

Dans quel délai un salarié du catering peut-il demander les motifs de son licenciement ?

Réponse courte

Le salarié du secteur de la restauration collective dispose d'un délai d'**un mois** à compter de la notification du licenciement pour demander les motifs de celui-ci par **lettre recommandée**, conformément à l'article 3.6 de la CCT Catering 2024-2027. Cette demande est un droit fondamental du salarié qui conditionne la possibilité de contester ultérieurement le licenciement devant le tribunal du travail.

L'employeur est tenu de répondre par écrit dans le mois suivant la réception de la demande. Le défaut de communication des motifs dans ce délai rend le licenciement **abusif de plein droit**, exposant l'employeur au versement de dommages et intérêts pouvant atteindre 12 mois de salaire. Cette procédure s'applique à tout licenciement avec préavis, dans le cadre de la rupture du contrat de travail, indépendamment de l'ancienneté du salarié.

Définition

La demande de motifs du licenciement est une procédure par laquelle le salarié licencié sollicite de son employeur les **raisons précises et matériellement vérifiables** ayant conduit à la décision de licenciement. Dans le secteur du catering, cette procédure est encadrée par l'article 3.6 de la CCT qui renvoie aux dispositions légales du Code du travail. Elle constitue une garantie essentielle du droit du salarié à contester un licenciement injustifié.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à la demande de motifs dans le catering ?

L'employeur doit communiquer par écrit les motifs du licenciement dans le mois suivant la réception de la demande. Le défaut de réponse dans ce délai rend le licenciement abusif de plein droit, exposant l'employeur à des dommages et intérêts pouvant atteindre 12 mois de salaire.

Dans quel délai un salarié du catering peut-il demander les motifs de son licenciement ?

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement pour demander les motifs par lettre recommandée, conformément à l'article 3.6 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.124-5 du Code du travail. La forme recommandée est obligatoire.

La procédure de demande de motifs s'applique-t-elle à tout licenciement dans le catering ?

Oui, à tout licenciement avec préavis, indépendamment de l'ancienneté du salarié. Cette garantie de l'article 3.6 de la CCT Catering, cohérente avec l'article L.124-5 du Code du travail, vise à protéger le droit à contester un licenciement injustifié devant le tribunal du travail.

Les motifs du licenciement communiqués dans le catering doivent-ils être précis ?

Oui. Les motifs doivent être précis, réels, sérieux et matériellement vérifiables. Des formulations vagues peuvent entraîner la requalification du licenciement en licenciement abusif. Les motifs communiqués sont ensuite les seuls invocables devant le tribunal du travail en cas de contentieux.

Quelle est la sanction d'un licenciement sans motifs dans le catering ?

Le licenciement est réputé abusif de plein droit en l'absence de communication des motifs dans le délai d'un mois. Le salarié peut alors saisir le tribunal du travail dans un délai de 3 mois pour obtenir des dommages et intérêts pouvant atteindre 12 mois de salaire.

Quelle forme doit avoir la demande de motifs du licenciement dans le catering ?

La demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette formalité est impérative : elle conditionne la possibilité de contester ultérieurement le licenciement devant le tribunal du travail. La demande doit être envoyée dans le mois suivant la notification du licenciement.

Conditions d'exercice

La demande de motifs du licenciement obéit à des conditions de forme et de délai strictement encadrées.

Condition	Détail
Délai de demande	1 mois à compter de la notification du licenciement
Forme de la demande	Lettre recommandée avec accusé de réception
Délai de réponse	1 mois après réception de la demande par l'employeur
Forme de la réponse	Communication écrite des motifs précis et matériellement vérifiables
Sanction du silence	Licenciement réputé abusif en l'absence de réponse dans le délai
Champ d'application	Tout licenciement avec préavis, sans condition d'ancienneté

Modalités pratiques

La procédure de demande et de communication des motifs suit un enchaînement précis de formalités.

Étape	Détail
Réception du licenciement	Date de la notification par lettre recommandée ou remise en main propre
Envoi de la demande	Lettre recommandée du salarié dans le mois suivant la notification
Réception par l'employeur	Date de présentation de la lettre recommandée au domicile/siège
Rédaction des motifs	Motifs précis, réels, sérieux et matériellement vérifiables
Communication au salarié	Dans le mois suivant la réception de la demande
Conservation	Archiver les courriers et accusés de réception pendant 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Adresser la demande de motifs le plus tôt possible après réception de la lettre de licenciement pour éviter tout risque de forclusion du délai d'un mois.

Rédiger la demande en termes clairs et précis, en mentionnant explicitement la référence à l'article 3.6 de la CCT Catering et à la date de notification du licenciement.

Conserver les preuves d'envoi et de réception de toute correspondance relative aux motifs du licenciement, tant du côté salarié que du côté employeur.

Formuler les motifs de manière précise et vérifiable lorsque l'on est employeur, en respectant les délais de préavis applicables et en évitant les formulations vagues qui pourraient entraîner la requalification du licenciement en licenciement abusif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.6 CCT Catering 2024-2027	Procédure de demande des motifs du licenciement
Art. <u>L.124-5</u> du Code du travail	Droit du salarié à connaître les motifs du licenciement
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Sanctions en cas de licenciement abusif
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Domages et intérêts pour licenciement abusif
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le non-respect du délai de réponse d'un mois par l'employeur entraîne automatiquement la qualification du licenciement en licenciement abusif. Les motifs communiqués doivent être les seuls invocables devant le tribunal du travail. Le salarié dispose ensuite de 3 mois pour saisir le tribunal en contestation du licenciement.

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.