

Combien de mois avant le transfert un salarié doit-il être affecté sur un site pour être repris obligatoirement dans le catering ?

Réponse courte

Un salarié doit être affecté sur le site concerné depuis au moins **6 mois** avant la date du transfert pour que sa reprise par le cessionnaire soit obligatoire. Ce seuil de 6 mois constitue le critère central de l'article 11 a) de la CCT Catering 2024-2027 pour déterminer le périmètre des salariés devant être transférés lors d'un changement de prestataire de restauration collective.

Cette condition d'ancienneté sur site s'applique à **tous les salariés** affectés au site repris, quelle que soit leur catégorie professionnelle. Les salariés sous CDD qui remplacent des travailleurs remplissant cette condition sont également inclus dans le transfert obligatoire, tout comme les salariés en congé maladie, maternité, parental ou pour raisons familiales au moment du changement de prestataire, le salarié ne pouvant en principe pas refuser ce transfert.

Définition

La **condition d'affectation de 6 mois** est le critère temporel fixé par la CCT Catering pour déterminer quels salariés doivent obligatoirement être repris par le nouveau prestataire. Elle se calcule à partir de la date d'affectation effective du salarié sur le site concerné, et non à partir de la date d'embauche dans l'entreprise cédante.

Conditions d'exercice

Le seuil de 6 mois s'applique selon des modalités précises définies par la CCT Catering.

| Condition | Détail |
|-----------------------|---|
| Durée minimale | 6 mois d'affectation sur le site avant la date du transfert |
| Point de départ | Date d'affectation effective sur le site (pas la date d'embauche) |
| Catégories concernées | Toutes catégories : polyvalents, production, service, encadrement |
| CDD inclus | CDD remplaçant des salariés remplissant la condition |
| Absences incluses | Congé maladie, maternité, parental, raisons familiales |
| Taux de reprise | 100 % des salariés remplissant la condition |

Modalités pratiques

Le cédant doit vérifier et documenter la condition d'ancienneté sur site pour chaque salarié concerné.

| Action | Détail |
|----------------|---|
| Recensement | Établir la liste des salariés affectés au site depuis au moins 6 mois |
| Vérification | Contrôler les dates d'affectation à partir des fiches de poste et plannings |
| Documentation | Transmettre au cessionnaire les preuves d'affectation avec les contrats |
| Délai | Informations transmises au moins 1 mois avant la prise de possession |
| Décompte final | Réalisé par le cédant pour chaque salarié transféré |

Pratiques et recommandations

Tenir un registre précis des affectations de chaque salarié par site, incluant les dates de début et de fin, afin de pouvoir justifier le respect du seuil de 6 mois en cas de contrôle.

Anticiper les transferts en identifiant régulièrement les salariés approchant du seuil de 6 mois d'affectation sur chaque site, surtout lorsque l'échéance d'un contrat client approche.

Distinguer clairement la date d'affectation sur le site de la date d'embauche dans l'entreprise, car c'est la première qui détermine l'éligibilité au transfert obligatoire.

Documenter toute modification d'affectation entre sites pour éviter les contestations lors du calcul des 6 mois.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 11 a) CCT Catering 2024-2027 | Obligation de reprise des salariés affectés depuis 6 mois |
| Art. 11 b) CCT Catering 2024-2027 | Transmission des informations au cessionnaire |
| Art. <u>L.127-1</u> et s. du Code du travail | Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert |
| RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243) | Déclaration d'obligation générale de la CCT |

Le seuil de 6 mois est un critère objectif qui ne peut être contourné par une réaffectation de dernière minute. Toute manipulation des affectations pour échapper à l'obligation de transfert pourrait être contestée devant les juridictions du travail. La commission paritaire veille au respect de cette règle.

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.