

Le travail dans le catering peut-il être réparti du lundi au dimanche ?

Réponse courte

Le temps de travail dans le secteur de la restauration collective est réparti de manière générale du **lundi au dimanche**, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Cette répartition est une spécificité sectorielle liée aux services de repas continus que les entreprises de catering doivent assurer dans les collectivités, y compris les week-ends dans les hôpitaux, maisons de soins et maisons de retraite.

Malgré cette répartition étendue, le salarié bénéficie de protections spécifiques : un **repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues** (art. 5 CCT), au moins **1 dimanche libre par mois** (art. 4.8 CCT) et une majoration de 70 % pour toute heure travaillée le dimanche. Les jours de travail effectifs doivent être spécifiés dans le contrat de travail individuel et la durée normale reste limitée à 40 heures par semaine.

Définition

La répartition du travail du lundi au dimanche est le cadre temporel général dans lequel les entreprises de restauration collective organisent le travail de leurs salariés. L'article 4.1 de la CCT Catering pose ce principe en reconnaissance des contraintes opérationnelles du secteur, qui doit assurer des services de restauration tous les jours de la semaine dans de nombreuses structures. Cette répartition ne signifie pas que chaque salarié travaille 7 jours sur 7, mais que l'employeur peut planifier le travail sur l'ensemble de la semaine.

Questions fréquentes

Comment garantir le respect du dimanche libre par mois dans le catering ?

Il convient d'organiser une rotation équitable du travail dominical entre les salariés et de tenir un registre précis des dimanches travaillés et libres. Vérifier chaque mois que chaque salarié a effectivement bénéficié d'au moins un dimanche libre est indispensable pour respecter l'article 4.8 de la CCT.

Le salarié du catering peut-il refuser de travailler un dimanche ?

Le salarié peut refuser de travailler un dimanche non prévu dans son contrat sans que cela constitue une faute. Si le travail dominical est mentionné au contrat, il s'impose dans le cadre du planning de service, sous réserve du droit à un dimanche libre par mois.

Le travail dans le catering peut-il être réparti du lundi au dimanche ?

Oui. Le temps de travail est réparti de manière générale du lundi au dimanche, conformément à l'article 4.1 de la CCT Catering 2024-2027. Cette spécificité sectorielle est liée aux services de repas continus que le catering doit assurer dans les collectivités, y compris les week-ends.

Quelles protections existent malgré la répartition du travail sur 7 jours dans le catering ?

Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues (art. 5), d'au moins un dimanche libre par mois (art. 4.8) et d'une majoration de 70 % pour le travail dominical. La durée normale reste limitée à 40 heures par semaine et 8 heures par jour.

Un salarié du catering travaille-t-il 7 jours sur 7 ?

Non. La répartition du lundi au dimanche signifie que l'employeur peut planifier le travail sur l'ensemble de la semaine, mais chaque salarié individuel ne travaille pas tous les jours. Un système de rotation permet de répartir équitablement le travail dominical entre les équipes.

Conditions d'exercice

La répartition du travail du lundi au dimanche est encadrée par des garanties protégeant les salariés.

Condition	Détail
Répartition	Du lundi au dimanche inclus (art. 4.1 CCT)
Durée normale	40 heures/semaine et 8 heures/jour
Durée maximale	48 heures/semaine et 10 heures/jour
Repos hebdomadaire	44 heures ininterrompues (art. 5 CCT)
Dimanche libre	Minimum 1 dimanche libre par mois (art. 4.8 CCT)
Majoration dimanche	+70 % pour chaque heure travaillée le dimanche

Modalités pratiques

L'organisation du travail sur 7 jours nécessite une planification rigoureuse respectant les garanties conventionnelles.

Étape	Détail
Contrat de travail	Mentionner les jours de travail prévus, incluant le dimanche si applicable
Planning mensuel	Établir un planning garantissant 1 dimanche libre par mois minimum
Rotation des équipes	Organiser les roulements pour répartir équitablement le travail dominical
Repos hebdomadaire	S'assurer que chaque salarié bénéficie de 44h de repos ininterrompu
Majoration	Calculer et verser la majoration de 70 % pour les heures du dimanche
Suivi	Tenir un registre des dimanches travaillés par chaque salarié

Pratiques et recommandations

Organiser un système de rotation équitable du travail dominical entre les salariés pour éviter que certains ne travaillent systématiquement tous les dimanches du mois.

Vérifier chaque mois que chaque salarié a effectivement bénéficié d'au moins un dimanche libre, en tenant un registre précis des dimanches travaillés et libres.

Calculer correctement la majoration de 70 % sur les heures du dimanche, applicable de 00h00 à 24h00, et s'assurer que cette majoration figure distinctement sur le bulletin de paie.

Communiquer le planning suffisamment à l'avance aux salariés pour leur permettre d'organiser leur vie personnelle et familiale autour des jours de travail prévus, notamment les dimanches.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.1 CCT Catering 2024-2027	Répartition du travail du lundi au dimanche
Art. 4.8 CCT Catering 2024-2027	Majoration dimanche (+70 %) et dimanche libre
Art. 5 CCT Catering 2024-2027	Repos hebdomadaire de 44 heures ininterrompues
Art. <u>L.231-1</u> du Code du travail	Repos dominical et dérogations
Art. <u>L.232-1</u> du Code du travail	Majoration pour travail du dimanche
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La CCT Catering déroge au principe général du repos dominical en raison des nécessités du secteur de la restauration collective. Cette dérogation est compensée par la majoration de 70 % et la garantie d'un dimanche libre par mois. Le refus du salarié de travailler un dimanche non prévu dans son contrat ne constitue pas une faute.

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.