

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.

Questions fréquentes

L'accord sur la période annuelle peut-il être révisé dans le catering ?

Oui. Il est recommandé de prévoir une clause de révision permettant d'adapter le dispositif aux évolutions de l'activité. La période de référence annuelle peut également être dénoncée par l'une ou l'autre des parties selon les modalités prévues dans l'accord initial entre entreprise et délégation.

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

Oui. La mise en place nécessite obligatoirement un accord entre l'entreprise et la délégation du personnel, conformément à l'article 4.3 de la CCT Catering 2024-2027. Cet accord doit être pris d'un commun accord et ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur, même si l'entreprise est éligible.

Que doit contenir l'accord avec la délégation sur la période annuelle dans le catering ?

L'accord doit préciser les structures concernées, les salariés visés et les modalités de mise en oeuvre de la période de référence annuelle. Une clause de révision permet d'adapter le dispositif en cas d'évolution du périmètre des structures éligibles ou de changement de contrat client.

Que se passe-t-il en l'absence de délégation du personnel dans l'entreprise de catering ?

En l'absence de délégation du personnel, la période de référence annuelle ne peut pas être appliquée et la période mensuelle standard de l'article 4.2 reste en vigueur. L'employeur ne peut contourner cette exigence d'accord en procédant par décision unilatérale, sous peine de nullité.

Quelle est la nature juridique de l'accord avec la délégation pour la période annuelle dans le catering ?

Il s'agit d'une véritable codécision et non d'une simple consultation. L'article 4.3 exige un commun accord, conférant à la délégation un pouvoir de décision réel. Le refus de la délégation empêche la mise en place du dispositif et maintient la période de référence mensuelle de l'article 4.2.

Conditions d'exercice

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

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