

# À partir de quand le droit au congé naît-il dans le secteur du catering ?

## Réponse courte

Le droit au congé annuel dans le secteur du catering naît après **3 mois d'occupation ininterrompue** auprès du même employeur, conformément à l'article 6.1 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Avant l'expiration de ce délai, le salarié ne peut pas prétendre à la prise de congé annuel, sauf disposition plus favorable prévue par l'employeur.

Cette période de 3 mois correspond au minimum légal prévu par le Code du travail luxembourgeois. Elle court à compter du premier jour de travail effectif et n'est pas interrompue par les suspensions légales du contrat (maladie, accident). Les congés extraordinaires (mariage, décès, naissance) constituent toutefois une exception notable, car la CCT Catering les accorde **sans période d'attente** de 3 mois.

## Définition

La **naissance du droit au congé** désigne le moment à partir duquel le salarié peut effectivement demander et prendre ses jours de congé annuel. Dans le catering, ce droit est conditionné à une période d'**occupation ininterrompue** de 3 mois, conformément aux articles 6.1 de la CCT et L.233-6 du Code du travail.

## Questions fréquentes

### À partir de quand le droit au congé naît-il dans le secteur du catering ?

Le droit au congé annuel naît après 3 mois d'occupation ininterrompue auprès du même employeur, conformément à l'article 6.1 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.233-6 du Code du travail. Avant ce délai, le salarié ne peut pas prétendre à la prise effective du congé.

### La période d'essai compte-t-elle dans les 3 mois d'attente du congé dans le catering ?

Oui. La période d'essai est intégralement comprise dans le calcul des 3 mois d'occupation ininterrompue. À l'issue de la période d'essai, le salarié est généralement très proche de pouvoir prendre ses premiers jours de congé annuel, voire l'a déjà acquis.

### La période de 3 mois pour le congé du catering est-elle interrompue par la maladie ?

Non. Les suspensions légales du contrat (maladie, accident) ne rompent pas la continuité de la période de 3 mois. Cette période court à compter du premier jour de travail effectif jusqu'au troisième mois, indépendamment des éventuelles absences justifiées du salarié pendant cette période.

### Le congé extraordinaire est-il soumis à la période d'attente de 3 mois dans le catering ?

Non. La CCT Catering prévoit une dérogation expresse à l'article L.233-6 du Code du travail pour les congés extraordinaires (mariage, naissance, décès, déménagement). Ces congés sont accessibles dès le premier jour de travail, sans aucune condition d'ancienneté préalable.

### Que se passe-t-il en cas de départ avant les 3 mois dans le catering ?

En cas de départ avant les 3 mois, le salarié n'a pas pu prendre de congé annuel mais a néanmoins acquis des jours au prorata. Une indemnité compensatoire est alors due pour ces jours acquis non pris, virée avec le dernier salaire selon l'article 3.10 de la CCT.

## Conditions d'exercice

La naissance du droit au congé repose sur des conditions d'ancienneté et de continuité.

Condition	Détail
Durée d'attente	3 mois d'occupation ininterrompue
Point de départ	Premier jour de travail effectif
Interruption	Les suspensions légales ne rompent pas la continuité
Droit acquis	Prorata de 2,16 jours/mois depuis le début du contrat
Exception	Congés extraordinaires : aucune période d'attente (art. 7)
Source	Art. 6.1 CCT Catering et art. <u>L.233-6</u> Code du travail

## Modalités pratiques

La gestion de la période d'attente et ses implications pratiques méritent une attention particulière.

Élément	Détail
Calcul	3 mois calendaires à compter de l'entrée en service
Exemple	Embauche le 1er mars ? droit au congé à partir du 1er juin
Congé acquis	Les jours s'accumulent dès le 1er jour, mais ne sont utilisables qu'après 3 mois
Période d'essai	La période d'essai compte dans les 3 mois
Départ avant 3 mois	Indemnité compensatoire pour les jours acquis non pris

## Pratiques et recommandations

**Inform**er le salarié dès l'embauche de la période de 3 mois avant laquelle il ne pourra pas prendre de congé annuel, tout en précisant que les congés extraordinaires ne sont pas soumis à cette attente.

**Comptabiliser** les jours de congé acquis dès le premier jour de travail (2,16 jours/mois), même s'ils ne sont pas utilisables avant la fin de la période de 3 mois, conformément aux règles générales du congé annuel.

**Verser** une indemnité compensatoire pour les jours de congé acquis mais non pris en cas de départ du salarié avant ou après les 3 mois.

**Distinguer** clairement dans le système RH la date d'acquisition du droit au congé et la date de prise effective, pour éviter les erreurs de planification.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 6.1 CCT Catering 2024-2027</b>	Droit au congé après 3 mois d'occupation ininterrompue
<b>Art. 7 CCT Catering 2024-2027</b>	Congés extraordinaires sans période d'attente
<b>Art. <u>L.233-6</u> du Code du travail</b>	Période d'attente de 3 mois pour le congé annuel
<b>Art. <u>L.233-4</u> et s. du Code du travail</b>	Régime légal du congé annuel payé

La période d'attente de 3 mois s'applique uniquement au congé annuel ordinaire. Les congés extraordinaires (art. 7 CCT) sont accessibles dès le premier jour de travail, par dérogation expresse à l'article L.233-6 du Code du travail. Cette dérogation est un avantage conventionnel spécifique au catering.

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.