

L'attribution d'une pension d'invalidité met-elle automatiquement fin au contrat dans le catering ?

Réponse courte

L'attribution d'une pension d'invalidité entraîne la **cessation de plein droit** du contrat de travail dans le secteur de la restauration collective, conformément à l'article 3.1 point 3 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-3 du Code du travail. Le contrat prend fin automatiquement à la date de la décision portant attribution de la pension, sans qu'il soit nécessaire de notifier un licenciement ou de respecter un préavis.

Cette cessation automatique signifie que l'employeur n'a pas à verser d'indemnité de départ au salarié puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement. Il reste néanmoins tenu de remettre le **certificat de travail** dans les 5 jours et de verser le décompte final avec le dernier salaire. Le salarié bénéficiant d'une pension d'invalidité perçoit ses prestations directement de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Définition

La pension d'invalidité est une prestation de sécurité sociale attribuée au salarié dont la capacité de travail est réduite de manière durable en raison de son état de santé. L'article 3.1 point 3 de la CCT Catering prévoit que la décision d'attribution de cette pension constitue un cas de cessation de plein droit du contrat de travail, c'est-à-dire que la fin du contrat se produit automatiquement par la seule survenance de cet événement, sans intervention volontaire de l'employeur ou du salarié.

Conditions d'exercice

La cessation de plein droit pour pension d'invalidité est déclenchée par une décision officielle et produit ses effets immédiatement.

Condition	Détail
Événement déclencheur	Décision d'attribution d'une pension d'invalidité par la CNAP
Effet	Cessation de plein droit du contrat (automatique)
Date d'effet	Date de la décision d'attribution de la pension
Préavis	Aucun préavis requis
Indemnité de départ	Non due (pas de licenciement)
Notification	L'employeur constate la cessation et en informe le salarié

Modalités pratiques

La gestion de la cessation de plein droit pour pension d'invalidité implique plusieurs démarches administratives.

Étape	Détail
Réception de la décision	L'employeur est informé de la décision de la CNAP
Constataion	Vérifier la date d'effet de la pension d'invalidité
Notification au salarié	Confirmer par écrit la cessation de plein droit et sa date
Certificat de travail	Remise dans les 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9)
Décompte final	Virement avec le dernier salaire (art. 3.10)
Déclaration <u>CCSS</u>	Déclarer la sortie du salarié auprès du <u>CCSS</u>

Pratiques et recommandations

Vérifier la date exacte de la décision d'attribution de la pension d'invalidité car elle détermine la date de cessation du contrat et conditionne le calcul du décompte final.

Informer le salarié par écrit de la cessation de plein droit de son contrat en joignant une copie de la décision de la CNAP et en précisant ses droits restants.

Calculer le décompte final en tenant compte de tous les éléments de rémunération dus jusqu'à la date de cessation, y compris les congés non pris et les heures supplémentaires accumulées.

Accompagner le salarié dans ses démarches administratives auprès de la CNAP et de l'ADEM, car la transition entre la fin du contrat et le versement effectif de la pension peut nécessiter un suivi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.1 point 3 CCT Catering 2024-2027	Cessation de plein droit pour pension d'invalidité
Art. <u>L.125-3</u> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat en cas de pension d'invalidité
Art. 3.9 CCT Catering 2024-2027	Certificat de travail dans les 5 jours
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Décompte final avec le dernier salaire
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La contestation de la décision d'attribution de la pension d'invalidité devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale n'a pas d'effet suspensif sur la cessation du contrat. Si la pension est ultérieurement retirée, le salarié peut demander sa réintégration. La cessation de plein droit ne prive pas le salarié de ses droits acquis en matière de congés et de rémunération.

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.