

Dans quel délai le cédant doit-il transmettre les informations au cessionnaire dans le catering ?

Réponse courte

Le cédant doit transmettre au cessionnaire l'ensemble des informations relatives aux salariés transférés **au moins 1 mois avant la prise de possession** du site par le nouveau prestataire. Cette obligation est prévue par l'article 11 b) de la CCT Catering 2024-2027 et vise à permettre au cessionnaire de préparer l'intégration des salariés repris dans le cadre du transfert de personnel.

Les informations à transmettre comprennent une **copie des contrats de travail** avec leurs annexes, ainsi que les données précises sur le salaire, la carrière, l'ancienneté et les congés accordés à chaque salarié. Le cédant doit également réaliser un **décompte final** individualisé pour chaque salarié transféré, incluant les éléments de rémunération encore dus et le solde de congés non pris.

Définition

La **transmission des informations** dans le cadre du transfert de catering désigne l'obligation pour le prestataire sortant de communiquer au nouveau prestataire l'ensemble des données contractuelles et salariales des travailleurs concernés. Le **décompte final** est le document récapitulatif établi pour chaque salarié, détaillant les éléments financiers à régulariser au moment du transfert.

Questions fréquentes

Dans quel délai le cédant doit-il transmettre les informations au cessionnaire dans le catering ?

Le cédant doit transmettre les informations relatives aux salariés transférés au moins 1 mois avant la prise de possession du site par le cessionnaire, conformément à l'article 11 b) de la CCT Catering 2024-2027. Ce délai permet la préparation de l'intégration des salariés repris.

Le délai d'un mois pour la transmission est-il négociable dans le catering ?

Non. Le délai d'un mois est un minimum impératif qui ne peut être réduit par accord entre les parties. Le non-respect de cette obligation par le cédant pourrait engager sa responsabilité et compromettre la bonne exécution du transfert. La commission paritaire peut intervenir en cas de difficulté.

Que doit contenir le décompte final lors du transfert catering ?

Le décompte final récapitule les éléments financiers à régulariser : salaires dus, heures supplémentaires non compensées, indemnités diverses, solde de congés non pris. Il doit être recoupé avec les fiches de paie, les plannings et les registres de congés pour garantir l'exactitude des calculs.

Quel format pour la transmission des données salariales dans le catering ?

Les données doivent être centralisées dans un format structuré et exploitable, avec chaque dossier individuel complet et à jour. Une copie de l'ensemble des documents transmis doit être conservée par le cédant avec un accusé de réception daté pour prouver le respect du délai.

Quelles informations transmettre au cessionnaire lors du transfert catering ?

Les informations comprennent une copie des contrats avec leurs annexes, les données sur le salaire, la carrière, l'ancienneté et les congés accordés. Le cédant doit aussi réaliser un décompte final individualisé pour chaque salarié transféré, incluant les rémunérations encore dues.

Conditions d'exercice

L'obligation de transmission respecte des conditions précises de délai et de contenu définies par la CCT.

| Condition | Détail |
|----------------|---|
| Délai | Au moins 1 mois avant la prise de possession par le cessionnaire |
| Débiteur | Le cédant (prestataire sortant) |
| Destinataire | Le cessionnaire (nouveau prestataire) |
| Périmètre | Tous les salariés remplissant la <u>condition de 6 mois d'affectation</u> |
| Format | Copie des contrats avec annexes + informations individualisées |
| Décompte final | Obligatoire pour chaque salarié transféré |

Modalités pratiques

La transmission des informations suit un processus structuré impliquant plusieurs catégories de données.

| Information | Détail |
|---------------------|---|
| Contrats de travail | Copie intégrale avec toutes les annexes et avenants |
| Rémunération | Salaire brut, primes, avantages en nature, historique des augmentations |
| Carrière | Poste occupé, catégorie professionnelle, qualifications |
| Ancienneté | Date d'embauche, date d'affectation sur le site, ancienneté totale |
| Congés | Solde de congés acquis et pris, congés d'ancienneté |
| Décompte final | Rémunérations dues, heures supplémentaires, indemnités diverses |

Pratiques et recommandations

Préparer le dossier de transmission dès l'annonce du changement de prestataire, sans attendre la date butoir d'un mois, afin de disposer d'une marge de sécurité pour les vérifications nécessaires.

Centraliser toutes les données dans un format structuré et exploitable, en s'assurant que chaque dossier individuel est complet et à jour au moment de la transmission.

Vérifier l'exactitude des décomptes finaux en recoupant les informations des fiches de paie, des plannings et des registres de congés pour chaque salarié concerné.

Conserver une copie de l'ensemble des documents transmis au cessionnaire, avec un accusé de réception daté, afin de prouver le respect du délai d'un mois en cas de litige ultérieur.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. 11 b) CCT Catering 2024-2027 | Délai et contenu de la transmission des informations au cessionnaire |
| Art. 11 a) CCT Catering 2024-2027 | Périmètre des salariés concernés par le transfert |
| Art. <u>L.127-1</u> et s. du Code du travail | Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert |
| Art. <u>L.127-6</u> du Code du travail | Information de l' <u>ITM</u> et des représentants syndicaux |

Le délai d'un mois est un minimum impératif qui ne peut être réduit par accord entre les parties. Le non-respect de cette obligation par le cédant pourrait engager sa responsabilité et compromettre la bonne exécution du transfert. La commission paritaire peut intervenir en cas de difficulté.

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.