

# Quelles conditions doivent être remplies pour bénéficier du repas gratuit dans le catering ?

## Réponse courte

Le droit au repas gratuit dans le secteur du catering est soumis à **deux conditions cumulatives** prévues par l'article 9.1 de la CCT Catering 2024-2027 : l'horaire du salarié doit coïncider avec le **début de la pause déjeuner** dans le restaurant, et le salarié doit être **occupé dans un restaurant ou une cuisine**. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, le droit au repas gratuit n'est pas ouvert.

Ces conditions visent à limiter l'avantage aux salariés qui travaillent effectivement sur un site de production ou de service de restauration pendant la **période de service des repas**. Un salarié administratif travaillant hors restaurant ou cuisine ou un salarié dont l'horaire se termine avant la pause déjeuner ne remplit pas les conditions requises. Le droit est acquis dès l'**entrée en service**, sans condition d'ancienneté.

## Définition

Les **conditions d'éligibilité au repas gratuit** sont les critères cumulatifs fixés par l'article 9.1 de la CCT Catering 2024-2027 pour déterminer quels salariés bénéficient de la gratuité d'un repas par journée de travail. Ces conditions portent à la fois sur le lieu d'affectation (restaurant/cuisine) et sur l'horaire de travail (coïncidence avec la pause déjeuner). Elles traduisent le lien entre l'avantage et la présence effective sur le site de restauration.

## Conditions d'exercice

Les deux conditions cumulatives sont détaillées ci-dessous.

Condition	Détail
<b>Condition 1 — Horaire</b>	L'horaire du salarié doit coïncider avec le début de la pause déjeuner dans le restaurant
<b>Condition 2 — Lieu</b>	Le salarié doit être occupé dans un restaurant ou une cuisine
<b>Caractère cumulatif</b>	Les deux conditions doivent être remplies simultanément
<b>Début du droit</b>	Dès l'entrée en service (premier jour)
<b>Ancienneté</b>	Aucune condition d'ancienneté
<b>Salariés exclus</b>	Personnel administratif hors site, salariés dont l'horaire ne couvre pas la pause déjeuner

## Modalités pratiques

L'employeur doit vérifier l'éligibilité de chaque salarié au regard des deux conditions.

Vérification	Détail
<b>Horaire de travail</b>	Comparer l'horaire du salarié avec l'heure de la pause déjeuner du restaurant
<b>Lieu d'affectation</b>	Vérifier que le salarié est affecté dans un restaurant ou une cuisine
<b>Changement d'affectation</b>	Réévaluer le droit si le salarié change de poste ou de site
<b>Horaire variable</b>	Vérifier jour par jour si l'horaire coïncide avec la pause déjeuner
<b>CDD et intérimaires</b>	Mêmes conditions d'éligibilité que les CDI

## Pratiques et recommandations

**Établir** une liste des postes et horaires éligibles au repas gratuit pour faciliter la gestion quotidienne et éviter les décisions au cas par cas.

**Réévaluer** le droit au repas gratuit lors de chaque changement d'affectation, de site ou de planning pour tenir compte de l'évolution des conditions d'éligibilité.

**Inform**er clairement chaque salarié, dès son embauche, des conditions d'éligibilité au repas gratuit et de la raison pour laquelle il en bénéficie ou non.

**Appliquer** les mêmes critères d'éligibilité à tous les salariés, y compris les CDD, intérimaires et salariés en période d'essai, pour respecter le principe d'égalité de traitement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 9.1 CCT Catering 2024-2027</b>	Conditions d'éligibilité au repas gratuit
<b>Art. 9 CCT Catering 2024-2027</b>	Dispositions générales sur la rémunération
<b>Art. <u>L.161-1</u> et s. du Code du travail</b>	Conventions collectives de travail
<b>RGD du 4 juin 2024</b>	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Les deux conditions sont cumulatives : un salarié travaillant en cuisine mais dont l'horaire se termine avant la pause déjeuner n'est pas éligible. De même, un salarié administratif dont l'horaire couvre la pause déjeuner mais qui ne travaille pas en restaurant ou cuisine n'y a pas droit. L'éligibilité doit être vérifiée au regard de la situation concrète.

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.