

# La durée hebdomadaire peut-elle dépasser 48 heures dans le catering ?

## Réponse courte

La durée hebdomadaire de travail **ne peut pas dépasser 48 heures** dans le secteur de la restauration collective, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Ce plafond constitue un maximum absolu qui ne peut être dérogé ni par accord individuel ni par décision unilatérale de l'employeur, au-delà de la durée normale de 40 heures. La durée journalière est également plafonnée à **10 heures par jour** maximum.

Ces limites s'appliquent dans le cadre de la période de référence d'**un mois** (art. 4.2 CCT) ou de la période de référence annuelle pour les structures impactées par les vacances scolaires (art. 4.3 CCT). Le dépassement de ces plafonds constitue une infraction aux dispositions du Code du travail et de la CCT, exposant l'employeur à des **sanctions administratives et pénales** prononcées par l'ITM. Le salarié peut refuser de travailler au-delà de ces limites sans que cela constitue une faute.

## Définition

Le plafond de 48 heures hebdomadaires est la **limite maximale absolue** de la durée du travail dans le secteur du catering, fixée par l'article 4.1 de la CCT en conformité avec l'article L.211-12 du Code du travail et la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail. Cette limite vise à protéger la santé et la sécurité des salariés et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation sectorielle dans le cadre de la restauration collective.

## Questions fréquentes

### Comment surveiller le respect des plafonds dans une entreprise de catering ?

Il convient de mettre en place un système de pointage fiable enregistrant les heures de travail, paramétré pour alerter automatiquement les responsables de site avant l'atteinte des limites de 48h hebdomadaires ou 10h journalières. Les registres doivent être tenus à disposition de l'ITM.

### La durée hebdomadaire peut-elle dépasser 48 heures dans le catering ?

Non. La durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 48 heures dans le secteur de la restauration collective, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Ce plafond est absolu et ne peut être dérogé ni par accord individuel ni par décision unilatérale.

### Le plafond de 48 heures s'apprécie-t-il sur une semaine isolée dans le catering ?

Non. Le plafond de 48 heures s'apprécie sur la période de référence applicable (1 mois, voire annuelle pour les structures vacances scolaires) et non sur une semaine civile isolée. Le salarié peut dépasser 48h une semaine si la moyenne respecte le plafond.

### Le salarié du catering peut-il refuser de travailler au-delà de 48 heures ?

Oui. Le salarié peut refuser de travailler au-delà des plafonds de 48 heures hebdomadaires ou 10 heures journalières sans que cela constitue une faute. Ces limites sont d'ordre public et visent à protéger la santé et la sécurité du salarié, conformément à la directive 2003/88/CE.

## Quelles sanctions encourt l'employeur du catering qui dépasse les 48 heures ?

Le dépassement constitue une infraction passible d'amendes pouvant atteindre 25 000 euros par infraction prononcées par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le consentement du salarié ne constitue pas une circonstance atténuante. Les sanctions peuvent être administratives et pénales.

## Conditions d'exercice

Le respect du plafond de 48 heures hebdomadaires est encadré par des règles strictes sans possibilité de dérogation.

Condition	Détail
Maximum hebdomadaire	48 heures par semaine, sans exception
Maximum journalier	10 heures par jour, sans exception
Période de référence	1 mois (art. 4.2) ou annuelle (art. 4.3)
Dérogation	Aucune dérogation possible par accord individuel ou collectif
Droit de refus	Le salarié peut refuser de travailler au-delà des plafonds
Sanction	Infraction passible de sanctions <u>ITM</u>

## Modalités pratiques

Le contrôle du respect des plafonds de durée du travail nécessite un suivi rigoureux par l'employeur.

Étape	Détail
Suivi hebdomadaire	Vérifier que la somme des heures ne dépasse pas 48h par semaine
Suivi journalier	Vérifier que la durée quotidienne ne dépasse pas 10h par jour
Outil de pointage	Mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail
Alerte automatique	Paramétrer des alertes avant l'atteinte des seuils maximaux
Planification	Anticiper les pics d'activité en répartissant la charge sur l'équipe
Contrôle <u>ITM</u>	Tenir les registres à disposition de l'Inspection du travail

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les pics d'activité liés aux événements de restauration collective en ajustant les effectifs plutôt qu'en dépassant les plafonds horaires, car le recours à du personnel supplémentaire est toujours préférable.

**Mettre** en place un système de pointage fiable et accessible qui alerte automatiquement les responsables de site lorsqu'un salarié approche des limites de 48 heures hebdomadaires ou 10 heures journalières.

**Former** les responsables d'exploitation aux limites légales de durée du travail car le secteur du catering, avec ses services de repas à horaires contraints, présente un risque structurel de dépassement.

**Documenter** les heures de travail de chaque salarié de manière précise et conservable, car l'ITM peut exiger la présentation des registres lors de tout contrôle inopiné, y compris le détail des heures supplémentaires compensées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.1 CCT Catering 2024-2027	Durée maximale de travail : 48h/semaine et 10h/jour
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Durée maximale de travail
Art. <u>L.211-2</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de temps de travail
Directive 2003/88/CE	Directive européenne sur le temps de travail
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le plafond de 48 heures s'apprécie sur la période de référence applicable et non sur une semaine civile isolée. L'employeur qui fait travailler un salarié au-delà de 48 heures s'expose à des amendes pouvant atteindre 25 000 euros par infraction. Le consentement du salarié ne constitue pas une circonstance atténuante.

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.