

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

Réponse courte

Un salarié du catering **ne peut pas refuser** le transfert de son contrat de travail lors d'un changement de prestataire. L'article 11 c) de la CCT Catering 2024-2027 prévoit que, sans accord écrit du cédant pour conserver le salarié, celui-ci est automatiquement transféré au cessionnaire. La seule exception concerne les délégués du personnel, qui disposent du droit de refuser le transfert en raison de leur statut protégé.

Le cédant peut toutefois décider, avec l'**accord écrit** du salarié, de le conserver au sein de son entreprise plutôt que de le transférer. Dans ce cas, le salarié reste dans l'effectif du cédant et pourra être affecté à un autre site. En l'absence d'un tel accord, le transfert s'impose tant au salarié qu'au cessionnaire, garantissant ainsi la continuité de l'emploi et la préservation de tous les droits acquis.

Définition

Le **transfert obligatoire du contrat de travail** dans le catering est le mécanisme par lequel le contrat d'un salarié passe automatiquement du prestataire sortant au nouveau prestataire, sans possibilité de refus par le salarié. Le **délégué du personnel** est le représentant élu des salariés bénéficiant d'une protection spéciale contre les modifications unilatérales de son contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser un accord de conservation dans le catering ?

L'accord de conservation entre le cédant et le salarié doit être formalisé par écrit. Il convient de s'assurer que le consentement du salarié est libre et éclairé. Cet écrit constitue la preuve permettant au cédant de justifier la non-inclusion du salarié dans la liste des salariés transférés.

Le cédant peut-il conserver un salarié plutôt que de le transférer dans le catering ?

Oui, avec l'accord écrit du salarié. Le cédant peut décider de conserver le salarié au sein de son entreprise plutôt que de le transférer. Le salarié reste alors dans l'effectif du cédant et pourra être affecté à un autre site. L'accord doit être libre et éclairé.

Pourquoi le salarié du catering ne peut-il pas refuser le transfert ?

L'impossibilité de refus protège avant tout le salarié en garantissant la continuité de son emploi. Sans cette règle, un changement de prestataire pourrait s'accompagner de licenciements en chaîne. Le transfert obligatoire assure également la stabilité opérationnelle des sites de restauration collective.

Que recommander aux salariés transférés dans le catering ?

Il convient de rassurer les salariés transférés sur la préservation intégrale de leurs droits acquis et l'accès de plein droit aux avantages de l'entreprise d'accueil. Le contrat, la rémunération, l'ancienneté et tous les avantages conventionnels sont maintenus, conformément à l'article 11 g) de la CCT.

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

Non. Le salarié ne peut pas refuser le transfert. L'article 11 c) de la CCT Catering 2024-2027 prévoit que sans accord écrit du cédant pour conserver le salarié, celui-ci est automatiquement transféré au cessionnaire. La seule exception concerne les délégués du personnel.

Conditions d'exercice

Le caractère obligatoire du transfert et les exceptions sont encadrés par des règles précises.

Condition	Détail
Principe	Le salarié ne peut pas refuser le transfert
Exception	Le délégué du personnel peut refuser
Conservation par le cédant	Possible uniquement avec accord écrit du salarié
Affectation minimale	Salarié affecté au site depuis au moins 6 mois
Droits préservés	Tous droits et obligations maintenus après le transfert
Avantages	Bénéfice de plein droit des avantages de l'entreprise d'accueil

Modalités pratiques

L'impossibilité de refus du transfert implique des démarches spécifiques pour le cédant et le cessionnaire.

Action	Détail
Information du salarié	Informé au plus tôt le salarié du transfert à venir
Proposition de conservation	Le cédant peut proposer au salarié de rester (accord écrit requis)
Transfert automatique	En l'absence d'accord de conservation, le transfert est obligatoire
Délégué du personnel	Recueillir sa décision écrite d'acceptation ou de refus
Transmission des données	Contrats, salaires, ancienneté transmis 1 mois avant le transfert

Pratiques et recommandations

Informé chaque salarié concerné le plus tôt possible du changement de prestataire et des conséquences sur son contrat de travail, en précisant qu'il ne peut pas s'opposer au transfert.

Vérifier si des salariés concernés par le transfert exercent un mandat de délégué du personnel, car ils disposent d'un droit de refus spécifique nécessitant un traitement différencié.

Formaliser par écrit tout accord de conservation d'un salarié par le cédant, en s'assurant que le consentement du salarié est libre et éclairé.

Rassurer les salariés transférés sur la préservation intégrale de leurs droits et l'accès de plein droit aux avantages de l'entreprise d'accueil.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 c) CCT Catering 2024-2027	Impossibilité de refus du transfert par le salarié
Art. 11 g) CCT Catering 2024-2027	Préservation des droits et avantages de l'entreprise d'accueil
Art. <u>L.127-1</u> et s. du Code du travail	Maintien des droits en cas de transfert d'entreprise
Art. <u>L.415-1</u> et s. du Code du travail	Protection des délégués du personnel

L'impossibilité de refus protège avant tout le salarié en garantissant la continuité de son emploi. L'exception pour les délégués du personnel vise à préserver leur indépendance dans l'exercice de leur mandat. En cas de litige, la commission paritaire peut être saisie.

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.