

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.

Questions fréquentes

La dérogation à la période d'attente du catering est-elle un avantage conventionnel ?

Oui. Cette dérogation à l'article L.233-6 du Code du travail constitue un avantage conventionnel significatif par rapport au droit commun. Alors que le congé ordinaire ne peut être pris qu'après 3 mois, le congé extraordinaire est accessible immédiatement, même pendant la période d'essai.

Le congé extraordinaire du catering est-il dû pendant la maladie ?

Non. Si l'événement survient pendant une période de maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû. Cette règle empêche le cumul de deux causes de suspension du contrat. Le salarié doit être en activité au moment de l'événement pour bénéficier du congé.

Quel justificatif fournir pour un congé extraordinaire dans le catering ?

Le salarié doit fournir un justificatif approprié : acte de mariage, certificat de naissance, acte de décès, attestation médicale pour le congé d'aidant, etc. L'employeur peut exiger ce justificatif dans un délai raisonnable, sans en faire une condition préalable à l'octroi du congé.

Quels événements ouvrent droit au congé extraordinaire sans attente dans le catering ?

Mariage du salarié (3 jours), PACS (1 jour), naissance/adoption (10 jours), décès conjoint/parent 1er degré (3 jours), décès enfant mineur (5 jours), décès parent 2e degré (1 jour), mariage d'un enfant (1 jour), déménagement (2 jours), congé d'aidant (5 jours/12 mois), force majeure (1 jour/12 mois).

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

Oui. L'article 7 de la CCT Catering 2024-2027 prévoit expressément qu'aucune période d'attente de 3 mois n'est requise pour les congés extraordinaires. Cette dérogation à l'article L.233-6 du Code du travail permet au salarié de bénéficier d'un congé de circonstance dès son premier jour de travail.

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. L.233-6 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

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