

Un délégué du personnel peut-il refuser le transfert dans le catering ?

Réponse courte

Le délégué du personnel constitue la **seule exception** au principe d'impossibilité de refus du transfert dans le secteur du catering. L'article 11 c) de la CCT Catering 2024-2027 prévoit expressément que le délégué du personnel peut **refuser le transfert** de son contrat de travail vers le nouveau prestataire, contrairement aux autres salariés qui sont tenus d'accepter ce transfert automatique.

Cette exception se justifie par le **statut protégé** dont bénéficie le délégué du personnel en vertu du Code du travail luxembourgeois. Le mandat de représentation des salariés implique une relation de confiance avec l'employeur et les collègues qui ne peut être imposée unilatéralement. En cas de refus, le délégué reste dans l'effectif du cédant, qui doit lui proposer une affectation sur un autre site ou un autre poste au sein de l'entreprise, ses droits étant intégralement préservés.

Définition

Le **délégué du personnel** est un représentant élu des salariés au sein de l'entreprise, bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement et les modifications unilatérales de son contrat de travail. Dans le contexte du transfert de catering, son statut lui confère un droit de refus que les autres salariés ne possèdent pas.

Questions fréquentes

Comment formaliser le refus du transfert d'un délégué du personnel dans le catering ?

La décision du délégué doit être formalisée par un document écrit, qu'il accepte ou refuse le transfert. Cette formalisation sécurise juridiquement le processus. L'employeur doit informer le délégué de son droit spécifique avant le transfert et lui laisser un délai raisonnable pour décider.

Le droit de refus s'applique-t-il aux anciens délégués dans le catering ?

Non. L'exception ne s'applique qu'aux délégués en exercice au moment du transfert. Les anciens délégués qui n'exercent plus de mandat ne disposent plus du droit de refus spécifique. Le statut protégé étant lié au mandat actif, sa cessation entraîne la perte du droit de refus du transfert.

Pourquoi le délégué du personnel a-t-il un droit de refus dans le catering ?

Cette exception se justifie par le statut protégé dont bénéficie le délégué du personnel en vertu du Code du travail luxembourgeois (art. L.415-1 et s.). Le mandat de représentation des salariés implique une relation de confiance qui ne peut être imposée unilatéralement par un changement de prestataire.

Que se passe-t-il en cas de refus du transfert par un délégué du catering ?

Le délégué reste dans l'effectif du cédant, qui doit lui proposer une affectation sur un autre site ou un autre poste au sein de l'entreprise. Ses droits étant intégralement préservés, le cédant doit garantir un reclassement compatible avec ses qualifications et son mandat de représentation.

Un délégué du personnel peut-il refuser le transfert dans le catering ?

Oui. Le délégué du personnel constitue la seule exception au principe d'impossibilité de refus du transfert dans le catering. L'article 11 c) de la CCT Catering 2024-2027 prévoit expressément qu'il peut refuser le transfert de son contrat vers le nouveau prestataire.

Conditions d'exercice

Le droit de refus du délégué du personnel s'exerce dans un cadre précis défini par la CCT et le Code du travail.

Condition	Détail
Bénéficiaire	Délégué du personnel en exercice
Base légale CCT	Art. 11 c) CCT Catering 2024-2027
Nature du droit	Droit de refuser le transfert du contrat vers le cessionnaire
Conséquence du refus	Le salarié reste dans l'effectif du cédant
Protection légale	Art. <u>L.415-1</u> et s. du Code du travail (protection du mandat)
Autres salariés	Ne peuvent pas refuser le transfert

Modalités pratiques

L'exercice du droit de refus par un délégué du personnel suppose une procédure formalisée.

Étape	Détail
Identification	Vérifier si des salariés concernés par le transfert sont délégués du personnel
Information préalable	Informers le délégué de son droit de refus avant le transfert
Décision écrite	Recueillir la décision du délégué par écrit (acceptation ou refus)
Maintien chez le cédant	En cas de refus, le cédant propose une nouvelle affectation
Notification au cessionnaire	Informers le cessionnaire du refus et ajuster la liste des salariés transférés

Pratiques et recommandations

Identifier en amont les salariés concernés par le transfert qui exercent un mandat de délégué du personnel, en consultant le registre des élections professionnelles de l'entreprise.

Informers individuellement chaque délégué concerné de son droit spécifique de refuser le transfert, en lui laissant un délai raisonnable pour prendre sa décision.

Formaliser la décision du délégué par un document écrit, qu'il accepte ou refuse le transfert, afin de sécuriser juridiquement l'ensemble du processus.

Prévoir une solution de reclassement au sein de l'entreprise cédante en cas de refus, en proposant une affectation sur un autre site compatible avec les qualifications du délégué.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 c) CCT Catering 2024-2027	Exception au transfert obligatoire pour les délégués du personnel
Art. <u>L.415-1</u> et s. du Code du travail	Protection spéciale des délégués du personnel
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 droit de refus du délégué du personnel est une garantie essentielle de son indépendance dans l'exercice de son mandat. Cette exception ne s'applique qu'aux délégués en exercice au moment du transfert. Le cédant qui se trouverait dans l'impossibilité de proposer un reclassement devra engager une procédure respectant la protection renforcée du mandat.

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.