

Combien de jours de congé d'aidant un salarié du catering peut-il prendre sur 12 mois ?

Réponse courte

Un salarié du secteur de la restauration collective peut bénéficier de **5 jours de congé d'aidant sur une période de 12 mois**, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Ce congé est destiné à la prestation de **soins personnels** à un membre de la famille ou à un cohabitant nécessitant une aide considérable pour raison médicale grave. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Ce congé extraordinaire est rémunéré et doit être pris au moment où la situation l'exige. Il ne peut être reporté sur le congé annuel. Le compteur de 5 jours se calcule sur une **période glissante de 12 mois**, ce qui signifie que le salarié ne récupère pas automatiquement ses jours au 1er janvier mais au fur et à mesure de l'écoulement de la période de référence.

Définition

Le **congé d'aidant** est un congé extraordinaire rémunéré permettant au salarié de s'absenter pour prodiguer des soins personnels à un membre de sa famille ou à un cohabitant confronté à une **raison médicale grave**. Dans le secteur du catering, ce droit est fixé à 5 jours par période de 12 mois par l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Il se distingue du congé pour force majeure familiale, limité à 1 jour par 12 mois. Ce congé est accessible sans période d'attente de 3 mois.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé d'aidant un salarié du catering peut-il prendre sur 12 mois ?

Le salarié peut bénéficier de 5 jours de congé d'aidant sur une période de 12 mois, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Ce congé est destiné à la prestation de soins personnels à un membre de la famille ou cohabitant nécessitant une aide considérable pour raison médicale grave.

Comment gérer le compteur glissant de 12 mois pour le congé d'aidant du catering ?

Le compteur ne se réinitialise pas au 1er janvier mais glisse au fur et à mesure de l'écoulement de la période de référence. Il convient de tenir un décompte précis des jours utilisés par chaque salarié pour éviter tout dépassement du seuil de 5 jours sur 12 mois.

Le congé d'aidant du catering doit-il être pris en une seule fois ?

Non. Les 5 jours peuvent être fractionnés et ne doivent pas être pris consécutivement. Le compteur se calcule sur une période glissante de 12 mois. Le salarié peut donc utiliser ses jours en plusieurs fois selon les besoins de soins du proche concerné par la situation médicale.

Le congé d'aidant du catering nécessite-t-il une période d'attente de 3 mois ?

Non. Le congé d'aidant est accessible sans période d'attente, conformément à la dérogation à l'article L.233-6 du Code du travail prévue par la CCT Catering. Le salarié peut en bénéficier dès son premier jour de travail si la situation médicale d'un proche le nécessite.

Quel justificatif fournir pour le congé d'aidant dans le catering ?

Le salarié doit fournir un certificat médical attestant la raison médicale grave du proche. L'employeur ne peut exiger de détails sur le diagnostic afin de respecter le secret médical. Le certificat est conservé dans le dossier individuel du salarié pour assurer la traçabilité.

Conditions d'exercice

Le congé d'aidant est soumis aux conditions suivantes prévues par la CCT Catering.

Condition	Détail
Durée	5 jours par période de 12 mois
Motif	Soins personnels à un membre de famille ou cohabitant
Raison médicale	Raison médicale grave nécessitant une aide considérable
Ancienneté requise	Aucune (dérogation à la période d'attente de 3 mois)
Moment de prise	Au moment de l'événement, non reportable
Événement pendant maladie	Congé non dû si le salarié est en arrêt maladie

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur et justifier la situation médicale nécessitant sa présence.

Étape	Détail
Information de l'employeur	Dès que la nécessité de soins se présente
Justificatif	Certificat médical attestant la raison médicale grave du proche
Période de référence	12 mois glissants à compter de la première prise
Report jour férié/dimanche	Reporté au premier jour ouvrable suivant
Fractionnement	Possible (les 5 jours ne doivent pas être consécutifs)

Pratiques et recommandations

Demander un certificat médical attestant la gravité de la situation du proche, sans exiger de détails sur le diagnostic afin de respecter le secret médical.

Tenir un décompte précis des jours de congé d'aidant utilisés par chaque salarié sur la période glissante de 12 mois pour éviter tout dépassement.

Distinguer clairement le congé d'aidant (5 jours) du congé pour force majeure familiale (1 jour), les deux ayant des conditions d'octroi différentes et étant tous deux non reportables sur le congé annuel.

Anticiper les besoins de remplacement dans les équipes de cuisine et de service, les absences pour soins familiaux étant par nature imprévisibles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 CCT Catering 2024-2027	Congé d'aidant de 5 jours par 12 mois
Art. <u>L.233-6</u> du Code du travail	Période d'attente de 3 mois — dérogation prévue par la CCT
Art. <u>L.233-1</u> et s. du Code du travail	Régime général des congés extraordinaires
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le congé d'aidant de 5 jours par 12 mois est un droit distinct du congé pour raisons familiales prévu par le Code du travail. Il vise spécifiquement les situations de raison médicale grave d'un proche. Le refus de ce congé par l'employeur constitue une infraction à la CCT déclarée d'obligation générale.

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.