

# Un salarié du catering a-t-il droit au congé extraordinaire sans période d'attente de 3 mois ?

## Réponse courte

L'article 7 de la CCT Restauration Collective 2024-2027 prévoit expressément qu'**aucune période d'attente de 3 mois** n'est requise pour bénéficier des congés extraordinaires dans le secteur du catering. Cette dérogation à l'article [L.233-6](#) du Code du travail permet au salarié de prendre un congé de circonstance dès son **premier jour de travail** si l'événement survient.

Cette disposition constitue un **avantage conventionnel** significatif par rapport au droit commun. Alors que le congé annuel ordinaire ne peut être pris qu'après 3 mois d'occupation ininterrompue, le congé extraordinaire (mariage, naissance, décès, déménagement) est accessible **immédiatement**. Le salarié en période d'essai bénéficie donc pleinement de ce droit sans restriction.

## Définition

Le **congé extraordinaire** sans période d'attente désigne le droit du salarié du catering à bénéficier des congés de circonstance (mariage, naissance, décès, etc.) dès le début de son contrat, sans avoir à justifier de 3 mois d'emploi préalables. Cette dérogation, prévue par l'article 7 de la CCT Catering, constitue un avantage par rapport à l'article [L.233-6](#) du Code du travail qui impose normalement cette attente.

## Conditions d'exercice

Le droit au congé extraordinaire sans attente s'applique à tous les événements listés par la CCT.

Événement	Durée	Attente requise
Mariage du salarié	3 jours	Aucune
PACS du salarié	1 jour	Aucune
Naissance (père/2e parent)	10 jours	Aucune
Adoption (enfant < 16 ans)	10 jours	Aucune
Décès conjoint/parent 1er degré	3 jours	Aucune
Décès enfant mineur	5 jours	Aucune
Décès parent 2e degré	1 jour	Aucune
Mariage d'un enfant	1 jour	Aucune
Déménagement (sur 3 ans)	2 jours	Aucune
Congé d'aidant	5 jours / 12 mois	Aucune
Force majeure familiale	1 jour / 12 mois	Aucune

## Modalités pratiques

L'application du congé extraordinaire sans attente implique des règles de gestion spécifiques.

Élément	Détail
Dérogation	Art. <a href="#">L.233-6</a> du Code du travail ne s'applique pas aux congés extraordinaires
Prise	Uniquement au moment de l'événement
Report	Non reportable sur le congé ordinaire
Jour chômé	Si l'événement tombe un dimanche/férié/repos, report au 1er jour ouvrable suivant
Justificatif	Acte de mariage, certificat de naissance, acte de décès, etc.
Maladie	Si l'événement survient pendant la maladie, le congé extraordinaire n'est pas dû

## Pratiques et recommandations

**Inform**er chaque nouveau salarié dès l'embauche qu'il peut bénéficier des congés extraordinaires sans attendre 3 mois, en lui remettant la liste des événements couverts.

**Traiter** les demandes de congé extraordinaire sans vérifier l'ancienneté du salarié, la dérogation à l'article [L.233-6](#) étant expressément prévue par la CCT.

**Exiger** un justificatif approprié pour chaque congé extraordinaire (acte d'état civil, attestation médicale pour le congé d'aidant) dans un délai raisonnable.

**Appliquer** la  règle de report au premier jour ouvrable suivant  lorsque l'événement coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 7 CCT Catering 2024-2027</b>	Congés extraordinaires sans période d'attente de 3 mois
<b>Art. <u>L.233-6</u> du Code du travail</b>	Période d'attente de 3 mois (dérogation par la CCT)
<b>Art. <u>L.233-16</u> et s. du Code du travail</b>	Régime légal des congés extraordinaires
<b>RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)</b>	Déclaration d'obligation générale de la CCT

La dérogation à la période d'attente de 3 mois est un avantage conventionnel propre à la CCT Catering. Si l'événement survient pendant une période de maladie, le congé extraordinaire n'est pas dû. Cette règle empêche le cumul de deux causes de suspension du contrat.

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.