

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.

Questions fréquentes

Comment communiquer une réaffectation dans le catering ?

Il convient d'informer le salarié dans les meilleurs délais de sa nouvelle affectation, même si aucun préavis n'est légalement requis, afin de maintenir un climat de confiance. La réaffectation doit être documentée par un courrier ou courriel confirmant le nouveau lieu d'affectation.

La réaffectation sans préavis du catering remet-elle en cause les droits du salarié ?

Non. La réaffectation ne remet pas en cause la préservation des droits du salarié transféré. Le contrat, la rémunération, l'ancienneté et tous les avantages acquis sont maintenus, conformément à l'article 11 g). Le principe de non-appauvrissement s'applique sur le nouveau site.

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

Oui. Le cessionnaire peut affecter sans préavis un salarié repris lors d'un transfert à une autre exploitation. L'article 11 d) de la CCT Catering 2024-2027 autorise expressément cette réaffectation sans formalité de délai, offrant une flexibilité opérationnelle au nouveau prestataire.

Quel cadre juridique pour la réaffectation dans le catering ?

L'article 11 d) de la CCT autorise la réaffectation sans préavis. Cependant, l'article L.121-7 du Code du travail sur la modification du contrat reste applicable si la réaffectation modifie substantiellement les conditions de travail. Le cessionnaire doit éviter toute mesure abusive pouvant être sanctionnée.

Une réaffectation abusive est-elle possible dans le catering ?

Non. Une réaffectation abusive ou disproportionnée pourrait être contestée par le salarié devant le tribunal du travail. Si la réaffectation entraîne un changement significatif de distance domicile-travail ou d'horaires, elle peut être qualifiée de modification substantielle nécessitant l'accord du salarié.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Bénéficiaire	Le cessionnaire (nouveau prestataire)
Salariés concernés	Salariés repris dans le cadre du transfert (art. 11 a)
Préavis	Aucun délai de préavis requis
Destination	Toute autre exploitation du cessionnaire
Droits maintenus	Salaires, ancienneté, avantages intégralement préservés
Non-appauvrissement	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	Informier 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

Informer 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.