

Puis-je refuser le transfert de mon contrat lors d'une reprise d'établissement HORECA ?

Réponse courte

Non. Le salarié ne peut pas refuser le transfert automatique de son contrat de travail lors d'une reprise d'établissement HORECA. L'article [L.127-4](#) du Code du travail prévoit que les contrats de travail en cours sont **transférés de plein droit** au repreneur, avec maintien de tous les droits et obligations.

Le salarié ne dispose pas d'un droit d'opposition au transfert. Seule exception : les **délégués du personnel** bénéficient d'une protection renforcée qui peut leur permettre de ne pas être transférés dans certaines conditions. Cette règle est identique au droit commun — aucune dérogation HORECA n'existe.

Définition

Le **transfert d'entreprise** (ou transfert conventionnel) au sens de l'article [L.127-4](#) du Code du travail désigne le maintien automatique des contrats de travail lors du changement d'employeur résultant d'une cession, fusion, reprise ou transfert d'activité.

Dans le secteur HORECA, les reprises d'établissements (hôtels, restaurants, cafés) sont fréquentes. Le repreneur est subrogé dans les droits et obligations de l'ancien employeur à l'égard des salariés. Le [transfert d'entreprise](#) impose le maintien intégral des conditions de travail.

Conditions d'exercice

Le transfert de contrat lors d'une reprise d'établissement HORECA s'impose au salarié.

Élément	Règle
Transfert automatique	Les contrats sont transférés de plein droit (art. L.127-4)
Refus du salarié	Impossible — pas de droit d'opposition
Maintien des conditions	Salaire, ancienneté, avantages conservés
Responsabilité	Le repreneur reprend toutes les obligations de l'ancien employeur
Modification post-transfert	Le repreneur ne peut modifier le contrat que selon l'art. L.121-7
Exception délégués	Les délégués du personnel bénéficient d'une protection spécifique
Licenciement	Le transfert seul ne constitue pas un motif de licenciement

Modalités pratiques

Le salarié HORECA concerné par un transfert doit connaître ses droits et obligations.

Étape	Détail
Information	L'ancien employeur et le repreneur doivent informer les salariés du transfert
Consultation	La délégation du personnel doit être consultée sur les conséquences du transfert
Vérification	Comparer les conditions de travail avant et après transfert
Conservation des documents	Garder une copie de l'ancien contrat et des bulletins de paie
Vigilance	Surveiller toute tentative de modification substantielle après le transfert
Recours	Contactez l' <u>ITM</u> si le repreneur ne respecte pas les conditions transférées

Pratiques et recommandations

Accepter le transfert sans s'y opposer, car le refus du salarié ne constitue pas un motif de rupture imputable à l'employeur et pourrait être qualifié de démission.

Vérifier que le repreneur maintient l'intégralité des conditions de travail antérieures (salaire, ancienneté, horaires, avantages), car toute modification unilatérale constitue une modification substantielle soumise à l'article L.121-7.

Conserver tous les documents relatifs à l'ancien contrat pour pouvoir prouver les conditions antérieures en cas de contestation.

Surveiller les premiers mois après le transfert, car les modifications des conditions de travail interviennent souvent progressivement après la reprise. Toute modification unilatérale peut constituer un licenciement déguisé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-4</u> du Code du travail	Transfert automatique des contrats de travail lors d'un changement d'employeur
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Le transfert de contrat lors d'une reprise d'établissement HORECA est automatique et ne peut être refusé par le salarié. Le repreneur est tenu de maintenir les conditions de travail existantes. Toute modification ultérieure doit respecter la procédure de l'article L.121-7.

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.