

Le reclassement externe met-il automatiquement fin au contrat dans le catering ?

Réponse courte

Le reclassement externe met **automatiquement fin** au contrat de travail dans le secteur de la restauration collective. L'article 3.1, point 5, de la CCT Catering 2024-2027 prévoit que la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe constitue un cas de **cessation de plein droit** du contrat de travail, sans qu'aucune procédure de licenciement ne soit nécessaire.

Cette cessation intervient de manière automatique dès la notification de la décision, sans préavis ni formalité supplémentaire de la part de l'employeur. Le salarié concerné est alors pris en charge dans le cadre du dispositif de reclassement externe prévu par la législation luxembourgeoise. L'employeur doit néanmoins établir les documents de fin de contrat dans les délais prévus par la convention, distinctement d'un licenciement pour motif grave qui relève d'une autre procédure.

Définition

Le **reclassement externe** est un dispositif prévu par le Code de la sécurité sociale luxembourgeois, par lequel un salarié déclaré inapte à son poste est orienté vers un emploi dans une autre entreprise. La décision est prise par la **commission mixte** compétente. Dans le cadre de la CCT Catering, la notification de cette décision entraîne la **cessation de plein droit** du contrat de travail chez l'employeur d'origine.

Conditions d'exercice

La cessation de plein droit est subordonnée à la réalisation de conditions précises.

Condition	Détail
Décision	Commission mixte retenant un reclassement externe
Notification	Notification de la décision au salarié et à l'employeur
Effet	Cessation de plein droit du contrat de travail
Disposition CCT	Art. 3.1, point 5, CCT Catering 2024-2027
Base légale	Art. <u>L.125-2</u> à <u>L.125-4</u> du Code du travail
Préavis	Aucun — effet automatique dès la notification

Modalités pratiques

L'employeur doit gérer les conséquences administratives de la cessation de plein droit.

Obligation	Détail
Certificat de travail	À fournir au plus tard 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9)
Décompte final	Rémunérations dues virées avec le dernier salaire (art. 3.10)
Solde de congés	Indemnité compensatoire pour congés non pris
Déclaration	Information aux organismes sociaux compétents
Archivage	Conservation de la décision de la commission mixte au dossier du salarié

Pratiques et recommandations

Prendre acte immédiatement de la décision de la commission mixte dès sa notification, sans engager de procédure de licenciement parallèle qui serait juridiquement superflue.

Établir les documents de fin de contrat (certificat de travail, décompte final, attestation employeur) dans les délais conventionnels, en mentionnant la cessation de plein droit comme motif de fin de contrat.

Informer le salarié de ses droits en matière de reclassement externe, en rappelant les principes généraux de rupture du contrat de travail, et l'orienter vers les services compétents pour l'accompagnement dans sa nouvelle affectation.

Conserver l'ensemble des documents relatifs à la procédure de reclassement au dossier du salarié, en particulier la notification de la décision de la commission mixte qui constitue la pièce justificative de la cessation du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.1, point 5, CCT Catering 2024-2027	Cessation de plein droit en cas de reclassement externe
Art. <u>L.125-2</u> à <u>L.125-4</u> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat de travail
Art. 3.9 CCT Catering 2024-2027	Certificat de travail (délai de 5 jours)
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Décompte final

La cessation de plein droit en cas de reclassement externe se distingue du licenciement en ce qu'elle ne résulte pas d'une décision de l'employeur mais d'une décision administrative de la commission mixte. L'employeur n'a aucun pouvoir discrétionnaire sur cette cessation. Les autres cas de cessation de plein droit prévus par l'article 3.1 incluent notamment l'inaptitude médicale et l'attribution d'une pension de vieillesse ou d'invalidité.

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.