

Dans quel délai un salarié du catering doit-il informer son employeur en cas de maladie ?

Réponse courte

Le salarié du secteur de la restauration collective doit informer son employeur **le jour même** de l'empêchement en cas d'incapacité de travail, conformément à l'article 8 de la CCT Catering 2024-2027. Cette obligation d'information immédiate s'applique dès le premier jour d'absence, quel que soit le motif médical de l'incapacité.

En complément de cette notification, le salarié est tenu de fournir un **certificat médical au plus tard le 3e jour** d'absence. Ce certificat doit attester l'incapacité de travail et sa durée prévisible. Le non-respect de ces obligations peut constituer une faute du salarié, pouvant justifier des mesures disciplinaires, bien que la protection contre le licenciement de **26 semaines** prévue par l'article 3.11 de la CCT reste applicable.

Définition

L'**obligation de notification** en cas de maladie est le devoir du salarié d'informer son employeur dans les plus brefs délais de son incapacité de travail. Dans le secteur du catering, l'article 8 de la CCT Catering 2024-2027 fixe ce délai au jour même de l'empêchement. Cette obligation permet à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié absent, enjeu crucial dans un secteur où la continuité du service de restauration est essentielle.

Questions fréquentes

À qui le salarié du catering doit-il notifier sa maladie ?

La notification doit être adressée à l'employeur, idéalement au responsable direct ou au service RH selon la procédure interne. Définir les coordonnées précises (numéro de téléphone, adresse e-mail dédiée) et les communiquer dès l'embauche évite les retards liés à une mauvaise orientation.

Dans quel délai un salarié du catering doit-il informer son employeur en cas de maladie ?

Le salarié doit informer son employeur le jour même de l'empêchement, conformément à l'article 8 de la CCT Catering 2024-2027. Cette obligation d'information immédiate s'applique dès le premier jour d'absence, quel que soit le motif médical de l'incapacité de travail.

Le délai de notification le jour même est-il négociable dans le catering ?

Non. L'obligation de notification le jour même est une exigence conventionnelle impérative dans le secteur du catering. Cette règle vise à permettre à l'employeur d'organiser le remplacement, enjeu crucial dans un secteur où la continuité du service de restauration est essentielle.

Quelle sanction en cas de retard de notification de maladie dans le catering ?

Le retard peut constituer une faute du salarié justifiant des mesures disciplinaires. L'employeur conserve néanmoins l'obligation de respecter la protection contre le licenciement de 26 semaines prévue par l'article 3.11 de la CCT et l'article L.121-6 du Code du travail.

Sous quel format le salarié peut-il notifier sa maladie dans le catering ?

Tout moyen est admis : téléphone, e-mail, SMS. La forme importe peu, l'essentiel est que la notification intervienne le jour même. Il est recommandé de définir une procédure interne claire (numéro de téléphone, adresse e-mail dédiée) communiquée à tous les salariés dès l'embauche.

Conditions d'exercice

L'obligation de notification en cas de maladie est encadrée par les règles suivantes.

Condition	Détail
Délai de notification	Le jour même de l'empêchement
Forme	Tout moyen (téléphone, e-mail, SMS)
Certificat médical	Au plus tard le 3e jour d'absence
Contenu du certificat	Attestation d'incapacité et durée prévisible
Protection licenciement	26 semaines à compter du 1er jour d'incapacité (art. 3.11 CCT)
Sanction en cas de retard	Possible mesure disciplinaire pour non-respect des obligations

Modalités pratiques

Le salarié doit suivre un processus en deux étapes pour se conformer aux exigences de la CCT.

Étape	Détail
Jour 1 — Notification	Informier l'employeur (responsable direct ou service RH) le jour même
Jour 1 à 3 — Certificat	Consulter un médecin et obtenir un certificat d'incapacité
Remise du certificat	Au plus tard le 3e jour d'absence, par courrier ou remise en main propre
Prolongation	Nouveau certificat médical à fournir avant l'expiration du précédent
Destinataire	L'employeur et la <u>CNS</u> (Caisse nationale de santé)

Pratiques et recommandations

Définir une procédure interne claire de notification des absences (numéro de téléphone, adresse e-mail dédiée) et la communiquer à tous les salariés dès l'embauche.

Rappeler régulièrement aux équipes l'obligation de notification le jour même, en particulier pour les postes de cuisine où l'absence non signalée perturbe l'organisation du service.

Suivre la réception des certificats médicaux et relancer les salariés n'ayant pas transmis leur justificatif dans le délai de 3 jours.

Documenter tout manquement à l'obligation de notification pour disposer d'éléments probants en cas de récidive nécessitant une mesure disciplinaire. Pendant l'arrêt maladie, les congés extraordinaires ne sont pas dus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 8 CCT Catering 2024-2027	Obligation de notification le jour même et certificat sous 3 jours
Art. 3.11 CCT Catering 2024-2027	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas de maladie
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail

L'obligation de notification le jour même est une exigence conventionnelle impérative dans le secteur du catering. Le défaut de certificat médical dans le délai de 3 jours peut entraîner la non-justification de l'absence. L'employeur doit néanmoins respecter la protection contre le licenciement de 26 semaines.

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.