

# Les droits du salarié transféré sont-ils préservés dans le catering ?

## Réponse courte

Les droits du salarié transféré sont **intégralement préservés** lors d'un changement de prestataire de catering. L'article 11 g) de la CCT Catering 2024-2027 garantit que le salarié conserve **tous les droits et obligations** résultant de son contrat de travail lors du changement de prestataire, sans exception. Le transfert n'entraîne aucune modification des conditions essentielles du contrat, notamment en matière de salaire, d'ancienneté et de qualification.

Le salarié transféré bénéficie en outre **de plein droit** des avantages offerts par l'entreprise d'accueil, sans subir aucun **appauvrissement**. Ce principe de non-régression signifie que le cessionnaire ne peut réduire les conditions de travail du salarié repris, même si ses propres grilles sont moins favorables. Le salarié cumule ainsi la préservation de ses acquis et l'accès aux éventuels avantages supplémentaires du nouvel employeur.

## Définition

La **préservation des droits** lors d'un transfert dans le catering désigne la garantie légale et conventionnelle que les conditions contractuelles du salarié sont intégralement maintenues après le changement de prestataire. Le principe de **non-appauvrissement** interdit au cessionnaire de diminuer les avantages dont bénéficiait le salarié chez le cédant.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier le respect des droits après un transfert dans le catering ?

Il convient de comparer les conditions de travail du cédant et du cessionnaire pour chaque salarié transféré, et de surveiller pendant les premiers mois que les droits sont effectivement respectés en pratique. En cas de manquement, le salarié peut saisir les juridictions du travail.

### Faut-il établir un avenant lors d'un transfert dans le catering ?

Il est recommandé d'établir un avenant au contrat de travail pour chaque salarié repris, mentionnant le changement d'employeur et confirmant le maintien intégral de ses droits et conditions antérieurs. Cet avenant formalise la continuité du contrat et sert de document de référence.

### Le cessionnaire peut-il diminuer les conditions d'un salarié transféré dans le catering ?

Non. Le principe de non-appauvrissement interdit au cessionnaire de réduire les conditions de travail du salarié repris, même si ses propres grilles sont moins favorables. Le salarié cumule la préservation de ses acquis et l'accès aux éventuels avantages supplémentaires du nouvel employeur.

### Les droits du salarié transféré sont-ils préservés dans le catering ?

Oui. L'article 11 g) de la CCT Catering 2024-2027 garantit que le salarié conserve tous les droits et obligations résultant de son contrat lors du transfert. Le salarié bénéficie en outre de plein droit des avantages offerts par l'entreprise d'accueil sans subir aucun appauvrissement.

## Quels droits sont préservés lors d'un transfert dans le catering ?

Le salarié conserve son salaire brut et ses primes acquises, son ancienneté totale, sa qualification et catégorie professionnelle, ses droits à congé acquis et non pris, ainsi que toutes les clauses contractuelles. Il bénéficie en outre des avantages de la nouvelle entreprise s'ils sont plus favorables.

## Conditions d'exercice

La préservation des droits couvre un périmètre large défini par la CCT et le Code du travail.

Droit préservé	Détail
<b>Salaire</b>	Maintien du salaire brut et des primes acquises
<b>Ancienneté</b>	Reprise intégrale de l'ancienneté accumulée
<b>Qualification</b>	Maintien du poste et de la catégorie professionnelle
<b>Congés</b>	Transfert des <u>droits à congé</u> acquis et non pris
<b>Avantages contractuels</b>	Toutes clauses du contrat de travail maintenues
<b>Avantages de l'accueil</b>	Bénéfice de plein droit des avantages de la nouvelle entreprise
<b>Non-appauvrissement</b>	Interdiction de toute régression des conditions

## Modalités pratiques

Le cessionnaire doit assurer la continuité effective des droits du salarié transféré dès la prise de possession.

Action	Détail
<b>Vérification des contrats</b>	Examiner chaque contrat transmis par le cédant pour identifier les droits acquis
<b>Maintien de la rémunération</b>	Appliquer au minimum le même salaire et les mêmes primes
<b>Intégration de l'ancienneté</b>	Reprendre l'ancienneté totale dans les calculs (préavis, indemnités, congés)
<b>Application des avantages</b>	Appliquer les avantages de l'entreprise d'accueil s'ils sont plus favorables
<b>Avenant au contrat</b>	Établir un avenant mentionnant le changement d'employeur sans modification des conditions

## Pratiques et recommandations

**Comparer** systématiquement les conditions de travail du cédant et du cessionnaire pour chaque salarié transféré, afin d'identifier les cas où les avantages de l'entreprise d'accueil sont plus favorables.

**Établir** un avenant au contrat de travail pour chaque salarié repris, mentionnant le changement d'employeur et confirmant le maintien intégral de ses droits et conditions antérieurs.

**Inform**er chaque salarié transféré des avantages supplémentaires dont il bénéficie de plein droit dans la nouvelle entreprise, en détaillant les éléments concernés.

**Surveiller** pendant les premiers mois suivant le transfert que les droits sont effectivement respectés en pratique, notamment en matière de rémunération et de temps de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 11 g) CCT Catering 2024-2027</b>	Préservation des droits et avantages de l'entreprise d'accueil
<b>Art. 11 a) CCT Catering 2024-2027</b>	Périmètre des salariés concernés par le transfert
<b>Art. <u>L.127-1</u> et s. du Code du travail</b>	Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert
<b>Art. <u>L.127-4</u> du Code du travail</b>	Interdiction du licenciement en raison du transfert

Le principe de non-appauvrissement constitue une garantie forte pour le salarié transféré dans le catering. En cas de contestation, le salarié peut saisir les juridictions du travail pour faire valoir ses droits. La commission paritaire peut également intervenir pour résoudre les différends liés au transfert.

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.