

Comment fonctionne le transfert de personnel en cas de changement de prestataire de catering au Luxembourg ?

Réponse courte

Lors d'un changement de prestataire de catering, le cessionnaire a l'obligation de reprendre **100 % des salariés** affectés sur les sites repris depuis au moins 6 mois avant le transfert. Cette obligation couvre également les salariés sous CDD remplaçant ces travailleurs, ainsi que ceux en congé maladie, maternité, parental ou pour raisons familiales. Le cédant doit transmettre l'ensemble des informations contractuelles au cessionnaire **au moins 1 mois** avant la prise de possession.

Le salarié transféré ne peut pas refuser le transfert de son contrat, sauf s'il est **délégué du personnel**. Tous les droits et obligations résultant du contrat de travail sont intégralement préservés, et le salarié bénéficie **de plein droit** des avantages de l'entreprise d'accueil sans subir aucun appauvrissement. Une commission paritaire composée de représentants patronaux et syndicaux assure la surveillance du processus de transfert.

Définition

Le **transfert d'entreprise** dans le secteur du catering désigne le mécanisme par lequel les contrats de travail des salariés affectés à un site sont automatiquement transférés du prestataire sortant (cédant) vers le nouveau prestataire (cessionnaire) lors d'un changement d'adjudication ou de décision du client. Ce transfert est régi par l'article 11 de la CCT Catering 2024-2027 et constitue une obligation sectorielle spécifique.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le transfert de personnel en cas de changement de prestataire de catering au Luxembourg ?

Le cessionnaire doit reprendre 100 % des salariés affectés sur les sites repris depuis au moins 6 mois avant le transfert, conformément à l'article 11 de la CCT Catering 2024-2027. L'obligation couvre aussi les CDD remplaçants et les salariés en congé maladie, maternité ou parental.

Le régime de transfert du catering est-il plus protecteur que le droit commun ?

Oui. Le régime de la CCT Catering est plus protecteur que le droit commun en imposant la reprise de 100 % des salariés affectés depuis 6 mois. Le cessionnaire bénéficie en contrepartie de la possibilité de réaffecter sans préavis les salariés repris à une autre exploitation.

Le salarié du catering peut-il refuser le transfert lors d'un changement de prestataire ?

Non, sauf s'il est délégué du personnel. Tous les autres salariés sont automatiquement transférés au cessionnaire selon l'article 11 c) de la CCT. Cette obligation garantit la continuité de l'emploi et la préservation des droits acquis du salarié auprès du cédant.

Quel délai pour transmettre les données salariales lors d'un transfert catering ?

Le cédant doit transmettre l'ensemble des informations contractuelles au cessionnaire au moins 1 mois avant la prise de possession, selon l'article 11 b) de la CCT. Cette transmission inclut les contrats, salaires, ancienneté, congés et le décompte final pour chaque salarié.

Qui surveille le transfert de personnel dans le catering ?

Une commission paritaire composée de représentants patronaux et syndicaux assure la surveillance du processus de transfert. Cette commission peut être saisie en cas de difficulté ou de contestation et veille au respect des règles conventionnelles tout au long du processus de changement de prestataire.

Conditions d'exercice

Le transfert de personnel repose sur plusieurs conditions cumulatives définies par la CCT Catering.

Condition	Détail
Affectation minimale	Salarié affecté sur le site depuis au moins 6 mois avant le transfert
Taux de reprise	100 % des salariés remplissant la condition d'ancienneté
CDD de remplacement	Inclus dans le transfert obligatoire
Salariés absents	Congé maladie, maternité, parental ou raisons familiales inclus
Refus du salarié	Interdit sans accord écrit du cédant (exception : délégué du personnel)
Délai d'information	Cédant transmet les données au cessionnaire au moins 1 mois avant

Modalités pratiques

Le processus de transfert implique des obligations précises pour le cédant, le cessionnaire et le client.

Étape	Détail
Transmission des données	Copie des contrats, annexes, salaire, carrière, ancienneté, congés (1 mois avant)
Décompte final	Réalisé pour chaque salarié transféré par le cédant
Information du client	Le client informe l'entreprise sortante de son choix au plus tard 1 mois avant le nouveau contrat
Information des salariés	Le cédant et le cessionnaire informent les salariés concernés au plus tôt
Notification ITM	Information de l'Inspection du travail et des mines (art. L.127-6)
Commission paritaire	Surveillance du transfert par représentants patronaux et syndicaux

Pratiques et recommandations

Préparer un dossier individuel complet pour chaque salarié concerné par le transfert, incluant le contrat de travail avec ses annexes, les informations salariales actualisées, l'ancienneté et le solde de congés.

Anticiper le transfert en identifiant dès que possible les salariés remplissant la condition d'affectation de 6 mois, sans oublier les salariés absents pour maladie, maternité ou congé parental.

Respecter scrupuleusement le délai d'un mois pour la transmission des informations au cessionnaire afin d'éviter tout retard dans la continuité des contrats de travail.

Informer les représentants syndicaux et l'Inspection du travail et des mines conformément à l'article [L.127-6](#) du Code du travail, en parallèle de l'information individuelle des salariés concernés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 CCT Catering 2024-2027	Transfert d'entreprise : obligations du cédant et du cessionnaire
Art. L.127-1 et s. du Code du travail	Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert
Art. L.127-6 du Code du travail	Information de l' ITM et des représentants syndicaux
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

Le régime de transfert prévu par la CCT Catering est plus protecteur que le droit commun en imposant la reprise de 100 % des salariés affectés depuis 6 mois. Le cessionnaire peut réaffecter sans préavis les salariés repris à une autre exploitation. La commission paritaire veille au bon déroulement du processus.

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.