

Quelles règles s'appliquent à la reprise du personnel lors d'un changement de prestataire de gardiennage ?

Réponse courte

L'article 36-10 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 impose au cessionnaire (nouvelle entreprise) de reprendre **100 % des salariés** affectés au moins 70 % de leur temps de travail sur le site concerné et depuis au moins **6 mois** avant la date du transfert. Le nombre d'agents à reprendre est déterminé selon la formule de calcul de l'effectif en divisant 100 % du volume des heures contractuelles du marché entrant par **1 784 heures**. Le refus d'un salarié de suivre le transfert est considéré comme une démission avec effet immédiat, sauf pour les délégués du personnel.

Les salariés repris conservent **tous leurs droits et obligations** résultant de leur contrat de travail. Le cédant doit transmettre les informations du personnel dans les **8 jours ouvrables** de l'adjudication confirmée, et la liste définitive est confirmée dans les **15 jours ouvrables**. Un Vademecum de reprise est transmis aux salariés concernés par le cédant lors de la notification du transfert.

Définition

La **reprise de personnel en cas de perte de marché** est le mécanisme conventionnel par lequel l'entreprise cessionnaire d'un contrat de gardiennage est tenue de reprendre les contrats de travail des salariés affectés au site dont elle obtient le marché. Ce dispositif, propre au secteur de la sécurité privée, assure la continuité de l'emploi des agents lors des changements de prestataires.

Questions fréquentes

Comment calculer le nombre d'agents à reprendre lors d'un transfert de marché ?

Le nombre s'obtient en divisant 100 % du volume des heures contractuelles du marché entrant par 1 784 heures, selon la formule prévue par l'article 36-10 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Dans quel délai le cédant doit-il transmettre les informations du personnel ?

Le cédant doit transmettre les informations (noms, matricules, contrats, salaires, ancienneté) dans les 8 jours ouvrables de l'adjudication confirmée. La liste définitive est confirmée dans les 15 jours ouvrables.

Les agents en congé maternité ou parental sont-ils inclus dans la reprise ?

Oui, les salariés en congé maladie, maternité, parental ou familial sont inclus dans la reprise dès lors qu'ils remplissent les critères d'affectation à 70 % et d'ancienneté de 6 mois sur le site selon l'article 36-10 de la CCT.

Que se passe-t-il si un salarié refuse le transfert lors d'une reprise de marché ?

Le refus est considéré comme une démission avec effet immédiat, sauf pour les délégués du personnel, conformément à l'article 36-10.2 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Quel pourcentage du temps de travail sur un site déclenche la reprise obligatoire ?

La reprise est obligatoire pour les salariés affectés au moins 70 % de leur temps de travail sur le site concerné et depuis au moins 6 mois avant la date du transfert, conformément à l'article 36-10 de la CCT Gardiennage 2026-2027.

Quelles règles s'appliquent à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire gardiennage ?

L'article 36-10 de la CCT impose au cessionnaire de reprendre 100 % des salariés affectés au moins 70 % de leur temps sur le site et depuis 6 mois minimum avant le transfert, avec maintien de tous leurs droits.

Conditions d'exercice

La reprise du personnel est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Détail
Obligation de reprise	100 % des salariés éligibles
Affectation minimale	70 % du temps de travail sur le site concerné
Ancienneté minimale	6 mois avant la date du transfert
Calcul de l'effectif	100 % du volume heures contrat entrant ÷ 1 784 heures
Salariés en congé	Maladie, maternité, parental, familial inclus dans la reprise
Droits préservés	Tous droits et obligations du contrat de travail maintenus
Refus du salarié	Démission avec effet immédiat (sauf délégués du personnel)

Modalités pratiques

La procédure de reprise du personnel lors d'un changement de prestataire suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Adjudication confirmée	Le transfert est officiellement décidé par le client ou l'adjudicateur
Transmission des informations (J+8)	Le cédant transmet noms, matricules, contrats, salaires, ancienneté dans les 8 jours ouvrables
Confirmation de la liste (J+15)	Liste définitive du personnel à reprendre confirmée entre cédant et cessionnaire
Transmission du Vademecum	Le cédant remet le Vademecum de reprise aux salariés lors de la notification
Transfert effectif	Les contrats de travail sont transférés avec maintien de tous les droits
Affectation par le cessionnaire	Le cessionnaire peut affecter sans préavis une partie des repris à un autre marché

Pratiques et recommandations

Préparer en amont un dossier complet pour chaque agent potentiellement concerné par le transfert, incluant le contrat de travail, les annexes, la carrière, l'ancienneté et le solde de congés, afin de respecter le délai de 8 jours ouvrables.

Vérifier systématiquement le critère des 70 % d'affectation en croisant les plans de travail des 6 derniers mois, car des agents partiellement affectés au site pourraient être indûment inclus ou exclus de la liste.

Informer les salariés concernés le plus tôt possible sur les conséquences du refus de transfert, qui constitue une démission avec effet immédiat, afin d'éviter des décisions prises sous le coup de l'émotion.

Saisir la Commission paritaire en cas de désaccord sur la liste des salariés à reprendre ou sur le calcul de l'effectif, avant de recourir à l'office national de conciliation conformément à l'article 36-10.3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-10.1 CCT Gardiennage 2026-2027	Obligation de reprise du contrat de travail
Art. 36-10.2 CCT Gardiennage 2026-2027	Principes applicables : effectif, délais, droits, refus
Art. 36-10.3 CCT Gardiennage 2026-2027	Litiges : commission paritaire puis office national de conciliation
Art. 36-10.4 CCT Gardiennage 2026-2027	Vademecum de reprise de marché
Art. <u>L.163-1.(2) 1</u> du Code du travail	Procédure de conciliation

La reprise de personnel est une obligation conventionnelle propre au secteur du gardiennage qui va au-delà du transfert d'entreprise de droit commun. Le Vademecum élaboré par les partenaires sociaux sert de guide d'interprétation et doit être transmis à chaque salarié concerné. Les litiges passent obligatoirement par la Commission paritaire avant toute procédure judiciaire.

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.