

Le congé extraordinaire est-il reportable sur le congé ordinaire dans le catering ?

Réponse courte

Le congé extraordinaire dans le secteur du catering **ne peut pas être reporté** sur le congé ordinaire. L'article 7 de la CCT Restauration Collective 2024-2027 dispose expressément que les congés extraordinaires ne peuvent être pris **qu'au moment de l'événement** et ne sont pas reportables sur le congé annuel. Ce principe vise à garantir que le congé de circonstance conserve sa finalité d'accompagnement de l'événement familial. Si un jour tombe un dimanche ou un jour férié, il est toutefois reporté au premier jour ouvrable suivant.

Si le jour de l'événement tombe un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos compensatoire, le congé est toutefois reporté au **premier jour ouvrable suivant**. Cette exception de report concerne uniquement le décalage temporel lié au calendrier, et non un report à une date ultérieure choisie par le salarié. Le congé extraordinaire non pris au moment de l'événement est **définitivement perdu**.

Définition

Le caractère **non reportable** du congé extraordinaire signifie que les jours de congé de circonstance ne peuvent être transférés, échangés ou additionnés au solde de congé annuel ordinaire. Prévu par l'article 7 de la CCT Catering, ce principe établit une séparation stricte entre les **congés de circonstance** (liés à un événement précis) et le **congé annuel** (droit permanent).

Questions fréquentes

Comment refuser un report de congé extraordinaire dans le catering ?

L'employeur doit refuser toute demande de report d'un congé de circonstance à une date sans lien avec l'événement, en rappelant les termes de l'article 7 de la CCT. La date de l'événement et la date de prise effective doivent être documentées dans le dossier du salarié.

Le congé extraordinaire est-il reportable sur le congé ordinaire dans le catering ?

Non. Le congé extraordinaire ne peut pas être reporté sur le congé ordinaire. L'article 7 de la CCT Catering 2024-2027 dispose expressément que les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment de l'événement et ne sont pas reportables sur le congé annuel.

Pourquoi le congé extraordinaire du catering est-il non reportable ?

Le principe de non-report établit une séparation stricte entre les congés de circonstance (liés à un événement précis) et le congé annuel (droit permanent). Il empêche la transformation du congé extraordinaire en jours de congé supplémentaires détournés de leur finalité d'origine.

Que devient un congé extraordinaire non pris au moment de l'événement dans le catering ?

Le congé extraordinaire non pris au moment de l'événement est définitivement perdu. Il ne peut être ni transféré au compteur de congé annuel, ni pris à une date ultérieure. Cette règle vise à garantir que le congé de circonstance conserve sa finalité d'accompagnement de l'événement.

Quelle exception au principe de non-report dans le catering ?

Si le jour de l'événement tombe un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos compensatoire, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant. Cette exception concerne uniquement le décalage temporel lié au calendrier, et non un report à une date choisie par le salarié.

Conditions d'exercice

Le régime de non-report du congé extraordinaire repose sur des règles claires.

Règle	Détail
Prise	Uniquement au moment de l'événement
Report sur congé ordinaire	Interdit
Report si jour chômé	Au premier jour ouvrable suivant
Congé non pris	Perdu définitivement
Maladie pendant l'événement	Congé extraordinaire non dû
Source	Art. 7 CCT Catering 2024-2027

Modalités pratiques

L'application du principe de non-report nécessite une gestion rigoureuse.

Élément	Détail
Dimanche	Événement le dimanche ? congé reporté au lundi
Jour férié	Événement un jour férié ? congé reporté au 1er jour ouvrable
Repos compensatoire	Événement un jour de repos ? congé reporté au 1er jour ouvrable
Comptabilisation	Ne pas ajouter les jours non pris au solde de congé annuel
Demande tardive	Refuser toute demande de congé extraordinaire après l'événement
Justificatif	Vérifier la date de l'événement pour s'assurer de la concomitance

Pratiques et recommandations

Informer les salariés lors de l'embauche que les congés extraordinaires doivent impérativement être pris au moment de l'événement et ne peuvent être différés ni ajoutés au congé annuel.

Refuser toute demande de report d'un congé de circonstance à une date sans lien avec l'événement, en rappelant les termes de l'article 7 de la CCT.

Appliquer automatiquement le report au premier jour ouvrable suivant lorsque l'événement coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour de repos, sans que le salarié ait à en faire la demande.

Documenter la date de l'événement et la date de prise effective du congé dans le dossier du salarié, pour justifier la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 CCT Catering 2024-2027	Congés extraordinaires : non reportables, pris au moment de l'événement
Art. <u>L.233-16</u> et s. du Code du travail	Régime légal des congés extraordinaires
Art. 6.1 CCT Catering 2024-2027	Congé annuel de 26 jours (distinct du congé extraordinaire)
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

Le principe de non-report est une règle classique des congés de circonstance au Luxembourg. Il empêche la transformation du congé extraordinaire en jours de congé supplémentaires. L'exception pour jour chômé vise uniquement à éviter que le salarié perde son droit lorsque l'événement survient un jour non travaillé.

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.