

# L'employeur peut-il licencier un salarié du catering pour motif grave sans préavis ?

## Réponse courte

L'employeur du secteur de la restauration collective peut licencier un salarié **sans préavis** en cas de **motif grave** rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. L'article 3.8 de la CCT Catering 2024-2027 renvoie expressément à l'article L.124-10 du Code du travail, qui encadre cette forme de rupture exceptionnelle du contrat de travail.

La notification doit être effectuée par lettre recommandée ou par remise en main propre avec accusé de réception. Le licenciement pour motif grave produit ses effets immédiatement, sans délai de préavis ni indemnité de départ. L'employeur doit toutefois respecter les délais légaux stricts pour la notification et, le cas échéant, pour la communication des motifs au salarié qui en fait la demande.

## Définition

Le **licenciement pour motif grave** (ou licenciement sans préavis) est la rupture immédiate du contrat de travail par l'employeur en raison d'un fait ou d'un comportement du salarié rendant **immédiatement et définitivement impossible** le maintien de la relation de travail. Il s'agit de la sanction la plus sévère prévue par le droit du travail luxembourgeois, encadrée par l'article L.124-10 du Code du travail.

## Questions fréquentes

### Comment notifier un licenciement pour motif grave dans le catering ?

La notification se fait exclusivement par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, conformément à l'article 3.2 de la CCT Catering. Tout autre mode (courriel, SMS) serait sans effet juridique. La preuve de la date de réception est essentielle pour la procédure.

### Dans quel délai notifier un licenciement pour motif grave dans le catering ?

Le licenciement doit être notifié dans le mois suivant la connaissance du fait par l'employeur. Le non-respect de ce délai entraîne la requalification en licenciement abusif par le tribunal du travail. La date de connaissance du fait constitue le point de départ du décompte de ce délai impératif.

### L'employeur peut-il licencier un salarié du catering pour motif grave sans préavis ?

Oui. L'employeur peut licencier sans préavis en cas de motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, conformément à l'article 3.8 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois.

### Quelle preuve constituer pour un licenciement pour motif grave dans le catering ?

Il convient de documenter précisément les faits constitutifs du motif grave avant la notification, en conservant tous les éléments de preuve : témoignages écrits, rapports, enregistrements autorisés. La charge de la preuve repose entièrement sur l'employeur, les tribunaux appréciant strictement la gravité du fait.

## Quelles conséquences du licenciement pour motif grave dans le catering ?

Le licenciement produit ses effets immédiatement, sans délai de préavis ni indemnité de départ. L'employeur n'a pas à verser le salaire de la période de préavis ni l'indemnité de l'article 3.5 B. Le salarié peut néanmoins demander les motifs et contester le licenciement devant le tribunal du travail.

## Conditions d'exercice

Le licenciement pour motif grave est soumis à des conditions strictes de fond et de forme.

Condition	Détail
<b>Motif</b>	Fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail
<b>Base légale</b>	Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail
<b>Disposition CCT</b>	Art. 3.8 CCT Catering 2024-2027
<b>Délai de notification</b>	Dans le mois de la connaissance du fait par l'employeur
<b>Forme</b>	Lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception
<b>Effet</b>	Immédiat, sans préavis ni indemnité de départ

## Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour motif grave obéit à un formalisme rigoureux.

Étape	Détail
<b>Constatation du fait</b>	L'employeur prend connaissance du motif grave
<b>Délai d'action</b>	Notification dans le mois suivant la connaissance du fait
<b>Notification</b>	Lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception
<b>Demande de motifs</b>	Le salarié peut demander les motifs par lettre recommandée dans le mois
<b>Communication des motifs</b>	L'employeur doit répondre par écrit dans le mois suivant la demande
<b>Contestation</b>	Le salarié peut saisir le tribunal du travail

## Pratiques et recommandations

**Documenter** précisément les faits constitutifs du motif grave avant de procéder à la notification, en conservant tous les éléments de preuve pertinents (témoignages écrits, rapports, enregistrements autorisés).

**Respecter** scrupuleusement le délai d'un mois entre la connaissance du fait et la notification du licenciement, sous peine de voir le motif grave requalifié en licenciement abusif par le tribunal du travail.

**Notifier** le licenciement exclusivement par lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, conformément à l'article 3.2 de la CCT Catering.

**Consulter** un conseil juridique avant de procéder au licenciement pour motif grave, en tenant compte des règles générales de rupture du contrat de travail et des risques de contentieux devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.8 CCT Catering 2024-2027	Licenciement sans préavis pour motif grave
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Conditions du licenciement pour motif grave
Art. 3.2 CCT Catering 2024-2027	Formes de notification de la résiliation
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Délai de notification du motif grave

Le licenciement pour motif grave est une mesure exceptionnelle dont la charge de la preuve repose entièrement sur l'employeur. Les tribunaux luxembourgeois apprécient strictement le caractère immédiat et définitif de l'impossibilité de maintenir la relation de travail. Un licenciement pour motif grave injustifié expose l'employeur à des dommages et intérêts importants.

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.