

# Quelles sont les quatre catégories de salariés définies par la CCT Catering ?

## Réponse courte

La CCT Catering 2024-2027 classe les salariés du secteur de la restauration collective en quatre catégories distinctes : les **salariés polyvalents** (agent de restauration, plongeur, aide de cuisine, livreur), les **salariés de production** (chef de partie, cuisinier, pâtissier, commis), les **salariés de service** (serveur, maître d'hôtel, chef de rang) et les **salariés d'encadrement et de support** (responsable d'exploitation, secrétaire, comptable, diététicien).

Cette classification détermine les conditions de travail, la rémunération et les grilles applicables à chaque salarié. La CCT couvre également les contrats de **stage de réinsertion**, d'**initiation à l'emploi** et de **stage d'insertion**. En revanche, les apprentis, étudiants en vacances scolaires, stagiaires et cadres supérieurs (pour les conditions de travail et de salaire) sont exclus du champ d'application de la convention.

## Définition

Les **catégories de salariés** au sens de la CCT Catering désignent le classement des travailleurs du secteur de la restauration collective en quatre groupes distincts, selon la nature de leurs fonctions. Ce classement conditionne l'application des dispositions conventionnelles relatives aux conditions de travail, à la rémunération et aux avantages sectoriels prévus par la convention.

## Conditions d'exercice

L'appartenance à une catégorie dépend de la nature des fonctions exercées par le salarié.

Catégorie	Exemples de fonctions
<b>Salariés polyvalents</b>	Agent de restauration, plongeur, aide de cuisine, livreur
<b>Salariés de production</b>	Chef de partie, cuisinier, pâtissier, commis
<b>Salariés de service</b>	Serveur, maître d'hôtel, chef de rang
<b>Salariés d'encadrement et de support</b>	Responsable d'exploitation, secrétaire, comptable, diététicien
<b>Contrats spéciaux couverts</b>	Stage de réinsertion (art. <a href="#">L.523-1</a> ), initiation à l'emploi (art. <a href="#">L.543-15</a> ), stage d'insertion

## Modalités pratiques

Le classement dans la bonne catégorie conditionne l'ensemble des droits conventionnels du salarié.

Action	Détail
Classement initial	Déterminé à l'embauche selon la fonction réellement exercée
Mention contractuelle	La catégorie doit figurer dans le contrat de travail
Reclassement	Nécessaire en cas de changement durable de fonctions
Grilles applicables	Chaque catégorie bénéficie des conditions spécifiques prévues par la CCT
Copie de la CCT	Remise obligatoire au salarié lors de l'engagement (art. 2.3)

## Pratiques et recommandations

**Classer** chaque salarié dans la catégorie correspondant à ses fonctions réelles et non à son intitulé de poste, afin de garantir l'application correcte des dispositions conventionnelles.

**Vérifier** régulièrement l'adéquation entre la catégorie attribuée et les missions effectivement exercées, en particulier lors d'évolutions de poste ou de réorganisations internes.

**Documenter** le classement dans le contrat de travail et informer le salarié de la catégorie dont il relève, en lui remettant une copie de la convention collective lors de son engagement.

**Distinguer** les salariés couverts par la CCT, y compris ceux à temps partiel, des personnels exclus (apprentis, étudiants en vacances scolaires, stagiaires, cadres supérieurs pour les conditions de travail et de salaire) afin d'éviter toute application erronée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1.2 CCT Catering 2024-2027	Définition des quatre catégories de salariés
Art. 1.1 CCT Catering 2024-2027	Champ d'application de la convention
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Exclusion des cadres supérieurs
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

Les listes de fonctions mentionnées dans chaque catégorie sont indicatives et non exhaustives, comme le signale la CCT par l'usage des points de suspension. Le classement doit reposer sur la nature réelle des tâches accomplies. Les contrats de stage de réinsertion, d'initiation à l'emploi et de stage d'insertion bénéficient de la couverture conventionnelle au même titre que les contrats classiques.

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.