

À partir de quel effectif l'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire dans le catering ?

Réponse courte

L'entretien préalable au licenciement est obligatoire dans le secteur de la restauration collective lorsque l'employeur occupe **150 salariés au moins**, conformément à l'article 3.4 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article [L.124-2](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique avant tout licenciement avec préavis, quel que soit le motif invoqué et l'ancienneté du salarié concerné.

En dessous de ce seuil de 150 salariés, l'employeur peut procéder directement au licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, sans convocation préalable. Le non-respect de cette obligation dans les entreprises concernées rend la procédure de licenciement **irrégulière** et expose l'employeur à des sanctions, sans toutefois annuler le licenciement lui-même. Le salarié conserve par ailleurs son droit de demander les motifs du licenciement.

Définition

L'entretien préalable au licenciement est une **formalité procédurale obligatoire** imposée aux employeurs occupant un effectif minimum de 150 salariés. Il consiste en une convocation du salarié à un entretien au cours duquel l'employeur expose les motifs envisagés pour le licenciement et recueille les observations du salarié. Dans le secteur du catering, l'article 3.4 de la CCT renvoie au seuil légal de droit commun fixé par l'article [L.124-2](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de procéder à un entretien préalable dépend du respect de plusieurs critères liés à l'effectif et à la procédure.

Condition	Détail
Seuil d'effectif	150 salariés au moins dans l'entreprise
Type de licenciement	Tout licenciement avec préavis (art. L.124-2)
Convocation	Lettre recommandée précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu
Délai de convocation	Au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien
Assistance du salarié	Possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise
Délai post-entretien	Licenciement possible au plus tôt le lendemain de l'entretien

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'entretien préalable suit une procédure formalisée que l'employeur doit respecter scrupuleusement.

Étape	Détail
Vérification du seuil	Calculer l'effectif total de l'entreprise au jour de la convocation
Rédaction de la convocation	Mentionner l'objet (projet de licenciement), date, heure, lieu, droit à l'assistance
Envoi	Lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception
Tenue de l'entretien	Exposer les motifs, écouter les observations du salarié, rédiger un compte-rendu
Notification du licenciement	Au plus tôt le lendemain de l'entretien par lettre recommandée
Archivage	Conserver les preuves de convocation et le compte-rendu de l'entretien

Pratiques et recommandations

Vérifier le seuil d'effectif de l'entreprise avant toute procédure de licenciement, en tenant compte de l'ensemble des salariés tous sites confondus et non uniquement du site de restauration concerné.

Respecter scrupuleusement le délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien pour éviter toute irrégularité procédurale.

Documenter le déroulement de l'entretien en rédigeant un compte-rendu signé, même si la loi ne l'impose pas formellement, afin de constituer une preuve en cas de contestation.

Former les responsables de site et directeurs d'exploitation du secteur catering aux obligations procédurales du licenciement, y compris les délais de préavis, car le non-respect de l'entretien préalable constitue un vice de procédure fréquemment invoqué devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.4 CCT Catering 2024-2027	Entretien préalable au licenciement dans le secteur du catering
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Obligation d'entretien préalable pour les entreprises de 150 salariés et plus
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis en cas de licenciement
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le seuil de 150 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise et non du site d'exploitation, ce qui concerne de nombreuses entreprises de catering multi-sites. Le non-respect de l'entretien préalable ne rend pas le licenciement nul mais le rend irrégulier en la forme. L'employeur de moins de 150 salariés peut néanmoins organiser un entretien préalable à titre volontaire.

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.