

Quels cas entraînent la cessation de plein droit du contrat de travail dans le catering ?

Réponse courte

La CCT Catering 2024-2027 prévoit **7 cas de cessation de plein droit** du contrat de travail à l'article 3.1, en application des articles [L.125-2](#) à [L.125-4](#) du Code du travail. Ces cas incluent l'inaptitude médicale à l'embauche, l'attribution d'une pension de vieillesse ou l'atteinte de 65 ans, l'attribution d'une pension d'invalidité, l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie, le reclassement externe, le retrait de la qualité de salarié handicapé et la réorientation vers le marché du travail ordinaire.

Dans ces situations, le contrat prend fin **automatiquement** sans qu'il soit nécessaire de notifier un licenciement ou de respecter un préavis. L'employeur n'a pas à verser d'indemnité de départ puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement. Il reste toutefois tenu de remettre le certificat de travail dans les 5 jours et de verser le décompte final avec le dernier salaire.

Définition

La cessation de plein droit du contrat de travail désigne la fin automatique de la relation de travail provoquée par la survenance d'un événement prévu par la loi ou la convention collective, sans qu'aucune des parties n'ait à prendre l'initiative de la rupture. L'article 3.1 de la CCT Catering énumère **7 cas limitatifs** de cessation de plein droit, reprenant les dispositions des articles [L.125-2](#) à [L.125-4](#) du Code du travail, notamment l'attribution d'une pension d'invalidité. Ce mécanisme se distingue du licenciement et de la démission en ce qu'il ne nécessite aucune formalité de résiliation.

Questions fréquentes

L'épuisement de l'indemnité pécuniaire de maladie entraîne-t-il la cessation de plein droit dans le catering ?

Oui. L'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie au sens de l'article 9 al. 1 du Code de la sécurité sociale est l'un des 7 cas de cessation de plein droit énumérés à l'article 3.1 de la CCT Catering. Le contrat prend alors fin automatiquement.

L'indemnité de départ est-elle due en cas de cessation de plein droit dans le catering ?

Non. La cessation de plein droit ne donne pas droit à l'indemnité de départ ni au congé pour recherche d'emploi, car il ne s'agit pas d'un licenciement. L'employeur reste néanmoins tenu de remettre le certificat de travail et de verser le décompte final.

La cessation de plein droit nécessite-t-elle un préavis dans le catering ?

Non. La cessation de plein droit fait fin au contrat automatiquement sans qu'il soit nécessaire de notifier un licenciement ou de respecter un préavis. Elle se distingue du licenciement et de la démission en ce qu'elle ne nécessite aucune formalité de résiliation préalable.

Quelles formalités l'employeur doit-il accomplir en cas de cessation de plein droit dans le catering ?

L'employeur doit notifier par écrit au salarié la cessation de plein droit en mentionnant la base légale ou conventionnelle, remettre le certificat de travail dans les 5 jours, virer le décompte final avec le dernier salaire et déclarer la fin du contrat auprès du CCSS.

Quels cas entraînent la cessation de plein droit du contrat de travail dans le catering ?

L'article 3.1 de la CCT Catering 2024-2027 prévoit 7 cas : inaptitude médicale à l'embauche, pension de vieillesse ou 65 ans, pension d'invalidité, épuisement de l'indemnité maladie, reclassement externe, retrait de la qualité de salarié handicapé, et réorientation vers le marché du travail ordinaire.

Conditions d'exercice

Les 7 cas de cessation de plein droit du contrat sont strictement définis par la CCT et le Code du travail.

Cas	Détail
Inaptitude médicale	Déclaration d'inaptitude lors de l'examen médical d'embauche
Pension de vieillesse / 65 ans	Attribution d'une pension de vieillesse ou atteinte de l'âge de 65 ans
Pension d'invalidité	Décision portant attribution d'une pension d'invalidité
Épuisement indemnité maladie	Épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie (art. 9 al. 1 CSS)
Reclassement externe	Notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe
Retrait qualité handicapé	Retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé
Réorientation marché ordinaire	Confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire

Modalités pratiques

La gestion administrative de la cessation de plein droit requiert plusieurs démarches de la part de l'employeur.

Étape	Détail
Constatation	Vérifier la survenance effective de l'un des 7 cas prévus
Documentation	Collecter la décision officielle (médecin, <u>CNS</u> , commission mixte)
Information du salarié	Notifier par écrit la cessation de plein droit et sa date d'effet
Certificat de travail	Remise dans les 5 jours suivant la fin du contrat (art. 3.9)
Décompte final	Virement avec le dernier salaire (art. 3.10)
Déclaration <u>CCSS</u>	Déclarer la fin du contrat auprès du Centre commun de la sécurité sociale

Pratiques et recommandations

Identifier précisément le cas de cessation applicable parmi les 7 cas prévus avant de constater la fin du contrat, en s'appuyant sur le document officiel justificatif.

Notifier le salarié par écrit de la cessation de plein droit en mentionnant la base légale et conventionnelle, même si aucune formalité de licenciement n'est requise.

Respecter les obligations de fin de contrat identiques à celles d'un licenciement : certificat de travail, décompte final et documents administratifs dans les délais impartis par la CCT.

Distinguer clairement la cessation de plein droit du licenciement dans le dossier RH du salarié, car cette qualification a des conséquences directes sur les droits à l'indemnité de départ et aux allocations de chômage.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.1 CCT Catering 2024-2027	Cas de cessation de plein droit du contrat dans le catering
Art. <u>L.125-2</u> du Code du travail	Cessation de plein droit pour pension de vieillesse
Art. <u>L.125-3</u> du Code du travail	Cessation de plein droit pour pension d'invalidité
Art. <u>L.125-4</u> du Code du travail	Cessation de plein droit pour reclassement
Art. 9 al. 1 CSS	Épuisement de l'indemnité pécuniaire de maladie
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La cessation de plein droit ne donne pas droit à l'indemnité de départ ni au congé pour recherche d'emploi, car il ne s'agit pas d'un licenciement. L'employeur doit néanmoins accomplir toutes les formalités administratives de fin de contrat. En cas de doute sur la qualification de la fin du contrat, il est recommandé de consulter un conseil juridique spécialisé.

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.