préavis n'est légalement requis, démontre une gestion RH respectueuse et facilite la transition.

Vérifier que la réaffectation ne constitue pas une modification défavorable d'une clause essentielle du contrat, notamment en matière de temps de travail ou de rémunération, prévient les contestations.

Indemniser les frais de déplacement supplémentaires engendrés par la nouvelle affectation conformément à l'article 21 de la CCT respecte les droits du salarié.

Formaliser la nouvelle affectation par un avenant au contrat de travail, conformément au modèle de l'annexe III, sécurise la situation des deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.2.d CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Réaffectation sans préavis des salariés transférés
Art. 5.2.g CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Préservation des droits et obligations
Art. 21 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Indemnités de déplacement
Annexe III CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Avenant type incluant la clause de mobilité

La réaffectation sans préavis est un droit du cessionnaire mais ne l'autorise pas à modifier unilatéralement les clauses essentielles du contrat. Si la réaffectation entraîne un allongement significatif du temps de trajet, elle pourrait être assimilée à une modification défavorable nécessitant la procédure de l'article 6.

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.