

# La délégation du personnel joue-t-elle un rôle d'interlocuteur entre direction et salariés dans le catering ?

## Réponse courte

La délégation du personnel assume explicitement un rôle d'**interlocuteur privilégié** entre la direction et les salariés dans le secteur de la restauration collective. L'article 16 de la CCT Catering 2024-2027 lui confère une **double mission** : faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés et servir d'intermédiaire entre la direction et le personnel, dans un esprit coopératif.

Ce rôle dépasse la simple représentation formelle des salariés. La CCT inscrit la relation entre entreprises et délégations du personnel dans un cadre de **coopération active**, où la délégation contribue au dialogue social en facilitant la communication entre les deux parties. Elle peut également négocier des avantages supplémentaires en interne, dans le respect de la règle de non-cumul, au-delà des dispositions de la convention collective.

## Définition

La **délégation du personnel** dans le secteur du catering est l'organe de représentation des salariés au sein de l'entreprise de restauration collective. Selon l'article 16 de la CCT Catering 2024-2027, elle exerce une double fonction : relayer les difficultés rencontrées par les salariés auprès de la direction et constituer un canal de communication privilégié entre l'employeur et son personnel, dans un esprit de coopération.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser le dialogue social avec la délégation dans le catering ?

Il convient d'organiser des échanges réguliers entre la direction et la délégation, de respecter les prérogatives de consultation et d'information, et de documenter les échanges et accords conclus. Cette formalisation garantit la traçabilité des décisions prises dans le cadre du dialogue social.

### La délégation du catering peut-elle négocier des avantages internes ?

Oui. La délégation peut négocier des avantages supplémentaires en interne, dans le respect de la règle de non-cumul d'avantages identiques avec la CCT. Cette faculté préserve le dialogue social au niveau de l'entreprise au-delà des dispositions sectorielles, sous le principe de non-cumul prévu par l'article 1.1.

### La délégation du personnel joue-t-elle un rôle d'interlocuteur entre direction et salariés dans le catering ?

Oui. L'article 16 de la CCT Catering 2024-2027 confère à la délégation du personnel une double mission : faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés et servir d'interlocuteur privilégié entre la direction et le personnel, dans un esprit coopératif au sein de l'entreprise.

### Pourquoi un esprit coopératif dans la CCT Catering ?

L'esprit coopératif inscrit dans la CCT Catering va au-delà de la simple obligation légale de consultation. Il traduit une volonté des partenaires sociaux de promouvoir un dialogue social constructif dans le secteur de la restauration collective, en favorisant la prévention des conflits et la résolution amiable.

## Quelles missions concrètes la délégation du personnel exerce-t-elle dans le catering ?

La délégation signale les difficultés individuelles et collectives à la direction, est consultée sur les décisions impactant les salariés, intervient dans la définition de la période de référence annuelle (art. 4.3), informe lors des transferts d'entreprise (art. 11) et participe à la définition du régime de déconnexion (art. 14).

## Conditions d'exercice

Le rôle de la délégation du personnel repose sur un cadre défini par la convention.

Élément	Détail
Disposition CCT	Art. 16 CCT Catering 2024-2027
Mission 1	Faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés
Mission 2	Servir d'interlocuteur privilégié entre direction et personnel
Esprit	Coopératif
Négociation interne	Peut négocier des avantages supplémentaires (art. 1.1)
Base légale	Art. <u>L.411-1</u> et s. du Code du travail

## Modalités pratiques

La collaboration entre direction et délégation du personnel se traduit par des actions concrètes.

Action	Détail
Remontée des problèmes	La délégation signale les difficultés individuelles et collectives à la direction
Consultation	La direction consulte la délégation sur les décisions impactant les salariés
Période de référence annuelle	Accord entre entreprise et délégation nécessaire (art. 4.3)
Transfert d'entreprise	Information de la délégation sur les transferts prévus (art. 11)
Droit à la déconnexion	Régime défini après consultation de la délégation (art. 14)

## Pratiques et recommandations

**Associer** la délégation du personnel aux décisions importantes affectant les conditions de travail des salariés, conformément à l'esprit coopératif prescrit par la convention collective.

**Organiser** des échanges réguliers entre la direction et la délégation du personnel pour favoriser une communication fluide et prévenir les conflits sociaux dans l'entreprise.

**Respecter** les prérogatives de la délégation en matière de consultation et d'information, en particulier lors des transferts d'entreprise, des modifications d'organisation du travail et de la définition du régime de déconnexion.

**Documenter** les échanges et les accords conclus entre la direction et la délégation du personnel afin de garantir la traçabilité des décisions prises dans le cadre du dialogue social.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 16 CCT Catering 2024-2027</b>	Relation entre entreprises et délégation du personnel
<b>Art. 1.1 CCT Catering 2024-2027</b>	Négociation d'avantages internes par la délégation
<b>Art. <u>L.411-1</u> et s. du Code du travail</b>	Délégation du personnel : attributions et fonctionnement
<b>Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Information et consultation de la délégation

L'esprit coopératif inscrit dans la CCT Catering va au-delà de la simple obligation légale de consultation de la délégation du personnel. Il traduit une volonté des partenaires sociaux de promouvoir un dialogue social constructif dans le secteur de la restauration collective. La délégation du personnel conserve en outre la possibilité de négocier des avantages supplémentaires au niveau de l'entreprise.

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.