

Une entreprise étrangère de restauration collective opérant au Luxembourg est-elle soumise à la CCT Catering ?

Réponse courte

Toute entreprise étrangère de restauration collective exerçant ses activités au Grand-Duché de Luxembourg est **soumise à la CCT Catering 2024-2027**. L'article 1.1 de la convention collective vise explicitement les entreprises luxembourgeoises **et étrangères** du domaine de la restauration collective concédée opérant sur le territoire luxembourgeois.

Cette obligation est renforcée par la **déclaration d'obligation générale** résultant du RGD du 4 juin 2024. Aucune distinction n'est faite selon le pays d'origine de l'entreprise : dès lors qu'elle prépare ou fournit des repas dans des collectivités visées par la CCT au Luxembourg, elle doit appliquer l'ensemble des dispositions de la CCT, y compris les conditions de **rémunération**, de CCT Catering et de **congés**.

Définition

L'**entreprise étrangère de restauration collective** est une société dont le siège social est établi hors du Luxembourg mais qui exerce une activité de préparation et/ou de fourniture de repas dans des collectivités sur le territoire luxembourgeois. La **déclaration d'obligation générale** rend la CCT applicable à l'ensemble des employeurs du secteur, indépendamment de leur appartenance aux organisations signataires ou de leur nationalité.

Questions fréquentes

Le détachement transnational de salariés relève-t-il aussi de la CCT Catering ?

Oui. En cas de détachement, les règles spécifiques du détachement transnational s'appliquent parallèlement à la CCT Catering. La convention reste applicable et l'employeur doit conserver la documentation prouvant la conformité, en prévision de contrôles éventuels par l'Inspection du travail et des mines.

Le droit national d'origine peut-il prévaloir sur la CCT Catering luxembourgeoise ?

Non. Une entreprise étrangère ne peut pas se prévaloir de son droit national pour déroger à la CCT Catering lorsqu'elle opère au Grand-Duché. La convention prévaut sur les conditions moins favorables du pays d'origine, conformément au principe de territorialité du droit du travail luxembourgeois.

Que vérifier dès le lancement de l'activité de catering au Luxembourg pour une entreprise étrangère ?

Il faut vérifier que les conditions de travail respectent la CCT Catering (grilles salariales, majorations, congés), adapter les contrats aux exigences luxembourgeoises, affilier les salariés à la sécurité sociale et au service de santé au travail, et conserver une documentation complète de conformité.

Quelles obligations administratives s'appliquent à un employeur étranger de catering au Luxembourg ?

L'entreprise doit affilier ses salariés au CCSS, obtenir un certificat d'aptitude auprès d'un service de santé au travail luxembourgeois, conclure des contrats conformes à l'article L.121-4 en deux exemplaires, et remettre à chaque salarié une copie de la CCT Catering selon l'article 2.3.

Une entreprise étrangère de catering opérant au Luxembourg doit-elle appliquer la CCT Catering ?

Oui. L'article 1.1 de la CCT Catering 2024-2027 vise explicitement les entreprises luxembourgeoises et étrangères. Le RGD du 4 juin 2024 ayant déclaré la convention d'obligation générale, aucune distinction de nationalité n'est faite : toute société exerçant la restauration collective concédée au Luxembourg est concernée.

Conditions d'exercice

L'application de la CCT à une entreprise étrangère repose sur des critères territoriaux et d'activité.

Condition	Détail
Activité exercée	Restauration collective concédée sur le territoire luxembourgeois
Nationalité de l'entreprise	Sans incidence : luxembourgeoise ou étrangère
Obligation générale	RGD du 4 juin 2024 — applicable à tous les employeurs du secteur
Collectivités visées	Entreprises, administrations, écoles, crèches, hôpitaux, maisons de soins, tout organisme public ou privé
Principe de faveur	Dispositions les plus favorables entre CCT et droit national d'origine

Modalités pratiques

L'entreprise étrangère doit respecter plusieurs obligations dès le début de son activité au Luxembourg.

Obligation	Détail
Application intégrale	Toutes les dispositions de la CCT s'appliquent sans restriction
Contrat de travail	Conforme à l'art. L.121-4 , en deux exemplaires
Remise de la CCT	Copie remise à chaque salarié lors de l'embauche (art. 2.3)
Certificat d'aptitude	Obligatoire avant l'embauche, délivré par le service de santé au travail luxembourgeois
Déclaration sociale	Affiliation au CCSS pour les salariés exerçant au Luxembourg

Pratiques et recommandations

Vérifier dès le lancement de l'activité au Luxembourg que l'ensemble des conditions de travail respectent la CCT Catering, y compris les grilles salariales et les majorations prévues.

Adapter les contrats de travail aux exigences du droit luxembourgeois et de la CCT, même si l'entreprise dispose de contrats types établis selon le droit de son pays d'origine.

Affilier les salariés au système de sécurité sociale luxembourgeois et au service de santé au travail conformément à la législation applicable.

Conserver une documentation complète démontrant la conformité aux dispositions de la CCT, en prévision d'éventuels contrôles de l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1.1 CCT Catering 2024-2027	Champ d'application : entreprises luxembourgeoises et étrangères
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale
Art. <u>L.010-1</u> du Code du travail	Application territoriale du droit du travail luxembourgeois
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contrat de travail écrit et mentions obligatoires

L'entreprise étrangère ne peut se prévaloir de son droit national pour déroger aux dispositions de la CCT Catering lorsqu'elle opère au Luxembourg. En cas de détachement de salariés, les règles spécifiques du détachement transnational s'appliquent parallèlement. La CCT prévaut sur les conditions moins favorables du pays d'origine.

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.