

Un salarié HORECA peut-il négocier collectivement ses conditions sans CCT ?

Réponse courte

En l'absence de convention collective sectorielle HORECA, le salarié ne peut pas négocier collectivement au niveau du secteur, mais il peut demander à la **délégation du personnel** de négocier un **accord d'entreprise** avec l'employeur.

Ce droit découle des articles L.161-1 et suivants du Code du travail, qui permettent la conclusion de conventions collectives à tous les niveaux — y compris au sein d'une seule entreprise. La délégation du personnel, si elle existe dans l'établissement, constitue l'interlocuteur privilégié pour améliorer les conditions de travail au-delà du minimum légal.

Définition

La **négociation collective sans CCT sectorielle** désigne la possibilité pour les salariés d'un établissement HORECA de conclure un accord collectif au niveau de l'entreprise, en l'absence de convention couvrant l'ensemble du secteur.

Cet accord d'entreprise est négocié entre l'employeur et la délégation du personnel (ou un syndicat représentatif) conformément aux articles L.161-1 et suivants du Code du travail. Il peut porter sur la rémunération, les horaires, les primes, les conditions de travail et tout sujet relevant du droit du travail.

Conditions d'exercice

La négociation collective en HORECA se situe au niveau de l'entreprise en l'absence de CCT sectorielle.

Niveau de négociation	Possibilité en HORECA
CCT sectorielle	Inexistante — aucune convention couvre le secteur
Accord d'entreprise	Possible si l'entreprise dispose d'une délégation du personnel
Seuil de délégation	Obligatoire à partir de 15 salariés (art. <u>L.411-1</u>)
Interlocuteurs	Délégation du personnel ou syndicat représentatif
Contenu	Rémunération, horaires, primes, conditions de travail, avantages
Force obligatoire	L'accord lie l'employeur et tous les salariés de l'entreprise
Négociation individuelle	Toujours possible en parallèle, dans le contrat de travail

Modalités pratiques

Pour négocier collectivement au sein d'un établissement HORECA, plusieurs conditions doivent être réunies.

Étape	Détail
Existence d'une délégation	Vérifier que l'entreprise atteint le seuil de 15 salariés pour élire une délégation
Initiative	Le salarié peut solliciter la délégation pour ouvrir des négociations
Sujets de négociation	Identifier les conditions à améliorer (salaires, primes, plannings, repos)
Rédaction de l'accord	Formaliser l'accord par écrit avec signatures des deux parties
Dépôt	Déposer l'accord auprès de l' <u>ITM</u> pour enregistrement
Application	L'accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise

Pratiques et recommandations

Encourager les salariés à solliciter leur délégation du personnel pour engager des négociations sur les conditions de travail, car l'absence de CCT sectorielle laisse une large marge de manoeuvre au niveau de l'entreprise.

Identifier les sujets prioritaires de négociation dans le contexte HORECA, notamment les grilles salariales internes, les primes de service, les majorations supplémentaires et l'organisation des plannings.

Formaliser tout accord par écrit et le déposer auprès de l'ITM pour lui conférer une force obligatoire.

Rappeler que l'accord d'entreprise ne peut jamais déroger en défaveur du salarié par rapport aux dispositions impératives du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.161-1</u> du Code du travail	Droit à la négociation collective
Art. <u>L.161-2</u> du Code du travail	Niveaux de négociation (secteur, entreprise)
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Seuil d'élection de la délégation du personnel
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

L'absence de CCT sectorielle HORECA ne prive pas les salariés de tout droit à la négociation collective. Un accord d'entreprise peut améliorer significativement les conditions de travail au-delà du minimum légal. Les entreprises de moins de 15 salariés, fréquentes en HORECA, ne disposent toutefois pas de délégation du personnel.

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.