

Jusqu'à quand le congé annuel doit-il être pris dans le secteur du catering ?

Réponse courte

Le congé annuel dans le secteur du catering doit être pris obligatoirement avant le **31 décembre** de l'année en cours, conformément à l'article 6.2 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Cette date butoir correspond au régime légal du Code du travail luxembourgeois, qui impose la prise du congé au cours de l'année civile d'acquisition.

Le report du congé au-delà du 31 décembre n'est possible que dans les cas limitativement prévus par l'article **L.233-10** du Code du travail : maladie, accident, congé de maternité ou congé parental empêchant la prise du congé avant la fin de l'année. En dehors de ces situations, les jours de congé **non pris sont perdus**. L'employeur a l'obligation de faciliter la prise du congé et de s'assurer que les salariés épuisent leur solde.

Définition

La **date limite de prise du congé** correspond au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle les droits à congé ont été acquis. L'article 6.2 de la CCT Catering reprend cette règle légale et renvoie à l'article **L.233-10** du Code du travail pour les conditions exceptionnelles de **report autorisé** au-delà de cette échéance.

Questions fréquentes

Comment éviter la perte des jours de congé non pris dans le catering ?

Il convient d'informer les salariés dès le début du dernier trimestre de leur solde restant et de faciliter la prise avant le 31 décembre. Organiser les plannings pour permettre l'épuisement des droits est une obligation conventionnelle. Documenter les demandes et réponses est recommandé.

Jusqu'à quand le congé annuel doit-il être pris dans le secteur du catering ?

Le congé annuel doit être pris obligatoirement avant le 31 décembre de l'année en cours, conformément à l'article 6.2 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Cette date butoir correspond au régime légal du Code du travail luxembourgeois imposant la prise du congé au cours de l'année civile.

L'employeur a-t-il l'obligation de faire prendre les congés dans le catering ?

Oui. La jurisprudence européenne (arrêt Max-Planck, CJUE 2018) impose à l'employeur de prouver qu'il a permis au salarié de prendre ses congés. L'employeur qui empêche un salarié de prendre son congé avant le 31 décembre engage sa responsabilité et peut devoir indemniser les jours perdus.

L'employeur du catering peut-il refuser un report de convenance ?

Oui. Tout report de convenance qui ne s'inscrit pas dans les exceptions légales de l'article L.233-10 doit être refusé. L'employeur informe le salarié des conséquences. Seuls les cas limitatifs (maladie, accident, maternité, parental) ouvrent droit à un report autorisé au-delà du 31 décembre.

Quels sont les cas de report du congé annuel dans le catering ?

Le report est limité aux cas de l'article L.233-10 du Code du travail : maladie, accident, congé maternité ou congé parental empêchant la prise du congé avant la fin de l'année. En dehors de ces cas, les jours de congé non pris sont perdus définitivement.

Conditions d'exercice

La prise du congé annuel obéit à des règles strictes assorties d'exceptions limitées.

Condition	Détail
Date limite	31 décembre de l'année
Report autorisé	Uniquement dans les cas de l'art. L.233-10
Maladie/accident	Report possible si empêchement de prendre le congé
Congé maternité/parental	Report possible
Congé non pris hors exception	Perdu
Source	Art. 6.2 CCT Catering et art. L.233-10 Code du travail

Modalités pratiques

La gestion de la date limite de congé nécessite un suivi proactif.

Élément	Détail
Alerte	Informar les salariés du solde de congé restant dès le mois de septembre
Planification	Anticiper la prise de congé avant le pic d'activité de fin d'année
Report légal	Durée du report non précisée par la CCT, régie par l'art. L.233-10
Documentation	Conservar la preuve de la demande de congé et de la réponse de l'employeur
Solde	Vérification du solde au 31 décembre pour chaque salarié

Pratiques et recommandations

Informar les salariés dès le début du dernier trimestre de leur solde de congé restant, en les invitant à planifier la prise avant le 31 décembre.

Faciliter la prise de congé en organisant les plannings de manière à permettre à chaque salarié d'épuiser ses droits au congé annuel, conformément à l'obligation de l'employeur.

Documenter les cas de report autorisé (maladie, maternité, parental) en conservant les justificatifs nécessaires pour prouver la légitimité du report.

Refuser tout report de convenance qui ne s'inscrit pas dans les exceptions légales de l'article [L.233-10](#), en informant le salarié des conséquences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.2 CCT Catering 2024-2027	Prise du congé avant le 31 décembre
Art. L.233-10 du Code du travail	Conditions de report du congé annuel
Art. L.233-4 et s. du Code du travail	Régime légal du congé annuel payé
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

L'employeur qui empêche un salarié de prendre son congé avant le 31 décembre engage sa responsabilité. La jurisprudence européenne (arrêt Max-Planck, CJUE 2018) impose à l'employeur de prouver qu'il a permis au salarié de prendre ses congés. Les jours non pris pour cause de maladie sont reportables.

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.