

La CCT Catering reste-t-elle applicable après sa dénonciation et pendant combien de temps maximum ?

Réponse courte

La CCT Catering reste **intégralement applicable** après sa dénonciation, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, avec un **maximum de 12 mois**. L'article 17 de la CCT Catering 2024-2027 prévoit ce mécanisme de survie conventionnelle, déclenché par une dénonciation dans le délai de 3 mois, qui garantit la continuité du cadre social applicable au secteur pendant la période de négociation d'un nouveau texte.

Pendant cette période de maintien, toutes les dispositions de la convention dénoncée continuent de s'appliquer normalement : les droits des salariés, les grilles de rémunération, les conditions de travail et les obligations des employeurs restent **inchangés**. Si aucune nouvelle convention n'est conclue dans le délai de 12 mois, la convention cesse de produire ses effets et les relations de travail, en l'absence de tacite reconduction, sont alors régies par le seul Code du travail et les contrats individuels.

Définition

Le **maintien en vigueur après dénonciation** (ou survie conventionnelle) est le mécanisme juridique par lequel une convention collective continue de produire ses effets après sa dénonciation, pendant une durée limitée, afin de garantir la continuité des droits des salariés durant la période de négociation d'un nouvel accord. Le délai maximum de **12 mois** constitue la limite temporelle de ce maintien.

Questions fréquentes

La CCT Catering reste-t-elle applicable après sa dénonciation et pendant combien de temps maximum ?

Oui. La CCT Catering reste intégralement applicable après sa dénonciation jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, avec un maximum de 12 mois, conformément à l'article 17 de la CCT 2024-2027. Ce mécanisme garantit la continuité du cadre social pendant la période de négociation.

Les avantages individuels survivent-ils à l'expiration de la CCT Catering ?

Oui. Les avantages individuels acquis par les salariés sont intégrés dans leurs contrats de travail et survivent à l'expiration de la convention. Cette survie individuelle permet de préserver les acquis personnels même si le cadre conventionnel collectif disparaît faute de nouvelle convention dans les délais.

Que se passe-t-il si aucune nouvelle CCT Catering n'est conclue dans les 12 mois ?

Si aucune nouvelle convention n'est conclue dans le délai de 12 mois, la convention cesse de produire ses effets. Les relations de travail sont alors régies par le seul Code du travail et les contrats individuels, en l'absence de tacite reconduction. Les avantages individuels acquis survivent.

Quelle préparation pour la fin de la CCT Catering sans renouvellement ?

Il convient de préparer un plan de transition identifiant les dispositions qui deviendraient caduques et celles intégrées dans les contrats individuels. L'information des salariés sur la situation conventionnelle est essentielle pour leur rappeler que leurs droits sont maintenus pendant la période de survie.

Quelles dispositions de la CCT Catering restent applicables après dénonciation ?

Toutes les dispositions de la convention dénoncée continuent de s'appliquer normalement pendant la période de maintien : droits des salariés, grilles de rémunération, conditions de travail et obligations des employeurs restent inchangés. L'obligation générale est maintenue pendant cette période de survie conventionnelle.

Conditions d'exercice

Le maintien de la CCT après dénonciation obéit à des règles précises.

Condition	Détail
Déclenchement	Dénonciation valable par lettre recommandée (3 mois avant échéance)
Durée de maintien	Jusqu'à signature d'une nouvelle CCT, maximum 12 mois
Portée	Toutes les dispositions de la convention restent applicables
Obligation générale	Maintenue pendant la période de survie
Négociations	Les parties doivent négocier de bonne foi une nouvelle convention
Expiration	Si pas de nouvelle CCT après 12 mois : fin des effets conventionnels

Modalités pratiques

Les entreprises doivent se préparer aux différents scénarios pendant la période de maintien.

Scénario	Conséquence
Nouvelle CCT avant 12 mois	Application immédiate de la nouvelle convention
Nouvelle CCT à 12 mois	Transition vers le nouveau texte sans interruption
Pas de nouvelle CCT à 12 mois	Fin des effets conventionnels, application du Code du travail seul
Pendant le maintien	Application intégrale et continue de la CCT dénoncée
Avantages individuels	Les droits acquis individuellement restent dans les contrats

Pratiques et recommandations

Appliquer intégralement la CCT Catering pendant toute la période de maintien après dénonciation, sans anticipation ni modification unilatérale des conditions de travail.

Suivre attentivement l'avancée des négociations entre les organisations signataires pour anticiper le contenu de la future convention et ses conséquences sur la politique RH de l'entreprise.

Préparer un plan de transition pour le cas où aucune nouvelle convention ne serait signée dans le délai de 12 mois, en identifiant les dispositions de la CCT qui deviendraient caduques et celles intégrées dans les contrats individuels.

Informer les salariés de la situation conventionnelle en leur rappelant que leurs droits sont intégralement maintenus pendant la période de survie de la convention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 17 CCT Catering 2024-2027	Maintien en vigueur après dénonciation (max 12 mois)
Art. <u>L.162-5</u> du Code du travail	Effets de la dénonciation d'une convention collective
Art. <u>L.162-1</u> et s. du Code du travail	Durée et dénonciation des conventions collectives
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

Le délai de 12 mois de maintien constitue une période de transition qui vise à éviter un vide conventionnel dans le secteur. Les organisations signataires ont l'obligation de négocier de bonne foi pendant cette période. Les avantages individuels acquis par les salariés sont intégrés dans leurs contrats de travail et survivent à l'expiration de la convention.

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.