

Quelle est la période de référence applicable dans le secteur du catering ?

Réponse courte

La période de référence applicable dans le secteur de la restauration collective est fixée à **1 mois** pour toutes les entreprises couvertes par la CCT Catering 2024-2027, conformément à l'article 4.2. Cette période sert de base au calcul de la durée du travail et à la détermination des heures supplémentaires : les heures prestées au-delà de la durée normale de 40 heures hebdomadaires sont compensées dans le cadre de cette période mensuelle.

Une exception est prévue à l'article 4.3 de la CCT pour les salariés occupés dans des structures impactées par les vacances scolaires (écoles, crèches, maisons relais), qui peuvent bénéficier d'une période de référence annuelle. Cette dérogation nécessite un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. En dehors de cette exception, toutes les entreprises de catering doivent appliquer la période de référence mensuelle.

Définition

La période de référence est l'intervalle de temps sur lequel est calculée la durée moyenne du travail d'un salarié pour déterminer s'il a presté des heures supplémentaires. Dans le secteur du catering, l'article 4.2 de la CCT fixe cette période à **un mois**, ce qui signifie que le décompte des heures est effectué mensuellement. Les heures prestées au-delà de la moyenne de 40 heures par semaine sur cette période sont considérées comme des heures supplémentaires.

Conditions d'exercice

La période de référence mensuelle s'applique selon des règles précises définies par la CCT.

Condition	Détail
Durée standard	1 mois pour toutes les entreprises de catering
Base de calcul	40 heures/semaine en moyenne sur la période
Heures supplémentaires	Au-delà de 40h/semaine en moyenne sur le mois
Exception	Période annuelle possible pour structures vacances scolaires (art. 4.3)
Accord requis	Période annuelle : accord entreprise/délégation du personnel
Maximum	48h/semaine et 10h/jour restent les plafonds absolus

Modalités pratiques

La gestion de la période de référence mensuelle requiert un suivi administratif précis du temps de travail.

Étape	Détail
Enregistrement	Tenir un registre précis des heures prestées chaque jour
Calcul mensuel	Totaliser les heures à la fin de chaque mois
Comparaison	Comparer le total avec la durée normale (40h x nombre de semaines)
Heures excédentaires	Identifier les heures au-delà de la moyenne de 40h/semaine
Compensation	Repos compensatoire ou paiement majoré selon l'art. 4.6 CCT
Report	Les heures excédentaires ne se reportent pas au mois suivant

Pratiques et recommandations

Effectuer le décompte des heures de travail à la fin de chaque mois pour identifier immédiatement les heures excédentaires et organiser leur compensation dans les délais impartis.

Utiliser un logiciel de gestion du temps adapté au secteur du catering, capable de calculer automatiquement les heures sur la période de référence mensuelle et d'alerter en cas de dépassement.

Distinguer clairement les heures compensées (au-delà de 8h/jour ou 40h/semaine mais dans les plafonds) des heures supplémentaires (au-delà des plafonds légaux) car leur traitement diffère.

Vérifier si l'entreprise remplit les conditions pour bénéficier de la période de référence annuelle avant de l'appliquer, car cette option est réservée aux structures impactées par les vacances scolaires et nécessite un accord formel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.2 CCT Catering 2024-2027	Période de référence d'un mois
Art. 4.3 CCT Catering 2024-2027	Période de référence annuelle (exception)
Art. 4.1 CCT Catering 2024-2027	Durée normale et maximale de travail
Art. <u>L.211-6</u> du Code du travail	Période de référence pour le calcul du temps de travail
Art. 4.6 CCT Catering 2024-2027	Compensation des heures supplémentaires
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La période de référence d'un mois est plus courte que celle autorisée par le Code du travail (jusqu'à 4 mois), ce qui constitue une spécificité sectorielle du catering. Les heures excédentaires identifiées en fin de mois doivent être compensées sans report. Le passage à une période annuelle nécessite un accord écrit avec la 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.