

## Quels sont les délais de préavis applicables en HORECA ?

### Réponse courte

Les délais de préavis en HORECA sont **strictement identiques** au droit commun, conformément à l'article [L.124-3](#) du Code du travail. En cas de licenciement par l'employeur, le préavis est de **2 mois** pour une ancienneté inférieure à 5 ans, **4 mois** entre 5 et 10 ans d'ancienneté, et **6 mois** au-delà de 10 ans. En cas de démission du salarié, le préavis correspond à la **moitié** du délai de licenciement, avec un minimum d'un mois. Il n'existe aucune dérogation sectorielle HORECA sur ces délais.

En l'absence de convention collective sectorielle dans le secteur HORECA, les délais légaux s'appliquent sans aucune modulation conventionnelle. Le préavis commence à courir le **15e jour** du mois calendrier en cours si la notification intervient avant cette date, ou le **1er jour** du mois suivant dans le cas contraire. Cette règle de computation est identique en HORECA et en droit commun.

### Définition

Le **préavis** est la période qui sépare la notification du licenciement ou de la démission de la fin effective du contrat de travail. En HORECA comme en droit commun, il permet au salarié de rechercher un nouvel emploi et à l'employeur de pourvoir au remplacement.

Sa durée est fixée par la loi en fonction de l'ancienneté du salarié. Les règles générales de [rupture du contrat](#) s'appliquent intégralement.

### Conditions d'exercice

Les délais de préavis sont strictement identiques en HORECA et en droit commun.

Ancienneté	Licenciement (art. <a href="#">L.124-3</a> )	Démission
< 5 ans	2 mois	1 mois
5 à < 10 ans	4 mois	2 mois
? 10 ans	6 mois	3 mois
Point de départ	15 du mois en cours ou 1er du mois suivant	Identique
Dispense possible	Oui, avec indemnité compensatoire	Oui, avec accord

## Modalités pratiques

L'application du préavis en HORECA suit les règles générales sans particularité sectorielle.

Aspect	Détail
Forme	Lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé
Motif	Obligatoire en cas de licenciement (convocation préalable pour ? 150 salariés)
Dispense	L'employeur peut dispenser le salarié de prêter le préavis contre indemnité
Congé pendant le préavis	Le salarié a droit à des heures de recherche d'emploi
Maladie pendant le préavis	Prolonge le préavis dans la limite de la durée légale

## Pratiques et recommandations

**Respecter** scrupuleusement les délais et la forme de notification évite la nullité du licenciement. Un licenciement notifié verbalement est sans effet et le salarié reste en poste.

**Anticiper** le remplacement du salarié en préavis est crucial en HORECA, où la spécialisation des postes (chef de cuisine, sommelier) rend le recrutement plus long. Le contrat HORECA doit être rédigé avec précision pour éviter les litiges. Lancer la recherche dès la notification du préavis est recommandé.

**Organiser** la transmission des connaissances pendant la période de préavis est particulièrement important en HORECA pour les recettes, procédures et relations fournisseurs spécifiques à l'établissement.

**Vérifier** que la dispense de préavis, si elle est accordée, donne lieu au paiement intégral de l'indemnité compensatoire correspondante protège l'employeur contre les réclamations ultérieures.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis en cas de licenciement
Art. <u>L.124-4</u> du Code du travail	Forme de la notification du licenciement
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable au licenciement

Il n'existe aucune dérogation HORECA aux délais de préavis. Le secteur applique intégralement le droit commun. En l'absence de CCT, aucun préavis conventionnel plus favorable ne peut s'appliquer.

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.