

# Les litiges de transfert de marché non résolus en Commission paritaire vont-ils automatiquement en conciliation ?

## Réponse courte

L'article 36-10.3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit expressément que les litiges liés à l'application des règles de reprise de personnel lors d'un changement de prestataire qui ne trouvent pas de solution dans le cadre de la Commission paritaire sont portés devant l'**office national de conciliation** conformément à l'article L.163-1.(2) 1 du Code du travail. Ce renvoi est automatique en cas de défaut d'accord au sein de la Commission.

Cette disposition crée un mécanisme de résolution des conflits à deux niveaux pour les litiges de transfert de marché : la Commission paritaire constitue le premier échelon obligatoire, et l'office national de conciliation prend le relais en cas d'échec. Les parties n'ont pas besoin d'une décision formelle de la Commission pour saisir l'office, le constat de désaccord suffit à ouvrir cette voie de recours conformément aux dispositions légales.

## Définition

Le **renvoi automatique à l'office national de conciliation** est le mécanisme conventionnel par lequel un litige de transfert de marché non résolu par la Commission paritaire est automatiquement orienté vers l'office national de conciliation. Ce mécanisme, prévu par l'article 36-10.3 de la CCT, garantit qu'aucun litige de reprise de personnel ne reste sans voie de résolution.

## Questions fréquentes

### Comment garantir la continuité du service pendant une procédure de conciliation gardiennage ?

Il faut anticiper les délais de traitement par l'office national en prenant des mesures conservatoires pour assurer la continuité du service de gardiennage pendant la durée de la procédure de conciliation.

### Faut-il informer les salariés concernés par un litige de transfert en cours ?

Oui, il est recommandé d'informer les salariés concernés de l'avancement de la procédure, car l'incertitude prolongée peut affecter leur situation professionnelle et personnelle pendant la durée de la conciliation.

### Faut-il une décision formelle de la Commission paritaire pour saisir l'office de conciliation ?

Non, le constat de désaccord suffit à ouvrir la voie de recours vers l'office national de conciliation. Aucune décision supplémentaire n'est nécessaire selon l'article 36-10.3 de la CCT Gardiennage 2026-2027.

### Quel document préparer pour l'office national de conciliation après échec ?

Il faut rédiger un procès-verbal détaillé de la Commission paritaire constatant l'absence d'accord, en mentionnant les positions respectives des parties, pour faciliter le travail de l'office national de conciliation.

### Quels documents joindre au dossier de conciliation pour un litige de transfert ?

Il faut joindre le contrat de marché, le calcul de l'effectif, la liste du personnel, les correspondances entre cédant et cessionnaire, ainsi que le procès-verbal de la Commission paritaire constatant l'échec.

## Un litige de transfert de marché échoué en Commission paritaire va-t-il automatiquement en conciliation ?

Oui, l'article 36-10.3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit le renvoi automatique à l'office national de conciliation conformément à l'article L.163-1.(2) 1 du Code du travail si la Commission paritaire ne trouve pas de solution.

### Conditions d'exercice

Le renvoi à l'office national de conciliation est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Étape préalable	Saisine de la Commission paritaire
Condition de renvoi	Défaut d'accord au sein de la Commission
Automaticité	Oui, pas de décision supplémentaire nécessaire
Base légale	Art. <a href="#">L.163-1.(2) 1</a> du Code du travail
Litiges concernés	Litiges d'application de l'article 36-10 (reprise de personnel)
Parties	Représentants patronaux et syndicaux signataires

### Modalités pratiques

Le passage de la Commission paritaire à l'office national de conciliation suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Constater le désaccord	La Commission paritaire acte l'absence de solution
Rédiger un procès-verbal	Documenter les positions des parties et le constat d'échec
Saisir l'office de conciliation	Adresser la demande conformément à l'art. <a href="#">L.163-1.(2) 1</a>
Préparer le dossier	Joindre le procès-verbal de la Commission et les pièces du litige
Participer à la conciliation	Les parties se présentent devant l'office
Exécuter la décision	Appliquer l'accord de conciliation ou poursuivre devant le tribunal

### Pratiques et recommandations

**Rédiger** un procès-verbal détaillé de la réunion de la Commission paritaire constatant l'absence d'accord, en mentionnant les positions respectives des parties, afin de faciliter le travail de l'office national de conciliation.

**Préparer** le dossier de conciliation en rassemblant tous les documents pertinents : contrat de marché, calcul de l'effectif, liste du personnel, correspondances entre cédant et cessionnaire, et procès-verbal de la Commission paritaire.

**Inform**er les salariés concernés par le litige de transfert de l'avancement de la procédure, car l'incertitude prolongée peut affecter leur situation professionnelle et personnelle.

**Anticiper** les délais de traitement par l'office national de conciliation en prenant des mesures conservatoires pour garantir la continuité du service de gardiennage pendant la durée de la procédure.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 36-10.3 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Renvoi à l'office national de conciliation en cas d'échec de la Commission
<b>Art. 37 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Commission paritaire comme étape préliminaire obligatoire
<b>Art. <u>L.163-1.(2) 1</u> du Code du travail</b>	Procédure de conciliation devant l'office national
<b>Art. 36-10 CCT Gardiennage 2026-2027</b>	Régime de reprise de personnel en cas de perte de marché

Le mécanisme de renvoi automatique à l'office de conciliation garantit qu'aucun litige de transfert de marché ne reste sans voie de résolution. La Commission paritaire reste l'étape préalable obligatoire, mais son échec ouvre automatiquement la voie à la conciliation légale. Les parties doivent coopérer de bonne foi à chaque étape.

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.