

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.

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. L.123-1 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.