

# Le cessionnaire peut-il affecter un salarié transféré à un autre site sans préavis dans le catering ?

## Réponse courte

Le cessionnaire peut affecter **sans préavis** un salarié repris lors d'un transfert à une autre exploitation que le site d'origine. L'article 11 d) de la CCT Catering 2024-2027 autorise expressément cette réaffectation sans formalité de délai, ce qui offre au nouveau prestataire une **flexibilité opérationnelle** dans la gestion des équipes reprises après un changement d'adjudication.

Cette possibilité ne remet toutefois pas en cause la **préservation des droits** du salarié transféré. Le contrat de travail, la rémunération, l'ancienneté et tous les avantages acquis auprès de l'entreprise d'accueil restent intégralement maintenus conformément à l'article 11 g). Le salarié réaffecté bénéficie de plein droit des avantages de l'entreprise d'accueil sans subir d'appauvrissement, quelle que soit l'exploitation à laquelle il est finalement affecté.

## Définition

La **réaffectation sans préavis** dans le catering désigne la faculté reconnue au cessionnaire de modifier le lieu de travail d'un salarié repris en le dirigeant vers un autre site que celui sur lequel il était initialement affecté, sans être tenu de respecter un délai de prévenance. Cette disposition est spécifique au secteur de la restauration collective et résulte de la CCT.

## Conditions d'exercice

La réaffectation sans préavis s'inscrit dans un cadre précis qui en délimite la portée.

Condition	Détail
<b>Bénéficiaire</b>	Le cessionnaire (nouveau prestataire)
<b>Salariés concernés</b>	Salariés repris dans le cadre du transfert (art. 11 a)
<b>Préavis</b>	Aucun délai de préavis requis
<b>Destination</b>	Toute autre exploitation du cessionnaire
<b>Droits maintenus</b>	Salaire, ancienneté, avantages intégralement préservés
<b>Non-appauvrissement</b>	Le salarié ne peut subir de régression de ses conditions

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la réaffectation nécessite une organisation adaptée malgré l'absence de préavis obligatoire.

Action	Détail
Évaluation des besoins	Analyser les effectifs nécessaires sur chaque site du cessionnaire
Communication	Informar le salarié de sa nouvelle affectation dans les meilleurs délais, en respectant le <u>délai d'information du client au prestataire sortant</u>
Adaptation logistique	Organiser le transport ou les conditions d'accès au nouveau site
Maintien des conditions	Vérifier que la réaffectation ne dégrade aucune condition contractuelle
Suivi d'intégration	Accompagner le salarié dans sa prise de poste sur le nouveau site

## Pratiques et recommandations

**Informar** le salarié concerné dans les meilleurs délais de sa réaffectation, même si aucun préavis n'est légalement requis, afin de maintenir un climat de confiance et de faciliter l'organisation personnelle du travailleur.

**Vérifier** que la réaffectation ne constitue pas en pratique une modification substantielle du contrat de travail, notamment si elle entraîne un changement significatif de distance domicile-travail ou d'horaires.

**Garantir** que les conditions de rémunération et les avantages du salarié sont identiques sur le nouveau site, conformément au principe de non-appauvrissement prévu par l'article 11 g).

**Documenter** chaque réaffectation par un courrier ou un courriel confirmant le nouveau lieu d'affectation, tout en rappelant le maintien intégral des droits du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 d) CCT Catering 2024-2027	Réaffectation sans préavis des salariés repris
Art. 11 g) CCT Catering 2024-2027	Préservation des droits et non-appauvrissement
Art. 11 a) CCT Catering 2024-2027	Périmètre des salariés soumis au transfert
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Clause de mobilité et modification du contrat

L'absence de préavis pour la réaffectation ne dispense pas le cessionnaire de respecter les règles générales du droit du travail luxembourgeois. Une réaffectation abusive ou disproportionnée pourrait être contestée par le salarié. Il est recommandé de privilégier le dialogue pour assurer une transition fluide.

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.