

Comment calcule-t-on le congé annuel d'un salarié qui entre ou quitte l'entreprise en cours d'année dans le catering ?

Réponse courte

Le congé annuel d'un salarié du catering qui entre ou quitte l'entreprise en cours d'année est calculé au prorata, à raison d'un **douzième du congé annuel par mois entier travaillé**, conformément à l'article 6.1 de la CCT Restauration Collective 2024-2027. Sur une base de 26 jours ouvrables, cela représente **2,16 jours par mois**. Les fractions supérieures à 15 jours calendaires sont comptées comme un **mois entier**.

En cas de départ, le salarié a droit à une **indemnité compensatoire** pour les jours de congé acquis mais non pris. Cette indemnité est virée avec le dernier salaire conformément à l'article 3.10 de la CCT. Le calcul prorata s'applique tant pour les entrées que pour les sorties, quelle que soit la cause de la fin du contrat (démission, licenciement, fin de CDD).

Définition

Le **calcul au prorata** du congé annuel consiste à déterminer le nombre de jours de congé auxquels un salarié a droit lorsqu'il n'a pas travaillé l'intégralité de l'année civile. La règle du **douzième** prévue par l'article 6.1 de la CCT Catering attribue 1/12e du congé annuel pour chaque mois complet de travail, avec un arrondi favorable pour les fractions dépassant 15 jours.

Questions fréquentes

Comment appliquer la règle des fractions de mois dans le catering ?

Une entrée le 14 mars (17 jours restants > 15) vaut un mois entier ($10/12 \times 26 = 21,67$ jours). Une entrée le 20 mars (11 jours restants < 15) ne compte pas ($9/12 \times 26 = 19,5$ jours). La règle est favorable au salarié.

Comment calcule-t-on le congé annuel d'un salarié qui entre ou quitte l'entreprise en cours d'année dans le catering ?

Le congé est calculé au prorata, à raison d'un douzième par mois entier travaillé, conformément à l'article 6.1 de la CCT Catering 2024-2027. Sur une base de 26 jours, cela représente 2,16 jours par mois. Les fractions supérieures à 15 jours calendaires comptent comme un mois entier.

Comment se calcule le prorata après un transfert d'entreprise dans le catering ?

Un décompte final de congé est réalisé par le cédant et transmis au cessionnaire pour assurer la continuité des droits, conformément à l'article 11 de la CCT. L'ancienneté est préservée et les jours acquis non pris sont indemnisés ou repris par le cessionnaire.

Le calcul prorata du congé du catering s'applique-t-il aussi en fin de contrat ?

Oui. Le calcul prorata s'applique tant pour les entrées que pour les sorties, quelle que soit la cause de la fin du contrat (démission, licenciement, fin de CDD). Les jours acquis non pris donnent droit à une indemnité compensatoire virée avec le dernier salaire.

Que devient le solde de congé en cas de départ d'un salarié du catering ?

En cas de départ, le salarié a droit à une indemnité compensatoire pour les jours de congé acquis mais non pris, conformément à l'article L.233-12 du Code du travail. Cette indemnité est virée avec le dernier salaire selon l'article 3.10 de la CCT Catering.

Conditions d'exercice

Le calcul du prorata repose sur des règles précises de décompte.

Condition	Détail
Base annuelle	26 jours ouvrables
Prorata mensuel	$1/12e = 2,16$ jours par mois entier
Fraction > 15 jours	Comptée comme un mois entier
Fraction ? 15 jours	Non comptée
Période d'attente	3 mois avant la prise effective du congé
Source	Art. 6.1 CCT Catering 2024-2027

Modalités pratiques

Le calcul du prorata et son application en cas d'entrée ou de sortie nécessitent une méthodologie précise.

Élément	Détail
Entrée le 15 mars	Mars > 15 jours restants ? compte comme 1 mois. Droit : $10/12 \times 26 = 21,67$ jours
Entrée le 20 mars	Mars ? 15 jours ? non compté. Droit : $9/12 \times 26 = 19,5$ jours
Départ le 10 juillet	Juillet ? 15 jours ? non compté. Droit : $6/12 \times 26 = 13$ jours
Départ le 20 juillet	Juillet > 15 jours ? compte. Droit : $7/12 \times 26 = 15,17$ jours
Indemnité de départ	Jours acquis non pris = indemnité compensatoire avec dernier salaire

Pratiques et recommandations

Calculer le prorata de congé dès l'embauche en appliquant la règle des fractions supérieures à 15 jours calendaires, et informer le salarié de son droit.

Vérifier le solde de congé en cas de départ pour déterminer si une indemnité compensatoire est due ou si le salarié a pris plus de congé que ses droits acquis.

Appliquer la même règle de calcul quelle que soit la cause de fin du contrat (démission, licenciement, fin de CDD, retraite).

Documenter le calcul du prorata dans le décompte final remis au salarié, pour garantir la transparence et prévenir les contestations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.1 CCT Catering 2024-2027	Prorata de 1/12e par mois entier, fraction > 15 jours = mois entier
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Décompte final : solde viré avec le dernier salaire
Art. <u>L.233-4</u> et s. du Code du travail	Régime légal du congé annuel payé
Art. <u>L.233-12</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de congé non pris

La règle des fractions supérieures à 15 jours est favorable au salarié et doit être appliquée sans exception. En cas de transfert d'entreprise (art. 11), un décompte final de congé est réalisé par le cédant et transmis au cessionnaire pour assurer la continuité des droits.

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.