

Changer de prestataire de sécurité : les règles de transfert du personnel au Royaume-Uni, en France, en Espagne et en Italie

TUPE, l'Annexe VII en France, la subrogación espagnole et la clausola sociale italienne : comment fonctionne le transfert des agents lors d'un changement de prestataire de sécurité.

2026-10-12 · 4 min · FR

Pourquoi les règles de transfert du personnel structurent tout appel d'offres de sécurité

Cet article constitue une information générale et non un conseil juridique.

Lorsqu'un client remplace son prestataire de sécurité, les agents présents sur site ne partent pas toujours avec l'entreprise sortante. Au Royaume-Uni, en France, en Espagne et en Italie, la législation ou les conventions collectives sectorielles peuvent imposer au prestataire entrant de reprendre tout ou partie du personnel affecté au contrat.

Pour les acheteurs, cela compte à trois égards. Cela affecte les prix des offres (le prestataire entrant peut hériter de la rémunération et de l'ancienneté existantes), cela affecte le calendrier de transition (documents et listes doivent être échangés dans des délais fixés) et cela affecte la continuité de service. Les règles diffèrent significativement d'un pays à l'autre, de sorte que chaque lot national nécessite sa propre analyse, vérifiée par un conseil local en droit du travail.

Royaume-Uni : le TUPE et les changements de prestataire de service

Le Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE) couvre les "changements de prestataire de service" (service provision changes), qui incluent le passage d'un contrat d'un prestataire à un autre. En vertu de l'article (regulation) 3, les conditions incluent un groupe organisé de salariés en Grande-Bretagne dont l'objet principal est l'exécution des activités pour le client, ainsi qu'une intention de poursuite de ces activités après le changement. Les événements ponctuels ou les tâches de courte durée sont exclus.

Lorsque le TUPE s'applique, l'article 4 (regulation 4) prévoit que les contrats de travail des salariés affectés se poursuivent avec le nouvel employeur, et que les droits, obligations et responsabilités de l'employeur sortant au titre de ces contrats sont transférés. Les modifications des conditions sont nulles si la raison unique ou principale est le transfert, sous réserve d'exceptions limitées.

En vertu de l'article 11 (regulation 11), l'employeur sortant doit transmettre à l'employeur entrant les "informations relatives aux responsabilités salariales" (y compris identité, âge, conditions d'emploi, procédures disciplinaires et réclamations récentes, et contentieux) au moins 28 jours avant le transfert. Notez que les conditions de l'article 3 citées se réfèrent à la Grande-Bretagne ; la situation en Irlande du Nord doit être vérifiée séparément.

France : l'Annexe VII de la convention collective de la sécurité

En France, la reprise du personnel en cas de changement de prestataire est régie par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351), via l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel (Annexe VII), modifié notamment par un avenant du 28 janvier 2011. Elle ne s'applique que lorsqu'un marché passe d'un prestataire à un autre, pour les clients publics comme privés.

Selon le texte modifié, les salariés éligibles doivent, entre autres conditions, consacrer plus de la moitié de leur temps de travail au périmètre sortant, avoir travaillé au moins 900 heures sur ce périmètre au cours des neuf derniers mois (au prorata pour les temps partiels), détenir une carte professionnelle valide et la formation requise, et être en contrat à durée indéterminée. L'entreprise entrante doit reprendre l'ensemble des salariés éligibles ayant au moins quatre ans d'ancienneté contractuelle, ainsi que 85 % (arrondis à l'entier inférieur) des autres salariés éligibles.

Les délais sont courts : le prestataire entrant notifie le sortant dans les cinq jours ouvrés, et le prestataire sortant transmet ensuite la liste du personnel transférable, accompagnée de justificatifs tels que les neuf derniers bulletins de paie, dans les dix jours ouvrés. Les salariés transférés conservent leur ancienneté, leur classification et leur salaire de base. La sûreté aéroportuaire relève d'une annexe distincte.

Espagne et Italie : la subrogación et la clausola sociale

En Espagne, le Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, enregistré par résolution du 8 avril 2026 et publié au BOE le 18 avril 2026, couvre la période 2026-2030. L'article 14 fixe la règle générale sur la subrogación de servicios, applicable que le client soit public ou privé.

