

# La délégation du personnel doit-elle être consultée pour définir le régime de déconnexion dans le catering ?

## Réponse courte

La délégation du personnel doit **obligatoirement** être impliquée dans la définition du régime de déconnexion dans le catering. L'article 14 de la CCT Catering 2024-2027 prévoit que le régime de déconnexion est défini au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation, soit après **information et consultation** de celle-ci conformément à l'article L.414-1 du Code du travail, soit d'un **commun accord** dans les entreprises d'au moins 150 salariés (art. L.414-9).

Le degré d'implication de la délégation varie donc selon l'**effectif de l'entreprise**. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la délégation est informée et consultée, mais l'employeur conserve le pouvoir de décision. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, le régime doit être négocié et adopté d'un commun accord avec la délégation, ce qui confère à celle-ci un véritable pouvoir de codécision sur le contenu du dispositif.

## Définition

La **consultation de la délégation du personnel** est la procédure par laquelle l'employeur soumet à l'avis de la délégation un projet de décision avant de l'adopter. L'**accord d'un commun accord** est un mécanisme de codécision imposant l'accord des deux parties (employeur et délégation) pour qu'une mesure soit adoptée, applicable dans les entreprises d'au moins 150 salariés.

## Conditions d'exercice

L'implication de la délégation dans la définition du régime de déconnexion dépend de la taille de l'entreprise.

Critère	Détail
Toutes entreprises avec délégation	Information et consultation obligatoires (art. <u>L.414-1</u> )
Entreprises ? 150 salariés	Accord d'un commun accord requis (art. <u>L.414-9</u> )
Entreprises < 150 salariés	Consultation : l'employeur décide après avis de la délégation
Objet	Définition du régime du droit à la déconnexion
Base CCT	Art. 14 CCT Catering 2024-2027
Respect du temps de travail	Le régime doit respecter les dispositions légales et conventionnelles

## Modalités pratiques

La procédure de consultation ou de négociation suit des étapes distinctes selon la taille de l'entreprise.

Étape	Détail
Information	Transmettre à la délégation le projet de régime de déconnexion
Consultation	Recueillir l'avis motivé de la délégation (toutes entreprises)
Négociation	Négocier d'un commun accord dans les entreprises ? 150 salariés
Formalisation	Rédiger l'accord ou la décision intégrant les observations de la délégation
Diffusion	Communiquer le régime adopté à l'ensemble des salariés

## Pratiques et recommandations

**Consulter** la délégation du personnel le plus en amont possible du projet, en lui transmettant un document de travail détaillé précisant les plages de déconnexion envisagées et les exceptions prévues.

**Distinguer** clairement le régime applicable selon l'effectif de l'entreprise : simple consultation en dessous de 150 salariés, codécision à partir de ce seuil.

**Formaliser** l'avis de la délégation et, le cas échéant, l'accord d'un commun accord dans un procès-verbal signé par les deux parties, afin de sécuriser juridiquement le régime adopté.

**Revoir** périodiquement le régime de déconnexion en associant la délégation du personnel, pour l'adapter aux évolutions organisationnelles et technologiques de l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14 CCT Catering 2024-2027	Droit à la déconnexion et respect des compétences de la délégation
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)

L'implication de la délégation du personnel dans la définition du régime de déconnexion garantit la prise en compte des réalités du terrain. Le non-respect de la procédure de consultation ou de codécision pourrait entraîner la nullité du régime adopté unilatéralement par 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.