

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.

Conditions d'exercice

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

Droit préservé	Détail
Salaire	Maintien du salaire brut et des primes acquises
Ancienneté	Reprise intégrale de l'ancienneté accumulée
Qualification	Maintien du poste et de la catégorie professionnelle
Congés	Transfert des <u>droits à congé</u> acquis et non pris
Avantages contractuels	Toutes clauses du contrat de travail maintenues
Avantages de l'accueil	Bénéfice de plein droit des avantages de la nouvelle entreprise
Non-appauvrissement	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
Vérification des contrats	Examiner chaque contrat transmis par le cédant pour identifier les droits acquis
Maintien de la rémunération	Appliquer au minimum le même salaire et les mêmes primes
Intégration de l'ancienneté	Reprendre l'ancienneté totale dans les calculs (préavis, indemnités, congés)
Application des avantages	Appliquer les avantages de l'entreprise d'accueil s'ils sont plus favorables
Avenant au contrat	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.

Informer 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
Art. 11 g) CCT Catering 2024-2027	Préservation des droits et avantages de l'entreprise d'accueil
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.127-4</u> du Code du travail	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.