

L'employeur du catering peut-il déterminer librement le moment du repos compensatoire ?

Réponse courte

L'employeur du secteur de la restauration collective peut **déterminer librement le moment du repos compensatoire** accordé en compensation des heures supplémentaires, conformément à l'article 4.6 de la CCT Catering 2024-2027. Cette prérogative patronale constitue une spécificité conventionnelle qui permet à l'employeur d'adapter la planification du repos aux contraintes opérationnelles du service de restauration collective.

Cette liberté n'est toutefois pas absolue. Le repos compensatoire doit être accordé dans un **délai raisonnable** après la prestation des heures supplémentaires, dans le respect des règles générales de durée du travail et ne peut être reporté indéfiniment. La majoration de **40 %** s'applique que la compensation soit en temps ou en argent. Le salarié ne peut pas exiger de choisir la date de son repos compensatoire, mais l'employeur doit néanmoins tenir compte des contraintes personnelles du salarié dans la mesure du possible.

Définition

Le repos compensatoire est le temps de repos majoré accordé au salarié en contrepartie des heures supplémentaires effectuées. L'article 4.6 de la CCT Catering confère à l'employeur le **pouvoir unilatéral** de fixer le moment où ce repos est pris, ce qui constitue une dérogation au principe général de concertation en matière de planification du temps de travail. Cette prérogative est justifiée par les contraintes de service inhérentes au secteur de la restauration collective.

Questions fréquentes

Comment se calcule le repos compensatoire dans le catering ?

Le repos est majoré de 40 % conformément à l'article L.211-23 du Code du travail : 1 heure supplémentaire ouvre droit à 1h24 de repos compensatoire. Ce calcul s'applique aux heures identifiées en fin de période de référence. La majoration peut alternativement être versée en argent.

L'employeur du catering peut-il déterminer librement le moment du repos compensatoire ?

Oui. L'employeur peut déterminer librement le moment du repos compensatoire accordé en compensation des heures supplémentaires, conformément à l'article 4.6 de la CCT Catering 2024-2027. Cette prérogative permet d'adapter la planification aux contraintes opérationnelles du service de restauration collective.

La liberté de fixer le repos compensatoire dans le catering est-elle absolue ?

Non. Le repos compensatoire doit être accordé dans un délai raisonnable après la prestation des heures supplémentaires et ne peut être reporté indéfiniment. L'employeur doit également tenir compte des contraintes personnelles du salarié dans la mesure du possible, sans exercer cette prérogative de manière abusive.

Le salarié du catering peut-il choisir la date de son repos compensatoire ?

Non. Le salarié ne peut pas exiger de choisir la date de son repos compensatoire. L'article 4.6 de la CCT confère cette prérogative à l'employeur. L'employeur doit néanmoins informer le salarié de la date retenue avec un préavis raisonnable pour lui permettre de s'organiser.

Que se passe-t-il si l'employeur du catering ne compense pas les heures supplémentaires à temps ?

L'employeur qui ne compense pas les heures supplémentaires dans un délai raisonnable s'expose à une condamnation au paiement majoré des heures concernées par le tribunal du travail. Un compteur individuel précis du repos compensatoire dû et accordé doit être tenu pour éviter ces situations.

Conditions d'exercice

La liberté de l'employeur dans la fixation du repos compensatoire est encadrée par des principes légaux et conventionnels.

Condition	Détail
Prérogative	L'employeur détermine librement le moment du repos (art. 4.6 CCT)
Majoration	Le repos est majoré de 40 % (1h supplémentaire = 1h24 de repos)
Délai	Repos à accorder dans un délai raisonnable
Information	Le salarié doit être informé de la date du repos à l'avance
Alternative	Paiement majoré possible au lieu du repos compensatoire
Plafond	Le repos ne peut être reporté indéfiniment

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du repos compensatoire par l'employeur nécessite une organisation planifiée et transparente.

Étape	Détail
Identification	Calculer les heures supplémentaires à la fin de la période de référence
Calcul du repos	Appliquer la majoration de 40 % sur les heures identifiées
Planification	L'employeur fixe la date du repos en tenant compte du planning de service
Communication	Informé le salarié de la date retenue avec un préavis raisonnable
Enregistrement	Inscrire le repos compensatoire dans le planning et le suivi des heures
Bulletin de paie	Mentionner les heures compensées et le repos accordé

Pratiques et recommandations

Planifier le repos compensatoire dans les semaines suivant la fin de la période de référence pour éviter l'accumulation de droits à repos qui compliquerait la gestion des plannings.

Informier le salarié de la date de son repos compensatoire avec un préavis suffisant pour lui permettre d'organiser ses activités personnelles, même si la CCT confère la liberté de choix à l'employeur.

Tenir un compteur individuel précis des heures supplémentaires et du repos compensatoire accordé pour chaque salarié, accessible en cas de contrôle de l'ITM.

Concilier la liberté patronale de fixation du moment du repos avec le respect de la dignité et des contraintes personnelles du salarié, car un exercice abusif de cette prérogative pourrait être sanctionné par le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.6 CCT Catering 2024-2027	Liberté de l'employeur dans la fixation du repos compensatoire
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Repos compensatoire pour heures supplémentaires
Art. <u>L.211-22</u> du Code du travail	Régime des heures supplémentaires
Art. <u>L.211-23</u> du Code du travail	Majoration des heures supplémentaires (40 %)
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

La liberté de l'employeur dans la fixation du repos compensatoire est une spécificité de la CCT Catering qui n'existe pas dans tous les secteurs. Cette flexibilité est particulièrement utile dans la restauration collective où l'activité fluctue selon les jours et les périodes. L'employeur qui ne compense pas les heures supplémentaires dans un délai raisonnable s'expose à une condamnation au paiement majoré.

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.