Pour le gardiennage et les services associés (article 15), l'entreprise entrante doit reprendre les travailleurs ayant au moins sept mois d'ancienneté réelle sur le service immédiatement avant le changement, quel que soit leur type de contrat. L'article 17 énumère les documents que l'entreprise sortante doit fournir (liste du personnel, bulletins de paie des 12 derniers mois, relevés de sécurité sociale, contrats, cartes professionnelles, plannings de poste) au moins cinq jours ouvrés avant le début du nouveau contrat, ou immédiatement et au minimum 24 heures avant le début si le préavis a été plus court.

Dans la commande publique italienne, l'article 57 du Code des contrats publics (décret législatif 36/2023, modifié par le décret législatif 209/2024) impose aux pouvoirs adjudicateurs d'inclure des clauses sociales dans les appels d'offres de travaux et de services non intellectuels. Ces clauses constituent des exigences obligatoires de l'offre et visent, entre autres, la stabilité de l'emploi du

personnel employé et l'application des conventions collectives nationales et territoriales pertinentes.

Les contrats privés sont régis par la convention collective nationale pour la sécurité privée et les services fiduciaires (CCNL vigilanza privata e servizi fiduciari). Le texte de renouvellement de 2013, en ses articles 26 à 27 bis, imposait la notification d'un changement de contrat aux syndicats et aux autorités, l'embauche directe du personnel existant par l'entreprise entrante sans période d'essai, et une réunion lorsque le nouveau contrat nécessite moins de personnel. Vérifiez la version actuellement en vigueur avant de vous fier à ces détails.

Liste de contrôle pratique pour les acheteurs

Une courte comparaison aide les équipes nationales à s'aligner avant une remise en appel d'offres.

- Royaume-Uni : TUPE (changement de prestataire de service) ; informations sur les responsabilités salariales au moins 28 jours avant le transfert.
- France : Annexe VII de l'IDCC 1351 ; 100 % des salariés éligibles ayant 4 ans d'ancienneté ou plus, 85 % des autres ; délais de notification courts.
- Espagne : articles 14 à 18 de la convention nationale 2026-2030 ; sept mois sur le service ; documents au moins cinq jours ouvrés avant le début.
- Italie : article 57 du décret législatif 36/2023 pour les marchés publics ; règles de la CCNL en cas de changement de contrat pour les marchés privés.
- Dans chaque pays : demander des données anonymisées sur le personnel dans le dossier d'appel d'offres, intégrer les délais de transfert au calendrier de mobilisation et prendre un conseil juridique local.

L'approche d'IPN

Comme chaque membre d'IPN est une entreprise nationale opérant selon les règles de son propre pays, les obligations de transfert du personnel sont analysées et chiffrées localement plutôt que moyennées à l'échelle d'une région. Nous recommandons aux clients de faire confirmer l'analyse par leur propre conseil en droit du travail dans chaque juridiction.

Sources

TUPE Regulations 2006, regulation 4: Effect of relevant transfer on contracts of employment
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2006/246/regulation/4>

TUPE Regulations 2006, regulation 11: Notification of employee liability information
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2006/246/regulation/11>

TUPE Regulations 2006, regulation 3: A relevant transfer
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2006/246/regulation/3>

Avenant du 28 janvier 2011 relatif a la reprise du personnel (IDCC 1351), marche-public.fr
<https://www.marche-public.fr/securite-privee/Avenant-110128-reprise-personnel-IDCC-1351.htm>

BOE: Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026 to 2030
<https://www.boe.es/eli/es/res/2026/04/08/%285%29>

Brocardi: Article 57, Legislative Decree 36/2023 (clausole sociali)
<https://www.brocardi.it/nuovo-codice-appalti/dell-appalto/degli-istituti-e-delle-clausole-comuni/art57.html>

[https://international-pn.com/fr/analyses/changement-prestataire-securite-transfert-personnel-uk-france-espagn
e-italie](https://international-pn.com/fr/analyses/changement-prestataire-securite-transfert-personnel-uk-france-espagn-e-italie)