

Les délégués du personnel peuvent-ils refuser un transfert de marché dans le gardiennage sans conséquence ?

Réponse courte

L'article 36-10.2 f) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que le refus du transfert par un salarié est assimilé à une démission avec effet immédiat, mais cette disposition **ne s'applique pas aux délégués du personnel**. Un délégué peut donc refuser le transfert de son contrat de travail vers le cessionnaire sans que ce refus soit requalifié en démission. Il conserve son emploi chez le cédant.

Cette exception est cohérente avec la **protection spéciale** dont bénéficient les délégués du personnel en vertu du Code du travail luxembourgeois. Un délégué ne peut être licencié ni voir sa situation contractuelle modifiée de manière défavorable sans l'accord du tribunal du travail. En cas de refus, le cédant doit donc maintenir le délégué dans ses effectifs et lui proposer une affectation alternative au sein de l'entreprise, en respectant les règles générales de reprise de marché.

Définition

L'**exception de transfert pour les délégués du personnel** est la dérogation conventionnelle prévue par l'article 36-10.2 f) de la CCT qui permet aux représentants du personnel élus de refuser le transfert de leur contrat de travail vers le cessionnaire lors d'un changement de prestataire de gardiennage, sans que ce refus soit assimilé à une démission avec effet immédiat.

Conditions d'exercice

L'exception en faveur des délégués du personnel est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Bénéficiaires	Délégués du personnel en fonction
Droit de refus	Oui, sans conséquence de démission
Maintien du contrat	Chez le cédant, avec affectation alternative
Agents non délégués	Refus = démission avec effet immédiat
Fondement légal	Protection des délégués (Code du travail)
Durée de la protection	Pendant toute la durée du mandat et au-delà selon la loi

Modalités pratiques

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

Étape	Détail
Identifier les délégués	Vérifier la liste des délégués en fonction avant le transfert
Informerséparément	Notifier les délégués de leur droit spécifique de refus
Recueillir la décision	Laisser le délégué exprimer son choix par écrit
En cas de refus	Maintenir le délégué dans les effectifs du cédant
Proposer une affectation	Trouver un poste alternatif au sein de l'entreprise cédante
Ajuster l'effectif cessionnaire	Intégrer l'absence du délégué dans le calcul de reprise

Pratiques et recommandations

Recenser systématiquement les délégués du personnel parmi les agents affectés au site avant le début de la procédure de transfert, afin d'anticiper les cas de refus et d'adapter le planning de reprise.

Informers les délégués de manière distincte et personnalisée sur leur droit de refuser le transfert sans conséquence de démission, en leur laissant un délai suffisant pour prendre leur décision.

Prévoir un plan d'affectation alternative pour les délégués qui refusent le transfert, car le cédant reste tenu de leur fournir du travail et de respecter les conditions de leur contrat.

Coordonner avec le cessionnaire l'impact du refus d'un délégué sur l'effectif à reprendre, car cela peut nécessiter un ajustement de la liste du personnel transféré pour atteindre le volume horaire contractuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-10.2 f) CCT Gardiennage 2026-2027	Exception pour les délégués : le refus n'est pas une démission
Art. <u>L.415-11</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement des délégués du personnel
Art. 36-10.2 a) CCT Gardiennage 2026-2027	Obligation de reprise de 100 % des salariés éligibles
Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027	Commission paritaire compétente en cas de litige

L'exception en faveur des délégués du personnel est la seule dérogation prévue par la CCT à la règle du refus-démission. Elle reflète le statut protégé des représentants du personnel. Le cédant qui se retrouve avec un délégué refusant le transfert doit impérativement lui proposer un poste alternatif.

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.