

# Un salarié HORECA peut-il démissionner pendant la période d'essai sans préavis ?

## Réponse courte

**Non**, un salarié HORECA ne peut pas démissionner pendant la période d'essai **sans aucun préavis**. L'article L.121-5 du Code du travail prévoit un préavis réduit proportionnel à la durée de l'essai convenue au contrat : autant de **jours** que l'essai compte de **semaines** (si essai inférieur ou égal à 1 mois), ou **4 jours par mois d'essai** avec un minimum de 15 jours et un maximum d'un mois (si essai supérieur à 1 mois). Cette règle est **identique** en HORECA et en droit commun — il n'existe aucune dérogation sectorielle.

Pendant les **deux premières semaines** de la période d'essai, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent mettre fin au contrat de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article L.124-10. Cette protection minimale incompressible s'applique sans distinction sectorielle, y compris dans le secteur HORECA malgré la forte rotation du personnel.

## Définition

La **période d'essai** est la phase initiale du contrat de travail pendant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité de leur relation. En HORECA, elle est fréquemment utilisée compte tenu de la forte rotation du personnel et de la nature du travail en contact direct avec la clientèle.

Les mentions obligatoires du contrat HORECA doivent inclure la clause d'essai. Sa durée varie de 2 semaines à 6 mois (12 mois pour les salariés les plus qualifiés).

## Questions fréquentes

### La clause d'essai doit-elle figurer au contrat HORECA ?

Oui, la durée de la période d'essai doit être clairement mentionnée dans le contrat de travail, sous peine de nullité de la clause. En HORECA, une période d'essai de 3 mois est couramment pratiquée pour les postes opérationnels en restauration et hôtellerie.

### Quel préavis pour un essai de 3 mois en HORECA ?

Pour un essai de 3 mois, le préavis de démission est de 15 jours (minimum légal). Ce délai correspond à 4 jours par mois d'essai mais ne peut être inférieur à 15 jours selon l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois.

### Quelle est la durée maximale de la période d'essai en HORECA ?

La durée maximale de la période d'essai est de 6 mois, étendue à 12 mois pour les salariés les plus qualifiés (salaire élevé) selon l'article L.121-5 du Code du travail. Cette règle est identique en HORECA et en droit commun.

### Quelle est la période incompressible de la période d'essai ?

Pendant les deux premières semaines de la période d'essai, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent mettre fin au contrat, sauf pour motif grave (art. L.124-10). Cette protection minimale incompressible s'applique sans distinction sectorielle, y compris en HORECA.

### Sous quelle forme notifier la démission pendant l'essai HORECA ?

La démission doit être notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé. Cette forme est identique en HORECA et en droit commun. Le non-respect du préavis réduit peut donner lieu à une indemnité compensatoire au profit de l'employeur.

## Un salarié HORECA peut-il démissionner pendant la période d'essai sans préavis ?

Non, un préavis réduit s'applique selon l'article L.121-5 du Code du travail : autant de jours que de semaines d'essai (si essai ? 1 mois), ou 4 jours par mois d'essai (minimum 15 jours, maximum 1 mois) si l'essai dépasse un mois.

## Conditions d'exercice

Les règles de la période d'essai sont identiques en HORECA et en droit commun.

Critère	HORECA	Droit commun (art. <u>L.121-5</u> )
Durée minimale	2 semaines	2 semaines
Durée maximale	6 mois (12 mois si salaire élevé)	6 mois (12 mois si salaire élevé)
Période incompressible	2 premières semaines — résiliation interdite	2 premières semaines
Préavis (essai ? 1 mois)	Autant de jours que de semaines d'essai	Identique
Préavis (essai > 1 mois)	4 jours par mois d'essai (min. 15 jours, max. 1 mois)	Identique
Forme	Lettre recommandée ou remise en main propre	Identique

## Modalités pratiques

La gestion de la démission en période d'essai HORECA suit une procédure encadrée.

Situation	Préavis applicable
Essai de 2 semaines	2 jours
Essai de 4 semaines	4 jours
Essai de 3 mois	15 jours (minimum légal)
Essai de 6 mois	24 jours
Essai de 12 mois	1 mois (maximum légal)

## Pratiques et recommandations

**Mentionner** clairement la durée de la période d'essai dans le contrat de travail est impératif, sous peine de nullité de la clause. En HORECA, une période d'essai de 3 mois est couramment pratiquée pour les postes opérationnels.

**Inform**er le salarié dès l'embauche du préavis applicable en cas de démission pendant l'essai évite les départs brusques qui désorganisent le service. La rotation élevée du secteur HORECA rend cette information particulièrement pertinente.

**Respecter** la période incompressible de 2 semaines est une obligation absolue. Un licenciement prononcé pendant cette période est nul, sauf faute grave au sens de l'article L.124-10.

**Anticiper** les remplacements pendant les premiers mois d'activité d'un nouveau salarié HORECA, période statistiquement la plus propice aux départs, permet de limiter l'impact sur le service.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Période d'essai et préavis réduit
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contrat de travail écrit
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Résiliation pour motif grave
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Forme de la notification

La démission pendant l'essai en HORECA obéit aux mêmes règles qu'en droit commun. Il n'existe pas de dérogation sectorielle. Le préavis réduit reste obligatoire et son non-respect peut donner lieu à une indemnité compensatoire.

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.