

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.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande d'information sur une convention d'entreprise ?

Le salarié doit formuler une demande écrite à l'employeur pour obtenir une copie de l'accord. Cette demande formalisée active l'obligation d'information prévue par l'article L.161-5 du Code du travail. L'employeur doit répondre dans un délai raisonnable.

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

Le salarié peut consulter la délégation du personnel, interroger l'employeur ou vérifier auprès de l'ITM. L'employeur a une obligation d'information sur les conventions applicables selon l'article L.161-5 du Code du travail luxembourgeois.

L'ITM peut-elle informer un salarié sur une convention d'entreprise ?

Oui, en dernier recours, le salarié peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour vérifier si une convention d'entreprise est déposée. Les accords collectifs sont enregistrés auprès de l'ITM selon les obligations de dépôt légal.

Pourquoi conserver une copie d'une convention d'entreprise HORECA ?

La convention d'entreprise constitue une source de droits opposable en cas de litige. Sa conservation par le salarié protège ses droits et facilite la vérification de l'application correcte des dispositions négociées par la délégation du personnel et l'employeur.

Quelle différence entre convention d'entreprise et règlement intérieur ?

La convention d'entreprise résulte d'une négociation entre l'employeur et les représentants du personnel et a force contraignante pour les deux parties. Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur, qui ne nécessite pas l'accord des salariés.

Quels documents internes peuvent mentionner une convention d'entreprise ?

Le contrat de travail peut contenir des clauses de renvoi à des accords collectifs. Le règlement intérieur peut aussi mentionner les accords applicables. L'affichage dans l'entreprise ou l'intranet doit rendre accessibles les textes applicables aux salariés.

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.