

Les cadres supérieurs sont-ils totalement exclus de la CCT Catering ou seulement partiellement ?

Réponse courte

Les cadres supérieurs ne sont que **partiellement exclus** de la CCT Catering 2024-2027. L'article 1.2 de la convention, qui définit les quatre catégories de salariés, précise que cette exclusion porte uniquement sur les dispositions relatives aux **conditions de travail et de salaire**, conformément à l'article L.162-8 du Code du travail. Les cadres supérieurs restent donc soumis aux autres dispositions de la convention qui ne relèvent pas de ces deux domaines.

Cette distinction est importante en pratique : un cadre supérieur du secteur de la restauration collective bénéficie toujours des dispositions conventionnelles en matière de prévention du harcèlement, d'**égalité de traitement**, de **transfert d'entreprise** ou de **droit à la déconnexion**, par exemple. Seules les clauses portant sur la durée du travail, les majorations, les grilles salariales ou les congés spécifiques ne lui sont pas applicables.

Définition

Le **cadre supérieur** au sens de l'article L.162-8 du Code du travail est un salarié disposant d'un pouvoir de direction étendu, d'une autonomie significative dans l'organisation de son temps de travail et d'une rémunération nettement supérieure à celle des salariés couverts par les conventions collectives. Son exclusion partielle de la CCT Catering signifie qu'il échappe aux seules dispositions relatives aux conditions de travail et de salaire.

Conditions d'exercice

L'exclusion partielle des cadres supérieurs obéit à des critères précis.

Critère	Détail
Base légale	Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail
Disposition CCT	Art. 1.2 CCT Catering 2024-2027
Portée de l'exclusion	Conditions de travail et de salaire uniquement
Dispositions exclues	Durée du travail, majorations, grilles salariales, congés spécifiques
Dispositions maintenues	Harcèlement, égalité, transfert d'entreprise, déconnexion, formation

Modalités pratiques

L'employeur doit identifier précisément les dispositions applicables et inapplicables aux cadres supérieurs.

Domaine	Application au cadre supérieur
Durée du travail (art. 4)	Non applicable
Grilles salariales (art. 9)	Non applicable
Majorations nuit/dimanche/fériés	Non applicable
Harcèlement (art. 12)	Applicable
Égalité et non-discrimination (art. 13)	Applicable
Transfert d'entreprise (art. 11)	Applicable
Droit à la déconnexion (art. 14)	Applicable

Pratiques et recommandations

Qualifier correctement le statut de cadre supérieur en vérifiant que le salarié remplit les critères de l'article [L.162-8](#), notamment le pouvoir de direction, l'autonomie dans l'organisation du travail et le niveau de rémunération.

Distinguer clairement dans la gestion RH les dispositions conventionnelles applicables aux cadres supérieurs de celles qui ne le sont pas, en documentant cette distinction dans le contrat de travail.

Appliquer aux cadres supérieurs toutes les dispositions de la CCT qui ne relèvent pas des conditions de travail et de salaire, notamment en matière de prévention du harcèlement, d'égalité de traitement et de transfert d'entreprise.

Éviter de considérer les cadres supérieurs comme totalement exclus de la CCT, ce qui constituerait une erreur d'interprétation pouvant engager la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1.2 CCT Catering 2024-2027	Exclusion partielle des cadres supérieurs
Art. L.162-8 du Code du travail	Définition du cadre supérieur et portée de l'exclusion
Art. 12 CCT Catering 2024-2027	Harcèlement : applicable aux cadres supérieurs
Art. 13 CCT Catering 2024-2027	Égalité : applicable aux cadres supérieurs

L'exclusion partielle des cadres supérieurs est une disposition classique du droit conventionnel luxembourgeois. Elle vise à préserver la flexibilité nécessaire à l'exercice de fonctions de direction, tout en garantissant l'application des protections fondamentales. En cas de litige sur la qualification de cadre supérieur, la charge de la preuve incombe à 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.