

Le droit à la déconnexion doit-il être défini au niveau de l'entreprise dans le catering ?

Réponse courte

Le régime du droit à la déconnexion doit être défini **au niveau de l'entreprise** dans le secteur du catering. L'article 14 de la CCT Catering 2024-2027 renvoie expressément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail luxembourgeois et prévoit que chaque entreprise détermine les modalités concrètes de la déconnexion, dans le respect des compétences de la délégation du personnel et des dispositions légales en matière de temps de travail.

La définition du régime au niveau de l'entreprise permet d'**adapter les règles** aux spécificités organisationnelles de chaque structure de restauration collective. Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, le régime est mis en place après consultation de cette dernière (art. [L.414-1](#)). Dans les entreprises d'au moins **150 salariés**, le régime doit être négocié d'un commun accord avec la délégation (art. [L.414-9](#)).

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit du salarié de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail par le biais d'outils numériques professionnels. Le **régime de déconnexion** est l'ensemble des règles et modalités définies au niveau de l'entreprise pour encadrer l'utilisation des outils numériques en dehors des heures de travail.

Conditions d'exercice

La mise en place du droit à la déconnexion obéit à des règles différenciées selon la taille de l'entreprise.

Condition	Détail
Niveau de définition	Au niveau de chaque entreprise
Base légale	Art. L.312-9 du Code du travail
Entreprise avec délégation	Après information et consultation (art. L.414-1)
Entreprise ? 150 salariés	D'un commun accord avec la délégation (art. L.414-9)
Respect du temps de travail	Conformité aux dispositions légales et conventionnelles
CCT Catering	Art. 14 renvoie à la définition au niveau entreprise

Modalités pratiques

La mise en place du régime de déconnexion requiert une démarche structurée adaptée à l'entreprise.

Étape	Détail
Diagnostic	Identifier les postes et salariés concernés par l'utilisation d'outils numériques
Consultation	Informar et consulter la délégation du personnel
Négociation	Négocier d'un commun accord si l'entreprise compte ? 150 salariés
Rédaction	Formaliser le régime par écrit (accord d'entreprise ou charte)
Diffusion	Communiquer le régime à tous les salariés concernés
Suivi	Évaluer régulièrement l'application et l'efficacité du régime

Pratiques et recommandations

Identifier les catégories de salariés les plus exposées à la sollicitation numérique en dehors des heures de travail, en tenant compte des spécificités du secteur de la restauration collective, notamment pour l'encadrement et les responsables de site.

Associer la délégation du personnel dès le début de la démarche, en respectant les obligations d'information et de consultation ou de négociation d'un commun accord selon l'effectif de l'entreprise.

Définir des plages horaires de déconnexion claires et adaptées aux rythmes de travail du catering, en cohérence avec les règles de durée du travail, en distinguant les jours ouvrables, les week-ends et les jours fériés.

Prévoir des exceptions encadrées pour les situations d'urgence opérationnelle, en précisant les critères de déclenchement et les personnes habilitées à contacter les salariés en dehors du régime normal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14 CCT Catering 2024-2027	Droit à la déconnexion défini au niveau de l'entreprise
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Accord d'un commun accord (entreprises ? 150 salariés)

La CCT Catering ne fixe pas de régime de déconnexion uniforme pour le secteur mais renvoie à chaque entreprise le soin de définir ses propres règles. Cette approche décentralisée permet une adaptation aux réalités opérationnelles de chaque structure. Le non-respect du droit à la déconnexion peut engager la responsabilité de l'employeur.

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.