

L'employeur doit-il appliquer la CCT Catering aux salariés à temps partiel ?

Réponse courte

Les salariés à temps partiel sont **intégralement couverts** par la CCT Catering 2024-2027. L'article 4.5 de la convention définit le salarié à temps partiel comme celui dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée normale applicable, conformément à l'article L.123-1 du Code du travail. Aucune disposition de la convention, qui définit quatre catégories de salariés, ne prévoit d'exclusion ou de limitation des droits conventionnels en raison du temps partiel.

L'ensemble des dispositions de la CCT s'appliquent donc aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein, sous réserve du principe de **proportionnalité** prévu par le Code du travail. Les droits en matière de congés, de majorations, de repos hebdomadaire et de rémunération sont calculés au prorata de la durée de travail effectuée, sans que le temps partiel puisse constituer un motif de traitement défavorable.

Définition

Le **salarié à temps partiel** au sens de la CCT Catering est celui dont la durée hebdomadaire de travail est **inférieure à la durée normale applicable** dans l'entreprise, conformément à l'article L.123-1 du Code du travail. La durée normale dans le secteur de la restauration collective est fixée à 40 heures par semaine. Tout salarié travaillant moins de 40 heures hebdomadaires relève donc du régime du temps partiel.

Questions fréquentes

Comment se calculent les droits à temps partiel dans le catering ?

Les droits sont calculés au prorata de la durée de travail effectuée (rémunération, congés, indemnités), conformément au principe de proportionnalité. Le congé annuel reste de 26 jours ouvrables, mais calculé sur les jours habituels de travail. Les majorations et le repos hebdomadaire restent identiques.

Existe-t-il une discrimination liée au temps partiel dans le catering ?

Non. L'interdiction de traitement défavorable lié au temps partiel est garantie par l'article L.123-2 du Code du travail. L'égalité de traitement entre temps plein et temps partiel doit être respectée en matière d'accès à la formation, de promotion et de conditions de travail. La CCT s'applique pleinement.

L'employeur doit-il appliquer la CCT Catering aux salariés à temps partiel ?

Oui. Les salariés à temps partiel sont intégralement couverts par la CCT Catering 2024-2027. L'article 4.5 définit le salarié à temps partiel comme celui dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale, conformément à l'article L.123-1 du Code du travail luxembourgeois.

Le salarié à temps partiel du catering bénéficie-t-il du repas gratuit ?

Oui. Le repas gratuit est applicable au salarié à temps partiel si son horaire coïncide avec la pause déjeuner et qu'il est occupé dans un restaurant ou une cuisine, conformément à l'article 9.1. Les conditions d'éligibilité s'appliquent indépendamment du temps de travail contractuel du salarié.

Quel est le seuil du temps partiel dans le catering ?

Tout salarié travaillant moins de 40 heures hebdomadaires relève du régime du temps partiel, la durée normale dans le secteur étant fixée à 40 heures par semaine selon la CCT Catering. Le seuil sépare donc les salariés à temps plein de ceux à temps partiel pour l'application des dispositions.

Conditions d'exercice

La couverture conventionnelle des salariés à temps partiel repose sur des principes clairs.

| Élément | Détail |
|--------------------|---|
| Disposition CCT | Art. 4.5 CCT Catering 2024-2027 |
| Base légale | Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail |
| Seuil | Durée hebdomadaire inférieure à 40 heures |
| Couverture | Intégrale — aucune exclusion conventionnelle |
| Principe | Proportionnalité des droits au prorata du temps de travail |
| Non-discrimination | Interdiction de traitement défavorable lié au temps partiel |

Modalités pratiques

L'application de la CCT aux salariés à temps partiel implique des ajustements proportionnels.

| Droit | Application au temps partiel |
|--------------------------------------|---|
| Congé annuel | 26 jours ouvrables (identique, mais calculé sur les jours habituels de travail) |
| Majorations (nuit, dimanche, fériés) | Applicables dans les mêmes conditions que pour le temps plein |
| Repos hebdomadaire | 44 heures ininterrompues (identique) |
| Repas gratuit | Applicable si l'horaire coïncide avec la pause déjeuner (art. 9.1) |
| Rémunération | Proportionnelle à la durée de travail contractuelle |

Pratiques et recommandations

Appliquer l'intégralité des dispositions de la CCT Catering aux salariés à temps partiel, sans restriction ni condition supplémentaire liée à la durée de leur contrat de travail.

Calculer les droits proportionnels (rémunération, congés, indemnités) sur la base du rapport entre la durée contractuelle et la durée normale de 40 heures hebdomadaires, conformément au principe de proportionnalité.

Mentionner clairement dans le contrat de travail à temps partiel la durée hebdomadaire convenue, la répartition des heures sur les jours de la semaine et la référence à la CCT Catering applicable.

Garantir l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel en matière d'accès à la formation, de promotion et de conditions de travail, en conformité avec les règles de durée du travail et le principe de non-discrimination.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. 4.5 CCT Catering 2024-2027 | Définition du contrat de travail à temps partiel |
| Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail | Régime juridique du travail à temps partiel |
| Art. <u>L.123-2</u> du Code du travail | Principe de non-discrimination du salarié à temps partiel |
| Art. 1.2 CCT Catering 2024-2027 | Catégories de salariés couverts par la convention |

Le temps partiel ne figure pas parmi les motifs d'exclusion de la CCT Catering. Les seules exclusions prévues par l'article 1.2 concernent les apprentis, les étudiants en vacances scolaires, les stagiaires et les cadres supérieurs (pour les conditions de travail et de salaire). Le salarié à temps partiel bénéficie de la même protection conventionnelle que le salarié à temps plein.

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.