

Comment licencier un salarié HORECA en période d'essai ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le licenciement en période d'essai obéit aux règles de l'article [L.121-5](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car il n'existe pas de régime spécifique HORECA pour la période d'essai. La clause d'essai doit être constatée **par écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service.

La durée est de **2 semaines minimum à 6 mois maximum** (3 mois max pour les non qualifiés, 12 mois pour les hauts salaires). Pendant les **2 premières semaines**, il ne peut être mis fin au contrat sauf faute grave. Ensuite, un **délaï de préavis** s'applique selon la durée d'essai convenue. La lettre de licenciement n'a **pas à être motivée** pendant la période d'essai.

Définition

La **période d'essai** dans l'HORECA est la phase initiale du contrat à durée indéterminée pendant laquelle l'employeur et le salarié évaluent mutuellement la relation de travail.

Prévue à l'article [L.121-5](#), elle doit être expressément stipulée dans le [contrat écrit](#). En l'absence de CCT sectorielle HORECA, la clause d'essai résulte exclusivement du contrat individuel.

Questions fréquentes

Comment licencier un salarié HORECA en période d'essai ?

Le licenciement suit l'article L.121-5 du Code du travail. Une lettre recommandée ou remise en main propre suffit, sans obligation de motivation. Un délai de préavis s'applique selon la durée d'essai convenue au contrat.

Faut-il motiver le licenciement en période d'essai HORECA ?

Non, la motivation n'est pas obligatoire pendant la période d'essai. La lettre doit indiquer la date de notification et la date de fin du préavis, mais aucun motif réel et sérieux n'est exigé par la loi.

Peut-on licencier dans les 2 premières semaines d'essai HORECA ?

Non, pendant les 2 premières semaines d'essai, le contrat ne peut être rompu sauf en cas de faute grave. Cette période incompressible protège le salarié et impose une justification renforcée pour toute rupture anticipée.

Que se passe-t-il en cas de maladie pendant l'essai HORECA ?

L'incapacité de travail prolonge la période d'essai dans la limite d'un mois. La protection contre le licenciement en cas de maladie de l'article L.121-6 s'applique également pendant la période d'essai du salarié HORECA.

Quel délai de préavis pendant l'essai HORECA ?

Le préavis dépend de la durée d'essai : quelques jours par semaine d'essai pour des essais inférieurs à 1 mois, ou 4 jours par mois d'essai pour 1 mois ou plus. Le préavis est plafonné à 1 mois maximum.

Quelle durée maximale de période d'essai HORECA ?

La durée est de 2 semaines minimum à 6 mois maximum selon l'article L.121-5, soit 3 mois maximum pour les non qualifiés et jusqu'à 12 mois pour les hauts salaires. Elle doit être stipulée par écrit avant l'entrée en service.

Conditions d'exercice

Le licenciement en période d'essai est encadré par des règles de forme et de délai.

Condition	Détail
Clause écrite	Obligatoire, constatée au plus tard à l'entrée en service (art. L.121-5 §1)
Durée min/max	2 semaines min – 6 mois max (3 mois si non qualifié, 12 mois si haut salaire)
Période incompressible	2 premières semaines : pas de rupture sauf faute grave
Préavis	Selon la durée d'essai : jours par semaine d'essai (< 1 mois) ou 4 jours par mois d'essai (? 1 mois)
Préavis minimum	15 jours minimum si l'essai est ? 1 mois
Préavis maximum	1 mois maximum
Motivation	Non requise pendant la période d'essai

Modalités pratiques

La procédure de licenciement en période d'essai suit un processus simplifié.

Étape	Détail
Vérification	S'assurer que la clause d'essai est valide et que la période n'est pas expirée
Calcul du préavis	Appliquer le délai de préavis correspondant à la durée d'essai convenue
Notification	Lettre recommandée ou remise en main propre contre signature
Contenu	Date de notification, date de fin du préavis ; la motivation n'est pas obligatoire
Suspension	Si le salarié est en incapacité pendant l'essai, la période est prolongée (max 1 mois)
Protection	La protection contre le licenciement en cas de maladie s'applique (art. L.121-6)

Pratiques et recommandations

Vérifier la validité de la clause d'essai ([sanctions](#)) avant d'initier la rupture : une clause absente, orale ou postérieure à l'entrée en service est nulle et le contrat est réputé conclu sans essai.

Calculer précisément le délai de préavis en fonction de la durée d'essai convenue au contrat, et non de la durée effectivement prestée.

Notifier la rupture par lettre recommandée en respectant le délai de préavis, même si la motivation n'est pas requise.

Respecter la période incompressible de 2 semaines pendant laquelle seule la faute grave justifie une rupture.

Conserver une copie de la lettre de notification et de l'accusé de réception pour prouver le respect du délai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 du Code du travail	Période d'essai : conditions, durée, préavis
Art. L.121-6 du Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. L.124-3 du Code du travail	Forme du licenciement avec préavis

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, la durée d'essai est librement fixée par le contrat dans les limites légales. L'oubli de la clause d'essai écrite transforme le contrat en CDI ordinaire, rendant la procédure de licenciement classique obligatoire.

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.