

Qu'est-ce qu'un motif grave justifiant un licenciement sans préavis en HORECA ?

Réponse courte

Le motif grave justifiant un licenciement sans préavis en HORECA est **défini de la même manière** qu'en droit commun par l'article L.124-10 du Code du travail : il s'agit de tout fait ou faute imputable au salarié qui rend **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail, même pendant la durée du préavis. L'employeur dispose d'un délai strict d'**un mois** à compter de la connaissance des faits par la personne habilitée à licencier pour notifier le licenciement par lettre recommandée.

En HORECA, les motifs graves les plus fréquemment invoqués incluent le vol dans la caisse, l'état d'ébriété pendant le service, le non-respect délibéré des normes d'hygiène alimentaire mettant en danger la santé publique, ou l'abandon de poste en plein service. L'appréciation du motif grave reste strictement **individuelle** et soumise au contrôle des juridictions du travail luxembourgeoises.

Définition

Le **motif grave** est un fait imputable au salarié d'une gravité telle qu'il rend impossible, de manière immédiate et définitive, la poursuite des relations de travail, même pendant la durée du préavis.

En HORECA, cette notion s'apprécie au regard des spécificités du secteur : contact direct avec la clientèle, manipulation d'aliments, gestion de fonds et horaires décalés. Les règles de rupture du contrat encadrent cette procédure.

Conditions d'exercice

Les conditions du licenciement pour motif grave sont identiques en HORECA et en droit commun.

| Critère | HORECA | Droit commun (art. <u>L.124-10</u>) |
|-----------------------|---|--------------------------------------|
| Définition | Fait rendant impossible le maintien des relations | Identique |
| Délai de notification | 1 mois à compter de la connaissance des faits | 1 mois |
| Forme | Lettre recommandée avec indication précise des motifs | Identique |
| Préavis | Aucun — effet immédiat | Aucun |
| Indemnité de départ | Non due | Non due |
| Contestation | Devant le tribunal du travail | Identique |

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du licenciement pour motif grave en HORECA requiert une procédure rigoureuse.

| Étape | Détail |
|-------------------------------|---|
| Constat des faits | Documenter précisément les faits (témoignages, vidéosurveillance, rapports) |
| Délai | Notifier dans le mois suivant la connaissance des faits par l'employeur |
| Lettre de licenciement | Indiquer les motifs précis et circonstanciés |
| Remise | Lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé |
| Effet | Immédiat — le salarié quitte l'établissement dès réception |

Pratiques et recommandations

Documenter les faits avec précision avant de notifier le licenciement est essentiel pour résister à une contestation judiciaire. Les témoignages écrits des collègues, les relevés de caisse et les enregistrements de vidéosurveillance constituent des preuves recevables.

Respecter impérativement le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits par le dirigeant habilité à licencier est une condition de validité absolue. Un licenciement notifié après ce délai sera requalifié en licenciement abusif.

Éviter de confondre faute grave et simple insuffisance professionnelle. La consommation d'alcool au travail peut constituer un motif grave dans certaines circonstances. Un plat mal préparé ou un service lent ne constitue pas un motif grave, contrairement à un manquement délibéré aux règles d'hygiène alimentaire mettant en danger la santé des clients.

Consulter un conseil juridique avant de notifier un licenciement pour motif grave réduit considérablement le risque de requalification. L'appréciation du motif grave est casuistique et la jurisprudence luxembourgeoise est exigeante.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail | Licenciement pour motif grave — définition et procédure |
| Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail | Contestation du licenciement pour motif grave |
| Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail | Sanctions du licenciement abusif |
| Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail | Résiliation pour motif grave pendant la période d'essai |

Le motif grave n'est pas défini de manière spécifique pour le secteur HORECA. La jurisprudence apprécie la gravité au cas par cas. Le non-respect du délai d'un mois ou l'absence de motivation suffisante entraîne systématiquement la requalification.

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.