

Le refus d'un agent de suivre le transfert vers la nouvelle entreprise de gardiennage est-il une démission ?

Réponse courte

L'article 36-10.2 f) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 est catégorique : le refus par un salarié du transfert de son contrat de travail vers le cessionnaire est considéré comme une **démission avec effet immédiat**. Le salarié perd donc son emploi sans bénéficier d'un préavis ni d'une indemnité de départ au sens des règles de rupture du contrat, et ne peut pas prétendre aux allocations de chômage dans les conditions habituelles.

Cette règle connaît toutefois une **exception importante** : les délégués du personnel ne sont pas soumis à cette disposition. Ils peuvent refuser le transfert sans que ce refus soit requalifié en démission, en raison de la protection spéciale dont ils bénéficient en vertu du Code du travail. L'employeur doit informer clairement chaque agent des conséquences de son refus lors de la notification du transfert.

Définition

Le **refus de transfert assimilé à une démission** est la qualification conventionnelle prévue par l'article 36-10.2 f) de la CCT selon laquelle un agent de sécurité qui refuse de voir son contrat de travail transféré au cessionnaire lors d'un changement de prestataire est réputé avoir démissionné avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité.

Conditions d'exercice

L'assimilation du refus de transfert à une démission est soumise aux conditions suivantes.

| Condition | Détail |
|----------------------------|---|
| Principe | Le refus du transfert = démission avec effet immédiat |
| Effet | Immédiat, sans préavis |
| Indemnité de départ | Non due (démission) |
| Allocations chômage | Compromises en cas de démission volontaire |
| Exception | Les délégués du personnel peuvent refuser sans conséquence de démission |
| 13e mois | Pas de prorata en cas de démission (art. 27 CCT) |

Modalités pratiques

La gestion du refus de transfert par un agent suit les étapes suivantes.

| Étape | Détail |
|--------------------------------------|---|
| Notifier le transfert | Informé chaque agent du changement de prestataire et de la date de transfert |
| Remettre le Vademecum | Transmettre le Vademecum de reprise (art. 36-10.4) |
| Informé des conséquences | Expliquer clairement que le refus vaut démission immédiate |
| Recueillir la position | Laisser un délai raisonnable pour que l'agent exprime son choix |
| Formaliser le refus | Obtenir un écrit si l'agent refuse le transfert |
| Constater la démission | Acter la rupture du contrat avec effet immédiat |
| Vérifier le statut de délégué | S'assurer que l'agent n'est pas délégué du personnel avant d'appliquer la règle |

Pratiques et recommandations

Informé systématiquement et par écrit chaque agent concerné des conséquences juridiques d'un refus de transfert, en joignant le Vademecum de reprise et en mentionnant expressément l'article 36-10.2 f) de la CCT.

Vérifier impérativement si l'agent qui refuse est délégué du personnel, car l'application de la règle de démission immédiate à un délégué constituerait une violation de la CCT et du Code du travail.

Accorder un délai de réflexion raisonnable à l'agent avant de constater formellement son refus, afin de s'assurer que la décision est prise en connaissance de cause et non sous le coup de l'émotion.

Documenter le processus d'information et le refus éventuel par des écrits datés et signés, afin de disposer de preuves en cas de contestation ultérieure devant les juridictions du travail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. 36-10.2 f) CCT Gardiennage 2026-2027 | Refus du transfert = démission avec effet immédiat (sauf délégués) |
| Art. 36-10.4 CCT Gardiennage 2026-2027 | Vademecum de reprise transmis aux salariés |
| Art. 27 CCT Gardiennage 2026-2027 | 13e mois non dû en cas de démission |
| Art. <u>L.414-2</u> du Code du travail | Protection des délégués du personnel |

La qualification du refus en démission immédiate est une disposition conventionnelle sévère qui prive le salarié de tout préavis et de toute indemnité. L'employeur cédant doit s'assurer que l'information a été clairement communiquée. L'exception en faveur des délégués du personnel reflète leur statut protégé par la loi.

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.