

Combien de jours de congé pour recherche d'emploi un salarié du catering obtient-il pendant son préavis ?

Réponse courte

Un salarié du secteur de la restauration collective bénéficie de **6 jours de congé** pour recherche d'emploi pendant la période de préavis, avec **pleine conservation de son salaire**, conformément à l'article 3.7 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.124-8 du Code du travail. Ce congé est accordé uniquement lorsque le préavis est signifié par l'employeur, selon les délais de préavis applicables, et non en cas de démission du salarié.

Pour bénéficier de ces jours, le salarié doit être **inscrit à l'ADEM** et justifier sa présentation à une offre d'emploi ou un entretien d'embauche. Le salarié dispensé de prêter son préavis ne peut pas prétendre à ce congé spécifique. Les jours doivent être pris pendant la durée effective du préavis et ne sont ni reportables ni convertibles en indemnité compensatoire.

Définition

Le congé pour recherche d'emploi est un droit légal permettant au salarié licencié de s'absenter de son poste pendant la période de préavis afin de rechercher un nouvel emploi. Dans le secteur du catering, l'article 3.7 de la CCT fixe ce droit à **6 jours** avec maintien intégral de la rémunération. Ce congé vise à faciliter la transition professionnelle du salarié tout en maintenant ses obligations contractuelles pendant le préavis.

Conditions d'exercice

L'octroi du congé pour recherche d'emploi est soumis à plusieurs conditions cumulatives que le salarié doit remplir.

Condition	Détail
Initiative du licenciement	Préavis signifié par l'employeur uniquement
Inscription <u>ADEM</u>	Le salarié doit être inscrit comme demandeur d'emploi
Justification	Présentation d'une convocation ou preuve d'entretien d'embauche
Période	Pendant la durée effective du préavis uniquement
Dispense de préavis	Pas de droit au congé si le salarié est dispensé de prêter
Nombre maximum	6 jours avec pleine conservation du salaire

Modalités pratiques

La prise du congé pour recherche d'emploi nécessite le respect de formalités précises entre le salarié et l'employeur.

Étape	Détail
Inscription <u>ADEM</u>	Effectuer l'inscription dès réception de la lettre de licenciement
Demande au salarié	Informar l'employeur de la date souhaitée pour le congé
Justificatif	Présenter la convocation à l'entretien ou au rendez-vous <u>ADEM</u>
Rémunération	Maintien intégral du salaire pendant les jours de congé
Planification	Répartir les 6 jours sur la durée du préavis selon les besoins
Preuve	Conserver les justificatifs de démarches effectuées

Pratiques et recommandations

Inscrire le salarié à l'ADEM dans les meilleurs délais après la notification du licenciement afin de remplir les conditions d'éligibilité au congé pour recherche d'emploi.

Planifier la prise des 6 jours de congé en concertation avec l'employeur pour minimiser l'impact sur l'organisation du service de restauration tout en respectant le droit du salarié.

Conserver systématiquement les justificatifs de présentation à des entretiens d'embauche ou à des rendez-vous ADEM pour éviter toute contestation ultérieure de la part de l'employeur.

Informar le salarié licencié de ses droits dès la remise de la lettre de licenciement, notamment sur la possibilité de demandar les motifs du licenciement, les conditions d'accès au congé de recherche d'emploi et la nécessité de l'inscription ADEM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.7 CCT Catering 2024-2027	Congé pour recherche d'emploi dans le secteur du catering
Art. <u>L.124-8</u> du Code du travail	Congé pour recherche d'un nouvel emploi pendant le préavis
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis applicables
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Les 6 jours de congé pour recherche d'emploi ne sont pas cumulables avec d'autres types de congé et doivent être utilisés pendant la période de préavis effectivement prestée. Le refus de l'employeur d'accorder ce congé à un salarié remplissant les conditions constitue une infraction aux dispositions de la CCT. L'inscription ADEM est une condition impérative sans laquelle le salarié ne peut prétendre à ce droit.

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.