

# La période de référence annuelle dans le catering nécessite-t-elle l'accord de la délégation du personnel ?

## Réponse courte

La mise en place d'une période de référence annuelle dans le secteur de la restauration collective nécessite **obligatoirement un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel**, conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Cette décision est prise d'un **commun accord** et ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur, même si l'entreprise remplit les conditions d'éligibilité liées aux structures impactées par les vacances scolaires.

L'accord doit préciser les structures concernées, les salariés visés et les modalités de mise en oeuvre de la période de référence annuelle. En l'absence de délégation du personnel dans l'entreprise, la période de référence annuelle **ne peut pas être appliquée** et la période mensuelle standard de l'article 4.2 reste en vigueur. Le refus de la délégation empêche également la mise en place de cette dérogation.

## Définition

L'accord de la délégation du personnel est une condition de validité indispensable pour l'instauration d'une période de référence annuelle dans le secteur du catering. L'article 4.3 de la CCT exige que cette décision soit prise **d'un commun accord** entre l'entreprise et la délégation, ce qui confère à cette dernière un véritable pouvoir de codécision. Sans cet accord, l'employeur est tenu d'appliquer la période de référence mensuelle prévue à l'article 4.2 de la CCT.

## Conditions d'exercice

L'accord de la délégation du personnel est encadré par des conditions de forme et de fond précises.

Condition	Détail
<b>Exigence</b>	Accord obligatoire de la délégation du personnel
<b>Nature de l'accord</b>	Commun accord (codécision, pas simple consultation)
<b>Forme</b>	Accord écrit recommandé pour des raisons de preuve
<b>Contenu</b>	Structures concernées, salariés visés, modalités de mise en oeuvre
<b>Absence de délégation</b>	Impossibilité d'appliquer la période de référence annuelle
<b>Refus de la délégation</b>	Maintien de la période de référence mensuelle

## Modalités pratiques

La négociation et la formalisation de l'accord avec la délégation du personnel suivent un processus structuré.

Étape	Détail
Initiative	L'employeur propose la mise en place de la période annuelle
Information	Présentation des structures éligibles et des salariés concernés
Négociation	Discussion des modalités avec la délégation du personnel
Formalisation	Rédaction d'un accord écrit signé par les deux parties
Communication	Information des salariés concernés des nouvelles modalités
Suivi	Bilan périodique avec la délégation sur le fonctionnement

## Pratiques et recommandations

**Préparer** un dossier complet présentant les structures éligibles, les effectifs concernés et les avantages de la période de référence annuelle avant d'engager la négociation avec la délégation du personnel.

**Formaliser** l'accord par écrit en détaillant précisément le périmètre d'application, les modalités de suivi du temps de travail et les conditions de révision de l'accord.

**Associer** la délégation du personnel au suivi régulier du dispositif en organisant des bilans trimestriels ou semestriels sur le fonctionnement de la période de référence annuelle.

**Prévoir** une clause de révision dans l'accord permettant d'adapter le dispositif en cas d'évolution du périmètre des structures éligibles ou de changement de contrat client.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.3 CCT Catering 2024-2027	Accord délégation pour période de référence annuelle
Art. 4.2 CCT Catering 2024-2027	Période de référence standard d'un mois
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
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

L'accord de la délégation du personnel confère à cette dérogation une légitimité sociale nécessaire dans un secteur où les horaires atypiques sont fréquents. L'employeur ne peut contourner l'exigence d'accord en procédant par décision unilatérale. La période de référence annuelle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties selon les modalités prévues dans l'accord.

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.