

Comment savoir si mon entreprise HORECA a une convention d'entreprise ?

Réponse courte

Pour savoir si votre établissement HORECA dispose d'une convention d'entreprise, vous pouvez consulter la **délégation du personnel**, interroger votre **employeur** ou vérifier auprès de l'**ITM** (Inspection du travail et des mines).

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, seul un accord d'entreprise peut améliorer les conditions de travail au-delà du minimum légal. L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés les conventions et accords applicables (art. L.161-5), et le contrat de travail peut mentionner les accords collectifs en vigueur.

Définition

La **convention d'entreprise** est un accord collectif négocié entre l'employeur et la délégation du personnel (ou un syndicat) au sein d'un établissement donné.

Dans le secteur HORECA, où il n'existe aucune CCT sectorielle, cette convention d'entreprise constitue le seul niveau de négociation collective possible. Elle peut porter sur les salaires, les primes, les horaires, les conditions de travail ou tout autre sujet relevant des relations de travail.

Conditions d'exercice

Plusieurs canaux permettent de vérifier l'existence d'une convention d'entreprise.

Source d'information	Démarche
Délégation du personnel	Interroger les délégués — ils sont signataires ou informés des accords
Employeur	Demander directement — obligation d'information (art. <u>L.161-5</u>)
Contrat de travail	Vérifier les clauses de renvoi à des accords collectifs
Règlement intérieur	Peut mentionner les accords applicables dans l'entreprise
<u>ITM</u>	Vérifier auprès de l'Inspection du travail (les accords y sont déposés)
Affichage	L'employeur doit afficher ou rendre accessible les textes applicables

Modalités pratiques

La recherche d'information sur l'existence d'une convention d'entreprise peut se faire de manière progressive.

Étape	Détail
Relire son contrat	Vérifier si le contrat mentionne un accord collectif d'entreprise
Consulter les délégués	Poser la question à la délégation du personnel si elle existe
Demander à l'employeur	Formuler une demande écrite pour obtenir une copie de l'accord
Vérifier l'affichage	Consulter les panneaux d'affichage ou l'intranet de l'entreprise
Contacteur l' <u>ITM</u>	En dernier recours, s'adresser à l'Inspection du travail

Pratiques et recommandations

Demander par écrit à l'employeur s'il existe une convention d'entreprise, car cette demande formalise l'obligation d'information prévue par le Code du travail.

Conserver une copie de tout accord collectif applicable, car il constitue une source de droits opposable en cas de litige.

Vérifier régulièrement si de nouveaux accords ont été conclus, car la délégation peut négocier de nouvelles dispositions au fil du temps.

Distinguer clairement la convention d'entreprise du simple règlement intérieur, car seul l'accord collectif résulte d'une négociation avec les représentants du personnel et a force contraignante pour les deux parties. Le contrat individuel reste la source principale de droits en l'absence d'accord.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.161-1</u> du Code du travail	Droit à la négociation et à la conclusion de conventions collectives
Art. <u>L.161-5</u> du Code du travail	Obligation d'information sur les conventions applicables
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Délégation du personnel — seuils et missions
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

En HORECA, l'absence de CCT sectorielle rend la convention d'entreprise d'autant plus importante. Les petits établissements de moins de 15 salariés n'ont pas de délégation du personnel, ce qui limite les possibilités de négociation collective.

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.