

Quelles sont les règles de résiliation pendant la période d'essai dans le catering ?

Réponse courte

La résiliation pendant la période d'essai dans le secteur du catering est régie par l'article L.121-5 du Code du travail, tel que repris par les articles 2.5 et 3.3 de la CCT Catering 2024-2027. Pendant les **2 premières semaines**, aucune résiliation unilatérale n'est possible en vertu de la protection minimale en début d'essai sauf pour **motif grave**. Passé ce délai, chaque partie peut résilier le contrat en respectant les délais de préavis légaux.

La résiliation doit être notifiée par **lettre recommandée** ou **remise en main propre** avec accusé de réception. Les délais de préavis pendant l'essai varient selon la durée de la période d'essai convenue au contrat. La période d'essai ne peut être **renouvelée**, et en cas de suspension (maladie), elle est prolongée dans la limite d'**un mois** maximum.

Définition

La **résiliation pendant la période d'essai** est la rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période probatoire. Contrairement au licenciement après l'essai, elle suit un régime simplifié prévu par l'article L.121-5 du Code du travail, avec des délais de **préavis réduits** proportionnels à la durée de l'essai. La CCT Catering renvoie intégralement au régime légal tout en ajoutant la protection incompressible de 2 semaines.

Questions fréquentes

Comment se calcule le préavis applicable pendant la période d'essai dans le catering ?

Le préavis est calculé selon la durée de la période d'essai convenue au contrat, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail. Plus la période d'essai est longue, plus le préavis applicable durant celle-ci est important, dans des proportions définies par la loi.

Faut-il motiver la résiliation pendant la période d'essai dans le catering ?

Non, sauf pendant les 2 premières semaines où seul le motif grave est admis. Au-delà de ce délai, la résiliation pendant l'essai n'a pas à être motivée. Le salarié dispose des mêmes droits de résiliation que l'employeur, sans obligation de motivation.

Quelle preuve conserver d'une résiliation pendant la période d'essai dans le catering ?

Il faut conserver la lettre recommandée ou la remise en main propre avec accusé de réception, ainsi que la date du contrat de travail. En cas de litige sur la date de fin de l'essai, c'est la date du contrat qui fait foi devant le tribunal du travail.

Quelles sont les règles de résiliation pendant la période d'essai dans le catering ?

La résiliation est régie par l'article L.121-5 du Code du travail et les articles 2.5 et 3.3 de la CCT Catering 2024-2027. Pendant les 2 premières semaines, seul le motif grave est admis. Au-delà, chaque partie peut résilier en respectant les délais de préavis légaux.

Quels documents l'employeur doit-il remettre à la fin d'une période d'essai dans le catering ?

L'employeur doit délivrer le certificat de travail au plus tard 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9) et virer le décompte final des rémunérations dues avec le dernier salaire (art. 3.10). Ces obligations s'appliquent même en cas de rupture pendant l'essai.

Conditions d'exercice

Les règles de résiliation pendant l'essai combinent les dispositions légales et conventionnelles.

Phase	Règle
Semaines 1-2	Résiliation unilatérale interdite (sauf motif grave)
Après 2 semaines	Résiliation possible avec préavis selon art. L.121-5
Forme	Lettre recommandée ou remise en main propre avec AR
Motif	Non requis pendant l'essai (sauf pour les 2 premières semaines)
Suspension (maladie)	Protection contre le licenciement (art. L.121-6)
Renouvellement	Interdit (art. 2.5 CCT)

Modalités pratiques

L'employeur ou le salarié souhaitant résilier pendant l'essai doit respecter une procédure précise.

Étape	Détail
Vérification du délai	S'assurer que les 2 semaines de protection sont écoulées
Calcul du préavis	Selon la durée de l'essai convenue (art. L.121-5)
Notification	Lettre recommandée ou remise en main propre avec AR
Prise de cours du préavis	Lendemain de la notification
Certificat de travail	Délivré au plus tard 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9)
Décompte final	Rémunérations dues virées avec le dernier salaire (art. 3.10)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement que le délai incompressible de 2 semaines est écoulé avant d'engager toute procédure de résiliation unilatérale pendant la période d'essai.

Notifier la résiliation par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception pour garantir la preuve de la date et du contenu.

Calculer précisément le délai de préavis applicable en fonction de la durée de la période d'essai convenue au contrat, conformément à l'article [L.121-5](#).

Préparer les documents de fin de contrat (certificat de travail, décompte final) dans les délais prévus par la CCT dès que la résiliation est effective, en respectant les délais de préavis de l'employeur applicables après la période d'essai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.5 CCT Catering 2024-2027	Période d'essai : protection 2 semaines, pas de renouvellement
Art. 3.3 CCT Catering 2024-2027	Résiliation pendant la période d'essai
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Régime de la période d'essai et délais de préavis
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection pendant la maladie
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave

Pendant la période d'essai, l'employeur n'est pas tenu de motiver la résiliation, sauf pendant les 2 premières semaines où seul le motif grave est admis. Le salarié dispose des mêmes droits de résiliation. En cas de litige sur la date de fin de l'essai, c'est la date du contrat de travail qui fait foi.

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.