

À partir de quel effectif le régime de déconnexion doit-il être négocié d'un commun accord dans le catering ?

Réponse courte

Le régime de déconnexion doit être négocié **d'un commun accord** avec la délégation du personnel dans les entreprises de catering comptant au moins **150 salariés**. Ce seuil résulte de l'article 14 de la CCT Catering 2024-2027, qui renvoie à l'article L.414-9 du Code du travail luxembourgeois. En dessous de ce seuil, l'employeur est tenu d'informer et de consulter la délégation, mais conserve le pouvoir de décision finale.

La négociation d'un commun accord confère à la délégation du personnel un véritable pouvoir de **codécision** sur le contenu du régime de déconnexion. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les modalités de la déconnexion dans les entreprises atteignant ce seuil. En cas de désaccord persistant, les parties peuvent recourir aux mécanismes de résolution des conflits prévus par le Code du travail, notamment la médiation et la conciliation.

Définition

Le **seuil de 150 salariés** est le critère d'effectif à partir duquel le Code du travail luxembourgeois impose la codécision entre l'employeur et la délégation du personnel sur certaines matières, dont le droit à la déconnexion. La **codécision** signifie que ni l'employeur ni la délégation ne peut imposer seul une décision : les deux parties doivent parvenir à un accord.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif le régime de déconnexion doit-il être négocié d'un commun accord dans le catering ?

Le régime doit être négocié d'un commun accord avec la délégation du personnel dans les entreprises comptant au moins 150 salariés, conformément à l'article 14 de la CCT Catering 2024-2027 qui renvoie à l'article L.414-9 du Code du travail luxembourgeois.

Comment apprécier l'effectif pour le seuil de 150 dans le catering ?

Le seuil s'apprécie au niveau de l'entreprise et non du site. Les entreprises de catering opérant sur plusieurs sites doivent additionner l'ensemble de leurs effectifs pour déterminer le régime applicable. Le franchissement de ce seuil en cours d'année oblige à adapter la procédure.

Que faire en cas de désaccord persistant dans le catering ? 150 salariés ?

Les parties peuvent recourir aux mécanismes de résolution des conflits prévus par le Code du travail, notamment la médiation et la conciliation via l'Office National de Conciliation. L'absence d'accord empêche l'adoption d'un régime de déconnexion, sans permettre à l'employeur de l'imposer unilatéralement.

Que signifie l'accord d'un commun accord dans le catering ?

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. Ni l'employeur ni la délégation ne peut imposer seul une décision. Les parties doivent négocier de bonne foi pour parvenir à un accord.

Quelle procédure de négociation suivre dans une entreprise catering de plus de 150 salariés ?

Il convient d'inviter la délégation à une réunion de négociation, de présenter un projet détaillé de régime de déconnexion, de discuter et amender le projet jusqu'à obtention d'un accord, puis de signer un accord écrit entre l'employeur et la délégation. La mise en oeuvre suit l'adoption.

Conditions d'exercice

Le régime applicable dépend directement de l'effectif de l'entreprise de catering.

Effectif	Régime applicable
< 150 salariés	Information et consultation de la délégation (art. L.414-1)
? 150 salariés	Accord d'un commun accord obligatoire (art. L.414-9)
Pouvoir de décision (< 150)	L'employeur décide après consultation
Pouvoir de décision (? 150)	Codécision : accord des deux parties requis
En cas de désaccord (? 150)	Recours aux mécanismes de résolution des conflits
Base CCT	Art. 14 CCT Catering 2024-2027

Modalités pratiques

La procédure de négociation d'un commun accord implique des étapes formalisées.

Étape	Détail
Calcul de l'effectif	Déterminer si l'entreprise atteint le seuil de 150 salariés
Convocation	Inviter la délégation à une réunion de négociation
Projet de régime	Présenter un projet détaillé de régime de déconnexion
Négociation	Discuter et amender le projet jusqu'à obtention d'un accord
Formalisation	Signer un accord écrit entre l'employeur et la délégation
Application	Mettre en oeuvre le régime adopté d'un commun accord

Pratiques et recommandations

Vérifier régulièrement l'effectif de l'entreprise pour déterminer si le seuil de 150 salariés est atteint, en tenant compte des règles de calcul prévues par le Code du travail.

Préparer un projet de régime de déconnexion détaillé, cohérent avec le cadre défini au niveau de l'entreprise, avant la première réunion de négociation, afin de fournir à la délégation une base de discussion concrète.

Négocier de bonne foi avec la délégation du personnel en recherchant un compromis équilibré entre les besoins opérationnels de l'entreprise et le droit au repos des salariés.

Formaliser l'accord par un document écrit signé par les deux parties, précisant les plages de déconnexion, les exceptions et les modalités de suivi et de révision du régime.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14 CCT Catering 2024-2027	Droit à la déconnexion et renvoi à l'art. L.414-9
Art. L.312-9 du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. L.414-9 du Code du travail	Codécision dans les entreprises ? 150 salariés
Art. L.414-1 du Code du travail	Information et consultation de la délégation

Le seuil de 150 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise et non du site. Les entreprises de catering opérant sur plusieurs sites doivent additionner l'ensemble de leurs effectifs pour déterminer le régime applicable. Le franchissement de ce seuil en cours d'année oblige à adapter la procédure.

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.