

Quelles structures de catering peuvent bénéficier de la période de référence annuelle ?

Réponse courte

Seules les structures de restauration collective dont l'activité est **impactée par les vacances scolaires** peuvent bénéficier de la période de référence annuelle, conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Cela concerne principalement les écoles, crèches, maisons relais, universités et tout établissement éducatif dont les services de restauration cessent ou diminuent pendant les périodes de congés scolaires.

Les sites de catering en entreprise, en administration ou en milieu hospitalier ne sont **pas éligibles** à cette dérogation car leur activité n'est pas directement liée au calendrier scolaire. La mise en oeuvre requiert un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. Les salariés d'une même entreprise de catering peuvent donc relever de périodes de référence différentes selon le site sur lequel ils sont affectés.

Définition

Les structures éligibles à la période de référence annuelle sont les sites de restauration collective dont le rythme d'activité est **directement déterminé par le calendrier scolaire**. L'article 4.3 de la CCT Catering vise les structures accueillant des publics liés au système éducatif : élèves, étudiants, enfants en accueil périscolaire. Cette notion de structure impactée par les vacances scolaires constitue le critère déterminant d'éligibilité à la période de référence annuelle.

Questions fréquentes

Comment apprécier l'éligibilité d'un site de catering mixte (entreprise + école) ?

Un site servant à la fois une entreprise et une école doit être analysé au cas par cas selon le critère fonctionnel : c'est le lien entre l'activité de restauration et le calendrier scolaire qui détermine l'éligibilité. L'employeur supporte la charge de la preuve de l'éligibilité du site.

Les sites de catering en entreprise sont-ils éligibles à la période annuelle ?

Non. Les sites de catering en entreprise, en administration ou en milieu hospitalier ne sont pas éligibles car leur activité n'est pas directement liée au calendrier scolaire. Cette exclusion concerne aussi les maisons de soins et les maisons de retraite, dont l'activité est continue.

Quelles structures de catering peuvent bénéficier de la période de référence annuelle ?

Seules les structures dont l'activité est impactée par les vacances scolaires sont éligibles : écoles, crèches, maisons relais, universités et tout établissement éducatif, conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Le critère est le lien direct avec le calendrier scolaire.

Quels documents conserver pour justifier l'éligibilité d'une structure de catering ?

Il faut conserver les preuves du lien entre l'activité de restauration et les vacances scolaires : contrats de prestation, plannings d'activité, calendriers scolaires applicables. Ces documents seront produits en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines pour justifier l'application de la période annuelle.

Un même salarié peut-il relever de deux périodes de référence dans le catering ?

Oui. Un salarié peut être affecté à un site éligible à la période annuelle et à un autre relevant de la période mensuelle. Il convient alors de gérer en parallèle les deux compteurs d'heures et de prévoir dans l'accord avec la délégation les règles de transition entre les périodes.

Conditions d'exercice

L'éligibilité à la période de référence annuelle dépend de la nature de la structure et du lien avec le calendrier scolaire.

Condition	Détail
Structures éligibles	Écoles, crèches, maisons relais, universités
Critère	Activité impactée par les vacances scolaires
Structures non éligibles	Entreprises, administrations, hôpitaux, maisons de soins
Accord requis	Accord entre l'entreprise et la délégation du personnel
Salariés concernés	Uniquement ceux affectés aux structures éligibles
Affectation mixte	Un salarié peut relever de la période mensuelle sur un site et annuelle sur un autre

Modalités pratiques

L'identification des structures éligibles et la gestion différenciée des périodes de référence nécessitent un suivi administratif adapté.

Étape	Détail
Inventaire des sites	Lister tous les sites de restauration et leur type de clientèle
Classification	Identifier ceux dont l'activité varie selon les vacances scolaires
Vérification	Confirmer que l'activité cesse ou diminue significativement pendant les congés
Négociation	Obtenir l'accord de la délégation du personnel pour chaque site éligible
Affectation des salariés	Déterminer la période de référence applicable selon le site d'affectation
Suivi différencié	Gérer en parallèle les compteurs mensuels et annuels

Pratiques et recommandations

Dresser un inventaire complet des sites de restauration collective en les classifiant selon leur lien avec le calendrier scolaire pour déterminer précisément le périmètre d'application de la période de référence annuelle.

Documenter le critère d'éligibilité de chaque structure en conservant les preuves du lien entre l'activité de restauration et les vacances scolaires, en cas de contrôle par l'ITM.

Gérer de manière différenciée les compteurs d'heures des salariés selon qu'ils sont affectés à une structure à période mensuelle ou annuelle, en utilisant un système de paie adapté.

Anticiper les transferts de salariés entre sites éligibles et non éligibles en prévoyant dans l'accord avec la délégation les règles de transition entre les deux périodes de référence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.3 CCT Catering 2024-2027	Structures éligibles à la période de référence annuelle
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 notion de structure impactée par les vacances scolaires s'interprète de manière fonctionnelle : c'est le lien entre l'activité de restauration et le calendrier scolaire qui détermine l'éligibilité. Un site de catering servant une entreprise et une école dans le même bâtiment devra être analysé au cas par cas. L'employeur supporte la charge de la preuve de l'éligibilité.

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.