

Quels sont les délais de préavis de l'employeur dans le secteur du catering au Luxembourg ?

Réponse courte

Les délais de préavis de l'employeur dans le secteur du catering sont fixés par l'article 3.5 A de la CCT Catering 2024-2027, conformément à l'article [L.124-3](#) du Code du travail. Ils varient selon l'ancienneté du salarié : **2 mois** pour moins de 5 ans, **4 mois** pour 5 à moins de 10 ans, et **6 mois** pour 10 ans et plus d'ancienneté.

Le préavis prend cours le **15 du mois** si la notification intervient avant cette date, ou le **1er du mois suivant** si elle intervient après le 14. En complément du préavis, le salarié peut avoir droit à une [indemnité de départ](#) selon son ancienneté (de 1 à 12 mois de salaire). Le salarié non dispensé peut bénéficier de **6 jours de congé** pour recherche d'emploi pendant le préavis.

Définition

Le **délai de préavis** est la période qui s'écoule entre la notification du licenciement et la fin effective du contrat de travail, dans le cadre plus large de la [rupture du contrat de travail](#). Dans le secteur du catering, les délais sont alignés sur les dispositions légales de l'article [L.124-3](#) du Code du travail et repris par l'article 3.5 A de la CCT. Le respect de ces délais est une **obligation impérative** dont la violation expose l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire.

Questions fréquentes

L'employeur du catering peut-il dispenser le salarié de prêter son préavis ?

Oui, l'employeur peut dispenser le salarié de prêter son préavis avec maintien de la rémunération pendant toute la durée du préavis. Cette dispense ne supprime pas l'obligation de verser le salaire, l'indemnité de départ et de remettre les documents de fin de contrat.

L'entretien préalable au licenciement est-il toujours obligatoire dans le catering ?

Non. L'entretien préalable au licenciement n'est obligatoire que pour les entreprises de 150 salariés et plus. Dans les entreprises de plus petite taille, l'employeur peut notifier le licenciement directement par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception.

Que risque l'employeur du catering qui ne respecte pas le délai de préavis ?

Il doit verser une indemnité compensatoire égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de départ éventuelle (selon l'ancienneté) et au décompte final dû avec le dernier salaire conformément à l'article 3.10 de la CCT.

Quel droit complémentaire le salarié obtient-il pendant le préavis dans le catering ?

Le salarié a droit à 6 jours de congé pour recherche d'emploi pendant le préavis (art. 3.7 CCT, art. L.124-8 du Code du travail), sous réserve d'inscription à l'ADEM. Le salaire est maintenu intégralement pendant ces jours de congé.

Quelle forme de notification du licenciement utiliser dans le catering ?

La notification doit être faite par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception. Cette formalité, prévue par la CCT et la loi, garantit la preuve de la date à laquelle commence à courir le préavis selon les règles de l'article 3.5 de la CCT Catering.

Quels sont les délais de préavis de l'employeur dans le secteur du catering ?

L'article 3.5 A de la CCT Catering 2024-2027 prévoit, conformément à l'article L.124-3 du Code du travail : 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois pour 5 à moins de 10 ans, et 6 mois pour 10 ans et plus.

Conditions d'exercice

Les délais de préavis varient exclusivement en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ancienneté	Préavis employeur
Moins de 5 ans	2 mois
5 à moins de 10 ans	4 mois
10 ans et plus	6 mois

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter un calendrier précis pour la notification et la prise de cours du préavis.

Aspect	Détail
Forme	Lettre recommandée ou remise en main propre avec AR
Prise de cours	15 du mois si notification avant le 15, 1er du mois suivant si après le 14
Congé recherche emploi	6 jours pendant le préavis (inscription <u>ADEM</u> requise, art. 3.7)
Dispense de prestation	Possible, avec maintien de la rémunération
Certificat de travail	Au plus tard 5 jours après la fin du contrat (art. 3.9)
Décompte final	Viré avec le dernier salaire (art. 3.10)

Pratiques et recommandations

Calculer l'ancienneté du salarié avec précision pour déterminer le délai de préavis applicable, en tenant compte de la date d'entrée effective dans l'entreprise.

Planifier la date de notification en fonction de la date de prise de cours souhaitée : avant le 15 du mois pour un départ au 15, après le 14 pour un départ au 1er du mois suivant.

Vérifier le droit éventuel à une indemnité de départ en fonction de l'ancienneté du salarié, en complément du préavis.

Informé le salarié de son droit à 6 jours de congé pour recherche d'emploi pendant le préavis, sous réserve de son inscription à l'ADEM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.5 A CCT Catering 2024-2027	Délais de préavis de l'employeur
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis légaux
Art. 3.5 B CCT Catering 2024-2027	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. 3.7 CCT Catering 2024-2027	Congé pour recherche d'emploi (6 jours)
Art. <u>L.124-8</u> du Code du travail	Congé pour recherche d'emploi

Les délais de préavis de la CCT Catering sont identiques aux délais légaux de l'article L.124-3. L'employeur qui ne respecte pas le préavis doit verser une indemnité compensatoire égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté. L'entretien préalable au licenciement n'est obligatoire que pour les entreprises de 150 salariés et plus.

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.