

Une entreprise de catering peut-elle appliquer une période de référence annuelle ?

Réponse courte

Une entreprise de catering peut appliquer une période de référence annuelle uniquement pour les salariés occupés dans des **structures impactées par les vacances scolaires**, conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Cette possibilité concerne les structures éligibles telles que les écoles, crèches, maisons relais et universités dont l'activité varie significativement selon le calendrier scolaire.

La mise en place de la période de référence annuelle nécessite un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. Elle permet de répartir les heures de travail sur l'ensemble de l'année, avec des périodes de forte activité pendant les semaines scolaires et des périodes réduites pendant les vacances. Les plafonds de 48 heures hebdomadaires et 10 heures journalières restent applicables en toutes circonstances, même dans le cadre de cette période annuelle.

Définition

La période de référence annuelle est un aménagement du temps de travail permettant de calculer la durée moyenne du travail sur une année complète au lieu du mois standard. L'article 4.3 de la CCT Catering autorise cette dérogation pour les entreprises dont les salariés travaillent dans des **structures dont l'activité est directement impactée par les vacances scolaires**. Ce dispositif permet d'adapter l'organisation du travail aux fluctuations saisonnières de l'activité de restauration collective dans le secteur éducatif.

Questions fréquentes

Comment se calcule la durée du travail sur une période annuelle dans le catering ?

La durée moyenne est calculée sur la base de 40 heures par semaine sur 12 mois, avec des périodes de forte activité pendant les semaines scolaires et des périodes réduites pendant les vacances. Les plafonds de 48 heures hebdomadaires et 10 heures journalières restent applicables en toutes circonstances.

Les heures supplémentaires sont-elles calculées en cours d'année dans la période annuelle du catering ?

Non. Les heures supplémentaires ne sont calculées qu'en fin de période de référence annuelle, ce qui peut créer un décalage de trésorerie pour les salariés. Cette spécificité doit être prise en compte dans l'accord avec la délégation du personnel et clairement communiquée aux salariés concernés.

Peut-on imposer la période annuelle sans délégation du personnel dans le catering ?

Non. L'absence de délégation du personnel dans l'entreprise empêche la mise en place de la période de référence annuelle. L'employeur doit alors appliquer la période mensuelle standard de l'article 4.2. La période annuelle ne peut jamais être imposée unilatéralement.

Quels avantages présente la période de référence annuelle dans le catering ?

Elle permet de répartir les heures de travail sur l'ensemble de l'année en s'adaptant aux fluctuations saisonnières de l'activité de restauration collective dans le secteur éducatif. Cette flexibilité aligne le temps de travail des salariés sur le rythme réel d'activité des structures scolaires et périscolaires.

Une entreprise de catering peut-elle appliquer une période de référence annuelle ?

Oui, mais uniquement pour les salariés occupés dans des structures impactées par les vacances scolaires (écoles, crèches, maisons relais, universités), conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Cette mise en place nécessite un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

La période de référence annuelle est soumise à des conditions strictes d'éligibilité et de mise en oeuvre.

Condition	Détail
Structures éligibles	Structures impactées par les vacances scolaires (écoles, crèches, maisons relais)
Accord requis	Accord entre l'entreprise et la délégation du personnel
Forme de l'accord	Décision prise d'un commun accord (art. 4.3 CCT)
Salariés concernés	Uniquement ceux occupés dans les structures éligibles
Plafonds maintenus	48h/semaine et 10h/jour restent les maximums absolus
Calcul	Moyenne de 40h/semaine sur 12 mois

Modalités pratiques

La mise en place de la période de référence annuelle exige une planification et un suivi rigoureux.

Étape	Détail
Identification des sites	Recenser les structures impactées par les vacances scolaires
Négociation	Engager la concertation avec la délégation du personnel
Accord écrit	Formaliser l'accord par écrit en précisant les sites et salariés concernés
Planning annuel	Établir un planning prévisionnel répartissant les heures sur 12 mois
Suivi mensuel	Contrôler le cumul d'heures par rapport à l'objectif annuel
Bilan annuel	Calculer les heures supplémentaires en fin de période de référence

Pratiques et recommandations

Identifier précisément les structures éligibles à la période de référence annuelle en vérifiant que leur activité de restauration est effectivement impactée par les vacances scolaires.

Formaliser l'accord avec la délégation du personnel par écrit en précisant le périmètre exact des sites et des salariés concernés, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Établir un planning prévisionnel annuel permettant aux salariés de connaître à l'avance les périodes de forte et de faible activité, tout en respectant les plafonds quotidiens et hebdomadaires.

Contrôler mensuellement le cumul d'heures de chaque salarié pour anticiper les dépassements et ajuster le planning en conséquence avant la fin de la période de référence annuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.3 CCT Catering 2024-2027	Période de référence annuelle pour structures vacances scolaires
Art. 4.2 CCT Catering 2024-2027	Période de référence standard d'un mois
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
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La période de référence annuelle ne dispense pas du respect des plafonds journaliers et hebdomadaires de durée du travail. L'absence de délégation du personnel dans l'entreprise ne permet pas de mettre en place cette dérogation unilatéralement. Les heures supplémentaires ne sont calculées qu'en fin de période annuelle, ce qui peut créer un décalage de trésorerie pour les salariés.

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.