

Combien de jours de congé annuel un salarié du catering à temps plein a-t-il droit au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié du catering à temps plein a droit à **26 jours ouvrables** de congé annuel payé, conformément à l'article 6.1 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Ce droit correspond à **2,16 jours par mois** travaillé et naît après une période de **3 mois d'occupation ininterrompue** auprès du même employeur.

Ce nombre est identique au minimum légal prévu par le Code du travail luxembourgeois. Les salariés justifiant d'une ancienneté de **10 ans** de service continu bénéficient en outre d'un jour de congé supplémentaire (art. 6.3), portant leur droit à **27 jours**. En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, le congé est calculé au prorata, à raison d'un **douzième par mois entier** travaillé.

Définition

Le **congé annuel payé** dans le catering correspond au droit de chaque salarié à temps plein à 26 jours ouvrables de repos rémunéré par année civile. Ce droit, acquis après 3 mois d'emploi ininterrompu, est prévu par l'article 6.1 de la CCT Catering et conforme aux dispositions des articles [L.233-4](#) et suivants du **Code du travail** luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé annuel un salarié du catering à temps plein a-t-il droit au Luxembourg ?

Un salarié à temps plein a droit à 26 jours ouvrables de congé annuel payé, conformément à l'article 6.1 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Ce droit correspond à 2,16 jours par mois travaillé et naît après une période de 3 mois d'occupation ininterrompue.

Le congé annuel de 26 jours dans le catering est-il un minimum légal ou un avantage conventionnel ?

Le droit de 26 jours est un minimum légal repris par la CCT, conforme aux articles L.233-4 et suivants du Code du travail. La CCT Catering ne prévoit pas de jours conventionnels supplémentaires au-delà du jour d'ancienneté accordé après 10 ans de service continu.

Les salariés à temps partiel du catering ont-ils 26 jours de congé annuel ?

Non, les salariés à temps partiel bénéficient du congé annuel au prorata de leur durée contractuelle. Le calcul se fait sur la base des 26 jours ouvrables annuels appliqué à la quotité de travail. Un mi-temps a donc 13 jours de congé annuel ouvrable.

Que devient le congé annuel non pris au 31 décembre dans le catering ?

Le congé non pris au 31 décembre est en principe perdu, sauf cas de report autorisé par l'article L.233-10 du Code du travail (maladie, accident, congé maternité ou parental). En cas de départ en cours d'année, une indemnité compensatoire est due pour les jours acquis non pris.

Quel est le total maximum de jours de congé pour un salarié du catering ?

Le total maximum est de 33 jours : 26 jours de congé annuel ordinaire, 1 jour d'ancienneté après 10 ans, et jusqu'à 6 jours supplémentaires pour repos hebdomadaire de 44h non respecté (art. 5). Cette accumulation maximale est exceptionnelle et révélatrice d'une organisation problématique.

Conditions d'exercice

Le droit au congé annuel dans le catering est encadré par des conditions d'ancienneté et de calcul.

Condition	Détail
Durée annuelle	26 jours ouvrables
Prorata mensuel	2,16 jours par mois
Condition d'ancienneté	3 mois d'occupation ininterrompue
Congé d'ancienneté	+1 jour après 10 ans de service continu
Année incomplète	1/12e du congé annuel par mois entier travaillé
Fraction > 15 jours	Comptée comme un mois entier

Modalités pratiques

La gestion du congé annuel obéit à des règles pratiques précises.

Élément	Détail
Période de prise	Jusqu'au 31 décembre de l'année (art. 6.2)
Report	Conformément à l'art. <u>L.233-10</u> du Code du travail
Temps partiel	Prorata de la durée contractuelle
Congé supplémentaire repos	Jusqu'à 6 jours en sus (art. 5)
Total maximum	26 + 1 (ancienneté) + 6 (repos) = 33 jours
Indemnité compensatoire	Due en cas de départ pour congé non pris

Pratiques et recommandations

Calculer le droit au congé au prorata dès l'embauche, en appliquant la règle des fractions supérieures à 15 jours calendaires comptées comme un mois entier.

Planifier la prise de congé avant le 31 décembre de l'année civile et informer les salariés des conditions de report autorisées par la loi.

Comptabiliser distinctement le congé annuel (26 jours), le congé d'ancienneté (1 jour) et le congé supplémentaire pour repos non respecté (jusqu'à 6 jours).

Vérifier que la condition de 3 mois d'occupation ininterrompue est remplie avant d'accorder le premier congé, sauf pour les congés extraordinaires qui ne nécessitent pas cette condition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.1 CCT Catering 2024-2027	Congé annuel : 26 jours ouvrables (2,16 jours/mois)
Art. 6.2 CCT Catering 2024-2027	Prise du congé avant le 31 décembre
Art. 6.3 CCT Catering 2024-2027	Congé d'ancienneté : +1 jour après 10 ans
Art. <u>L.233-4</u> et s. du Code du travail	Régime légal du congé annuel payé
Art. <u>L.233-10</u> du Code du travail	Report du congé

Le droit au congé de 26 jours est un minimum légal repris par la CCT. La CCT Catering ne prévoit pas de jours conventionnels supplémentaires au-delà du jour d'ancienneté. Le congé non pris au 31 décembre est reportable uniquement dans les conditions strictes de l'article L.233-10.

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.