

# Le congé extraordinaire est-il dû si l'événement survient pendant un arrêt maladie dans le catering ?

## Réponse courte

Non, le congé extraordinaire **n'est pas dû** si l'événement générateur survient pendant que le salarié est en arrêt maladie, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Cette règle s'applique à l'ensemble des congés extraordinaires prévus par la convention : naissance, décès, mariage, déménagement, congé d'aidant ou force majeure familiale.

La logique est que le congé extraordinaire vise à permettre au salarié de **s'absenter du travail** pour faire face à un événement personnel. Si le salarié est déjà absent pour cause de maladie, l'objet du congé extraordinaire est satisfait de fait. Le salarié ne peut donc pas prétendre à un report ou à une **compensation** de ces jours une fois son arrêt maladie terminé, le congé extraordinaire étant par nature non reportable.

## Définition

Le **non-cumul maladie/congé extraordinaire** est une règle prévue par l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027 selon laquelle un salarié en arrêt maladie ne peut bénéficier d'un congé extraordinaire si l'événement ouvrant droit à ce congé survient pendant la période d'incapacité. Cette disposition repose sur le principe que le salarié est déjà dispensé de son obligation de travail au moment de l'événement.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier la chronologie événement/maladie dans le catering ?

L'employeur doit vérifier la date de l'événement par rapport à la période d'arrêt maladie couverte par le certificat médical. Si l'événement précède l'arrêt, le congé est dû normalement. S'il survient pendant l'arrêt, le congé n'est pas ouvert. Les justificatifs croisés permettent cette vérification.

### Le congé extraordinaire est-il dû si l'événement survient pendant un arrêt maladie dans le catering ?

Non. Le congé extraordinaire n'est pas dû si l'événement générateur survient pendant que le salarié est en arrêt maladie, conformément à l'article 7 de la CCT Catering 2024-2027. Cette règle s'applique à tous les congés extraordinaires : naissance, décès, mariage, déménagement, congé d'aidant.

### Le congé extraordinaire peut-il être reporté après l'arrêt maladie dans le catering ?

Non. Aucun report n'est possible après la fin de l'arrêt maladie, ni aucune compensation financière. Le salarié ne peut pas prétendre à reporter ces jours une fois sa maladie terminée. Le congé extraordinaire est par nature non reportable au-delà du moment de l'événement.

### Pourquoi le congé extraordinaire ne s'applique-t-il pas pendant l'arrêt maladie dans le catering ?

Le congé extraordinaire vise à permettre au salarié de s'absenter du travail pour faire face à un événement personnel. Si le salarié est déjà absent pour cause de maladie, l'objet du congé est satisfait de fait. Cette règle empêche le cumul de deux causes de suspension du contrat.

## Que se passe-t-il si l'arrêt maladie débute pendant un congé extraordinaire dans le catering ?

Le congé extraordinaire en cours se poursuit jusqu'à son terme prévu, puis l'arrêt maladie prend le relais. Cette situation diffère du cas inverse : si le salarié est déjà en maladie au moment de l'événement, le congé extraordinaire n'est pas ouvert et reste perdu.

## Conditions d'exercice

La règle de non-cumul entre maladie et congé extraordinaire s'applique selon les critères suivants.

Condition	Détail
<b>Principe</b>	Pas de congé extraordinaire si l'événement survient pendant l'arrêt maladie
<b>Événements concernés</b>	Tous les congés extraordinaires de l'art. 7 (naissance, décès, mariage, etc.)
<b>Conséquence</b>	Le salarié reste en arrêt maladie, le congé extraordinaire n'est pas ouvert
<b>Report</b>	Aucun report possible après la fin de l'arrêt maladie
<b>Compensation</b>	Aucune compensation financière prévue
<b>Événement avant la maladie</b>	Si l'événement survient avant l'arrêt, le congé est dû normalement

## Modalités pratiques

L'employeur doit vérifier la chronologie entre l'événement et l'arrêt maladie pour déterminer le droit au congé.

Situation	Résultat
<b>Événement pendant l'arrêt maladie</b>	Congé extraordinaire non dû
<b>Événement avant l'arrêt maladie</b>	Congé extraordinaire dû normalement
<b>Arrêt maladie pendant le congé extraordinaire</b>	Le congé en cours se poursuit puis l'arrêt maladie prend le relais
<b>Preuve</b>	Vérification croisée entre date de l'événement et certificat médical
<b>Gestion paie</b>	Maintien du régime maladie sans basculement en congé extraordinaire

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la date de l'événement par rapport à la période d'arrêt maladie couverte par le certificat médical pour déterminer si le congé extraordinaire est ouvert.

**Conserver** les justificatifs (certificat médical et document attestant l'événement) dans le dossier du salarié pour documenter la décision de refus ou d'octroi.

**Inform**er le salarié de cette règle de non-cumul de manière transparente, en se référant explicitement à l'article 7 de la CCT Catering et aux obligations de notification en cas de maladie.

**Appliquer** la même règle de manière uniforme à tous les types de congés extraordinaires, sans distinction selon la nature de l'événement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 7 CCT Catering 2024-2027</b>	Règle de non-cumul maladie/congé extraordinaire
<b>Art. <u>L.233-1</u> et s. du Code du travail</b>	Régime général des congés extraordinaires
<b>Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail</b>	Protection contre le licenciement en cas de maladie
<b>RGD du 4 juin 2024</b>	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Cette règle de non-cumul est expressément prévue par la CCT Catering et s'impose à toutes les entreprises du secteur. Elle ne constitue pas un abus de droit de l'employeur mais l'application d'une disposition conventionnelle. En cas de contestation, le tribunal du travail est compétent.

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.