

Combien de jours de congé pour la naissance d'un enfant (père) dans le catering ?

Réponse courte

Le père ou le **second parent légalement reconnu** bénéficie de **10 jours de congé extraordinaire** à l'occasion de la naissance d'un enfant, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Ce droit est ouvert sans condition d'ancienneté, la CCT prévoyant une dérogation expresse à la période d'attente de 3 mois normalement applicable en vertu de l'article L.233-6 du Code du travail.

Ces 10 jours doivent être pris **au moment de l'événement** et ne sont pas reportables sur le congé annuel. Si un jour tombe un dimanche, un jour férié ou un jour de repos compensatoire, il est reporté au **premier jour ouvrable suivant**. En revanche, si la naissance survient pendant un arrêt maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Définition

Le congé de naissance pour le père ou **second parent** est un congé extraordinaire rémunéré accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Dans le secteur du catering, ce droit est fixé à 10 jours par l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Il vise à permettre au parent de soutenir la famille dans les premiers jours suivant l'arrivée de l'enfant.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé pour la naissance d'un enfant (père) dans le catering ?

Le père ou le second parent légalement reconnu bénéficie de 10 jours de congé extraordinaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Ce droit est ouvert sans condition d'ancienneté préalable.

Le congé naissance du catering peut-il être pris plus tard ?

Non. Les 10 jours doivent être pris au moment de l'événement et ne sont pas reportables sur le congé annuel. Si un jour tombe un dimanche, un jour férié ou un jour de repos compensatoire, il est reporté au premier jour ouvrable suivant, sans report à date ultérieure.

Le congé naissance du catering remplace-t-il le congé parental légal ?

Non. Le congé extraordinaire de 10 jours est distinct du congé parental prévu par le Code du travail. Le congé naissance permet au parent de soutenir la famille dans les premiers jours, tandis que le congé parental est un dispositif distinct prévu par la législation pour une durée plus longue.

Le congé naissance est-il dû si la naissance survient pendant une maladie dans le catering ?

Non. Si la naissance survient pendant un arrêt 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 des 10 jours.

Les 10 jours de congé naissance du catering sont-ils réservés aux pères ?

Non. Le droit s'applique au père ou au second parent légalement reconnu, sans distinction de genre. Cette formulation inclusive de l'article 7 de la CCT couvre les configurations familiales actuelles, à condition que le second parent soit légalement reconnu sur le plan de l'état civil.

Conditions d'exercice

L'octroi du congé de naissance est soumis aux conditions prévues par l'article 7 de la CCT Catering.

Condition	Détail
Durée	10 jours ouvrables
Bénéficiaire	Père ou second parent légalement reconnu
Ancienneté requise	Aucune (dérogation à la période d'attente de 3 mois)
Moment de prise	Au moment de la naissance, non reportable
Rémunération	Congé rémunéré à charge de l'employeur
Événement pendant maladie	Congé non dû si le salarié est en arrêt maladie

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur dès la naissance et fournir un justificatif pour bénéficier du congé.

Étape	Détail
Information de l'employeur	Dès que possible après la naissance
Justificatif	Acte de naissance ou extrait d'état civil
Début du congé	Le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable suivant
Report jour férié/dimanche	Reporté au premier jour ouvrable suivant
Cumul avec congé annuel	Non cumulable, non reportable sur le congé ordinaire

Pratiques et recommandations

Informer les salariés dès l'embauche de leur droit à 10 jours de congé de naissance, en précisant qu'aucune période d'attente n'est requise dans le secteur du catering.

Documenter chaque demande de congé de naissance en conservant une copie du justificatif dans le dossier du salarié pour assurer la traçabilité.

Planifier le remplacement temporaire du salarié absent, notamment dans les postes de production ou de service où l'effectif est dimensionné au plus juste.

Vérifier que le congé est bien pris au moment de l'événement et non décalé, conformément aux règles de non-report prévues par la CCT.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 CCT Catering 2024-2027	Congé extraordinaire de 10 jours pour naissance (père/second parent)
Art. <u>L.233-6</u> du Code du travail	Période d'attente de 3 mois — dérogation prévue par la CCT
Art. <u>L.233-16</u> du Code du travail	Congé de paternité légal
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le congé de naissance de 10 jours prévu par la CCT Catering s'applique au père ou au second parent légalement reconnu, sans condition d'ancienneté. Ce droit est distinct du congé parental prévu par le Code du travail. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à un recours devant le tribunal du travail.

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.