

Les jours de travail doivent-ils être spécifiés dans le contrat de travail dans le catering ?

Réponse courte

Les jours de travail doivent être **spécifiés dans le contrat de travail** de chaque salarié du secteur de la restauration collective, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Cette obligation contractuelle vise à informer le salarié des jours pendant lesquels il est susceptible de travailler, le temps de travail étant réparti de manière générale du lundi au dimanche dans le secteur du catering.

Cette mention contractuelle est essentielle car elle détermine les conditions dans lesquelles le salarié peut être appelé à travailler certains jours, notamment les dimanches. L'absence de cette mention dans le contrat constitue un **manquement aux obligations conventionnelles** de l'employeur et peut être soulevée en cas de litige. La modification des jours de travail initialement prévus constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié.

Définition

La spécification des jours de travail dans le contrat de travail est une obligation conventionnelle prévue par l'article 4.1 de la CCT Catering. Elle consiste à indiquer clairement dans le contrat les jours de la semaine pendant lesquels le salarié est amené à travailler. Dans le secteur du catering, où le travail peut être réparti du **lundi au dimanche**, cette mention revêt une importance particulière car elle fixe le cadre temporel dans lequel l'employeur peut exiger la prestation de travail.

Questions fréquentes

Comment modifier les jours de travail d'un salarié du catering ?

La modification constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié et la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail. Toute modification doit être formalisée par un avenant écrit au contrat, conservé dans le dossier du salarié pour justifier les jours applicables.

Le cessionnaire d'un transfert d'entreprise doit-il respecter les jours de travail contractuels dans le catering ?

Oui. En cas de transfert d'entreprise dans le secteur du catering, le cessionnaire doit respecter les jours de travail contractuels du salarié repris. Toute modification ultérieure suivra la procédure de modification substantielle prévue par l'article L.121-7 du Code du travail.

Le travail dominical doit-il être expressément mentionné au contrat dans le catering ?

Oui. Si le dimanche fait partie des jours de travail prévus, cela doit être mentionné explicitement. Le secteur du catering autorise la répartition du lundi au dimanche, mais le travail dominical doit être contractualisé pour être opposable au salarié et permettre la planification.

Les jours de travail doivent-ils être spécifiés dans le contrat de travail dans le catering ?

Oui. Les jours de travail doivent être spécifiés dans le contrat de chaque salarié, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Cette mention informe le salarié des jours pendant lesquels il est susceptible de travailler, sachant que le secteur permet la répartition du lundi au dimanche.

Quelle conséquence si les jours de travail ne sont pas mentionnés au contrat dans le catering ?

L'absence de mention constitue un manquement aux obligations conventionnelles de l'employeur et peut être soulevée en cas de litige. Un contrat ne mentionnant pas les jours de travail ne permet pas à l'employeur d'imposer unilatéralement le travail dominical, ni de modifier les jours sans accord.

Conditions d'exercice

La mention des jours de travail dans le contrat obéit à des règles précises de contenu et de forme.

Condition	Détail
Obligation	Mention obligatoire dans le contrat de travail (art. 4.1 CCT)
Contenu	Jours de la semaine pendant lesquels le salarié travaille
Plage possible	Du lundi au dimanche inclus
Durée hebdomadaire	40 heures/semaine en durée normale
Modification	Constitue une modification substantielle du contrat (art. L.121-7)
Accord du salarié	Requis pour tout changement des jours contractuels

Modalités pratiques

La rédaction et la gestion de la clause relative aux jours de travail nécessitent une attention particulière.

Étape	Détail
Rédaction du contrat	Indiquer explicitement les jours de travail prévus
Horaire hebdomadaire	Préciser la répartition des heures sur les jours contractuels
Travail dominical	Mentionner explicitement si le dimanche fait partie des jours de travail
Planning	Établir les plannings en conformité avec les jours contractuels
Modification	Suivre la procédure de l'art. L.121-7 pour tout changement
Avenant	Formaliser toute modification par un avenant écrit au contrat

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause relative aux jours de travail de manière précise et complète dès l'embauche, en tenant compte des spécificités du site d'affectation et des services de repas à assurer.

Prévoir dans le contrat une formulation adaptée au secteur du catering qui mentionne la possibilité de travailler du lundi au dimanche tout en respectant la durée normale de 40 heures hebdomadaires et le droit à un dimanche libre par mois.

Formaliser toute modification des jours de travail par un avenant écrit au contrat, en respectant la procédure de modification substantielle prévue par l'article L.121-7 du Code du travail.

Conserver l'ensemble des contrats et avenants dans le dossier du salarié pour justifier à tout moment les jours de travail applicables en cas de contrôle ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.1 CCT Catering 2024-2027	Obligation de spécifier les jours de travail dans le contrat
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Procédure de modification substantielle du contrat
Art. 4.8 CCT Catering 2024-2027	Travail du dimanche et droit à un dimanche libre par mois
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La spécification des jours de travail est particulièrement importante dans le catering où le travail du dimanche est courant. Un contrat ne mentionnant pas les jours de travail ne permet pas à l'employeur d'imposer unilatéralement le travail dominical. En cas de transfert d'entreprise, le cessionnaire doit respecter les jours de travail contractuels du salarié repris.

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.