

Le cessionnaire peut-il affecter un agent repris à un autre site sans préavis après un transfert ?

Réponse courte

L'article 36-10.2 d) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 accorde expressément au cessionnaire la faculté d'affecter **sans préavis** une partie des salariés repris à un **autre marché** que celui ayant donné lieu au transfert. Cette disposition, qui s'inscrit dans le cadre de la reprise de personnel lors d'un changement de prestataire, permet au cessionnaire d'organiser librement la répartition de ses effectifs en fonction de ses besoins opérationnels, sans être tenu de maintenir chaque agent sur le site d'origine.

Cette faculté ne remet toutefois pas en cause les **droits et obligations** du contrat de travail, qui sont intégralement préservés conformément à l'article 36-10.2 e). Le salaire, l'ancienneté, la carrière et les conditions contractuelles restent inchangés. Le cessionnaire doit cependant respecter les limites de la clause de mobilité éventuelle, les règles de durée du travail et les dispositions relatives au plan de travail (article 25-1), notamment le délai de remise de 10 jours avant application.

Définition

La **faculté de réaffectation sans préavis** est le droit conventionnel du cessionnaire d'un marché de gardiennage de déplacer une partie des salariés repris vers un autre site ou un autre marché sans être tenu de respecter un délai de préavis spécifique. Ce droit est prévu par l'article 36-10.2 d) de la CCT et vise à assurer la flexibilité opérationnelle de l'entreprise cessionnaire.

Questions fréquentes

Faut-il appliquer l'indemnité kilométrique en cas de réaffectation à un autre site ?

Oui, si l'agent réaffecté doit utiliser son véhicule privé pour se rendre sur le nouveau site dans le cadre de l'exécution de son travail, l'indemnité kilométrique de 0,25 €/km de l'article 36-4 de la CCT s'applique.

L'agent réaffecté doit-il recevoir un nouveau plan de travail ?

Oui, le cessionnaire doit remettre un nouveau plan de travail conforme à l'article 25-1 de la CCT, au moins 10 jours avant son application, pour permettre à l'agent de s'organiser malgré l'absence de préavis de réaffectation.

La réaffectation à un autre marché modifie-t-elle les droits du contrat de travail ?

Non, l'article 36-10.2 e) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 préserve intégralement tous les droits et obligations du contrat. Salaire, ancienneté, carrière et conditions contractuelles restent inchangés.

La réaffectation peut-elle aller au-delà de la clause de mobilité contractuelle ?

Non, la réaffectation ne peut pas constituer une modification substantielle du contrat allant au-delà de la clause de mobilité. Une telle modification nécessiterait l'accord du salarié conformément au droit commun luxembourgeois.

Le cessionnaire peut-il affecter un agent repris à un autre site sans préavis ?

Oui, l'article 36-10.2 d) de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 accorde expressément au cessionnaire la faculté d'affecter sans préavis une partie des salariés repris à un autre marché que celui ayant donné lieu au transfert.

Quelle communication prévoir lors d'une réaffectation sans préavis ?

Il est recommandé de communiquer de manière transparente avec les agents réaffectés sur les raisons de leur déplacement et les conditions du nouveau poste, même si la CCT n'impose pas de préavis formel pour cette décision.

Conditions d'exercice

La réaffectation des agents repris est encadrée par les conditions suivantes.

Condition	Détail
Droit du cessionnaire	Affecter sans préavis une partie des salariés repris à un autre marché
Portée	Une partie des salariés (pas nécessairement la totalité)
Préavis	Non requis pour la réaffectation
Maintien des droits	Tous droits et obligations du contrat préservés (art. 36-10.2 e)
Plan de travail	Le nouveau plan doit respecter les règles de l'article 25-1
Limites	Respect de la clause de mobilité contractuelle et des maxima horaires

Modalités pratiques

La réaffectation d'agents repris à un autre site suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Évaluer les besoins	Déterminer combien d'agents doivent rester sur le site repris et combien peuvent être réaffectés
Sélectionner les agents	Identifier les agents à réaffecter selon des critères objectifs
Informers les agents	Notifier la réaffectation en communiquant le nouveau site et les conditions
Établir le plan de travail	Remettre un nouveau plan conforme à l'article 25-1
Maintenir les conditions	S'assurer que salaire, ancienneté et droits contractuels sont préservés
Adapter les frais de route	Appliquer l'indemnité kilométrique de 0,25 €/km si le nouvel trajet le justifie

Pratiques et recommandations

Communiquer de manière transparente avec les agents réaffectés sur les raisons de leur déplacement et les conditions du nouveau poste, même si la CCT n'impose pas de préavis formel pour cette décision.

Respecter les dispositions de l'article 25-1 concernant le plan de travail, en remettant le nouveau planning au moins 10 jours avant son application, afin de permettre à l'agent de s'organiser malgré l'absence de préavis de réaffectation.

Vérifier que la réaffectation ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail allant au-delà de la clause de mobilité, car une telle modification nécessiterait l'accord du salarié conformément au droit commun.

Appliquer l'indemnité kilométrique de 0,25 €/km (article 36-4) si l'agent réaffecté doit utiliser son véhicule privé pour se rendre sur le nouveau site dans le cadre de l'exécution de son travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 36-10.2 d) CCT Gardiennage 2026-2027	Faculté du cessionnaire d'affecter sans préavis à un autre marché
Art. 36-10.2 e) CCT Gardiennage 2026-2027	Maintien de tous les droits et obligations du contrat de travail
Art. 25-1 CCT Gardiennage 2026-2027	Plan de travail et délai de remise de 10 jours
Art. 36-4 CCT Gardiennage 2026-2027	Indemnité kilométrique de 0,25 €/km

La faculté de réaffectation sans préavis est un droit du cessionnaire, mais elle ne dispense pas du respect des autres obligations conventionnelles. Le maintien des droits contractuels et l'établissement d'un plan de travail conforme restent obligatoires. En cas de litige, la Commission paritaire peut être saisie.

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.