

Le cessionnaire est-il obligé de reprendre les salariés en congé maladie au moment du transfert dans le catering ?

Réponse courte

Le cessionnaire est **obligatoirement tenu** de reprendre les salariés en congé maladie au moment du transfert. L'article 11 a) de la CCT Catering 2024-2027 inclut **explicitement** les salariés en congé maladie parmi les personnes devant être reprises, au même titre que les salariés effectivement présents sur site, ceux en congé maternité, en congé parental ou en congé pour raisons familiales.

Cette obligation ne souffre **aucune exception** liée à la durée ou à la nature de la maladie. Le cessionnaire reprend l'intégralité des droits et obligations résultant du contrat de travail du salarié malade, y compris la protection contre le licenciement pendant 26 semaines prévue par l'article L.121-6 du Code du travail. Le salarié bénéficie de plein droit des avantages de l'entreprise d'accueil sans subir d'appauvrissement.

Définition

Le transfert d'entreprise dans le catering désigne le passage obligatoire des contrats de travail du prestataire sortant vers le nouveau prestataire lors d'un changement d'adjudication. Les **salariés en congé maladie** sont les travailleurs temporairement absents pour cause d'incapacité de travail médicalement constatée, qui bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement.

Conditions d'exercice

La reprise obligatoire des salariés en congé maladie est soumise aux mêmes conditions que celle des salariés présents sur site.

Condition	Détail
Affectation minimale	Salarié affecté sur le site depuis au moins 6 mois avant le transfert
Inclusion explicite	Congé maladie expressément visé par l'art. 11 a) CCT Catering
Autres absences couvertes	Congé maternité, congé parental, congé pour raisons familiales
CDD de remplacement	Également repris par le cessionnaire
Protection licenciement	Maintenue : 26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité

Modalités pratiques

Le cédant doit transmettre les informations spécifiques relatives aux salariés en congé maladie dans le cadre du transfert.

Obligation	Détail
Transmission des données	Copie du contrat, certificat médical en cours, ancienneté, salaire
Délai	Au moins 1 mois avant la prise de possession par le cessionnaire
Décompte final	Réalisé par le cédant pour chaque salarié transféré
Maintien des droits	Continuité de la conservation de poste et de la protection contre le licenciement
Retour de maladie	Le cessionnaire accueille le salarié à son retour dans les mêmes conditions

Pratiques et recommandations

Identifier dans le dossier de transfert tous les salariés en congé maladie affectés au site depuis au moins 6 mois, en vérifiant les dates de début d'incapacité et la durée prévisible d'absence.

Transmettre au cessionnaire l'ensemble des pièces relatives à l'incapacité de travail, notamment le certificat médical en cours et le décompte des semaines de protection déjà écoulées.

Garantir la continuité de la protection contre le licenciement du salarié malade après le transfert, sans que le changement de prestataire ne réinitialise le décompte des 26 semaines.

Prévoir l'organisation du retour du salarié au sein de la nouvelle équipe en coordonnant avec le service de santé au travail du cessionnaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 a) CCT Catering 2024-2027	Obligation de reprise incluant les salariés en congé maladie
Art. 11 g) CCT Catering 2024-2027	Préservation de tous les droits et obligations du salarié transféré
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité
Art. <u>L.127-1</u> et s. du Code du travail	Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert

L'inclusion explicite des salariés en congé maladie dans le périmètre de transfert constitue une garantie forte de la CCT Catering. Le cessionnaire ne peut invoquer l'absence du salarié pour refuser sa reprise. Toute tentative de contournement exposerait l'employeur à des sanctions.

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.