

# Le licenciement pour faute en CHR (2/2)

**L**es fautes  
**1 - fautes liées au manquement aux règles ou non-respect des procédures**

**Les exemples les plus fréquents de faute grave :**

**- Abandon de poste**

Le salarié part du jour au lendemain sans revenir, perturbant ainsi le fonctionnement du CHR.

Il ne faut pas considérer que le salarié qui a quitté son poste du jour au lendemain est démissionnaire, car la démission doit être claire et non équivoque. Il faut mettre en demeure le salaire de justifier de son absence et de reprendre le travail mais cela demande un délai car il faut attendre que le salarié réponde. Il peut y avoir retenue sur salaire.

Parfois, le salarié est parti sans motif et parfois il reproche au gérant du CHR une faute (exemple : non-respect des horaires de travail, non-paiement des heures supplémentaires...). Dans ce cas, il prend souvent acte de la rupture du CDI aux torts du CHR.

Il peut y avoir un décalage de temps entre son départ et le moment où le salarié va adresser une LRAR à l'employeur.

En tout état de cause, il convient de respecter la procédure de licenciement (d'ailleurs plus favorable au salarié au plan des indemnités Pôle emploi). Si le salarié a un grief sérieux invoqué à l'encontre du CHR, il est conseillé de tenter de résoudre à l'amiable la difficulté avec lui pour éviter une procédure prud'homale.

Mais à défaut de faute de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, il est conseillé de ne pas attendre que le salarié lui adresse une LRAR. Le CHR aura intérêt dès l'abandon de poste, à convoquer à un entretien préalable le salarié auquel il est reproché des griefs venant en sus de l'abandon de poste. Cela permettra

d'anticiper une prise d'acte abusive du salarié, et de notifier un licenciement dans les règles.

Le CHR tentera ainsi d'éviter les demandes de dommages intérêts abusives par le salarié.



M<sup>me</sup> Sophie Petroussenko



Avocat de l'UMIH Île-de-France, spécialiste des CHR



© modrag/ignjatovic - iStock

**- Absences injustifiées**

Après avoir demandé au salarié la raison de celles-ci et à défaut de justification valable, le CHR peut déjà retrancher cette absence du salaire en mentionnant « absences injustifiées en date du... ».

Cette absence doit être réellement injustifiée et perturber le fonctionnement du CHR (ex : le service auprès des clients).

Si l'absence du salarié est justifiée par un accident de travail ou un arrêt maladie, le CHR ne pourra notifier le licenciement, sauf faute grave.

Dans ces derniers cas, il est conseillé, même si cela n'est pas obligatoire, d'attendre bien entendu la fin de la période de suspension de son contrat de travail pour mettre en œuvre la procédure de licenciement pour faute grave. À défaut, il pourra être considéré que c'est la maladie ou

l'accident de travail qui a motivé, le licenciement risque d'être annulé et le CHR d'être condamné à une réintégration (avec son accord) ou des dommages intérêts au profit du salarié.

**- Agressivité, insultes et dénigrement d'un salarié envers ses collègues ou envers la direction**

Cela peut arriver souvent lors du service aux clients ou à la réception d'un hôtel à l'heure de pointe des départs ou des arrivées, comme dans d'autres circonstances. Il est conseillé de demander aux clients, salariés des attestations et de déposer une main courante.

**- Alcool au travail**

L'obligation du chef d'entreprise est d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés et donc à ce titre, interdire l'alcool au travail. S'il y a une tolérance de l'employeur, il sera plus difficile d'invoquer ce grief.



Pour pouvoir retenir la faute grave, il faut pouvoir prouver l'état d'ébriété du salarié et ses conséquences néfastes (ex : serveur ivre qui insulte les clients).

Le CHR devra faire attention à bien recueillir des témoignages. Attention : les témoignages des salariés sont valables mais ont une moindre portée compte tenu de leur état de subordination, si bien qu'il faut d'autres éléments de preuve (ex : attestations de clients).

Le recours à l'alcooltest par le CHR doit être prévu dans son règlement intérieur (Soc 22/5/2002) qui est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés de l'entreprise (Loi Pacte votée le 11 avril 2019). Ce recours ne se justifie que pour les salariés occupant un poste pour lequel un état d'ébriété est un danger (ex : conduite de véhicule, manipulation de machines, appareils de cuissons pour un cuisinier...). Si le salarié est ivre et qu'il n'y a pas de danger, il n'y a pas de possibilité de le soumettre à cet alcooltest. Cette preuve ne sera de plus admise que si le salarié peut contester les résultats de l'alcooltest.

La notification du licenciement pour faute sera tout de même possible.

#### - Consommation voire vente de drogues

Cela peut arriver dans les hôtels, ou les bars et restaurants. Par exemple, le barman se fait livrer de la cocaïne qu'il paie avec l'argent de la caisse à l'insu du gérant du CHR.

La question de la preuve est plus difficile mais pas impossible (ex : présence de caméras, témoignages de clients...), et en cas d'intervention des services de police, il y aura des interrogatoires et auditions.

Dans ce cas, il est conseillé au CHR de déposer une plainte pénale en sus du licenciement, ce qui lui permettra de venir corroborer ses preuves et de se démarquer des agissements du salarié évitant ainsi que le gérant fasse l'objet d'une procédure pénale et que le CHR fasse l'objet d'une sanction de fermeture administrative.

#### - Erreurs de caisse

Il n'y a en principe, pas de retenue possible sur salaire car les sanctions

financières sont interdites. Le CHR aura souvent d'abord intérêt à sanctionner par un avertissement dans la mesure où il est certain que le salarié a commis ces erreurs. À moins que l'erreur soit très importante et justifie un licenciement !

#### - Vol de la part du salarié

Il peut s'agir de bouteilles d'alcool, de nourriture, de sommes d'argent ou les objets dans les restaurants, bar ou chambres d'hôtel. Dans ce cas, si la caisse ou des stocks sont inexacts, il faudra prouver le vol et son origine.

Les fouilles des armoires et vestiaires des salariés ne sont possibles que si le règlement intérieur le prévoit et en présence du salarié et avec son accord.

Si la caisse de l'établissement est exacte, il peut s'agir de la vente de boissons ou une location de chambre d'hôtel à un prix plus cher que le prix habituel.

Dans tous les cas, il faut cependant prouver le vol et la personne qui est à l'origine de ce vol, à défaut, le licenciement ne sera pas justifié. Par exemple, dans les hôtels, il existe une traçabilité des entrées et sorties des employés dans les chambres d'hôtel qui permettra de savoir qui est entré dans la chambre.

#### - Proxénétisme

Cela concerne plutôt les hôtels où le salarié loue à l'heure des chambres





© Daucuffeur - iStock

à des prostituées à l'insu du gérant. Là encore, une plainte pénale pourra être envisagée de la part du CHR

### - Manquement aux règles, notamment sanitaire et d'hygiène ou de sécurité

Par exemple, si le chef de cuisine, qui a comme obligations de contrôler la chaîne du froid, et notamment de relever les températures des réfrigérateurs ainsi que les DLC, ne les respecte pas, il commet une faute qui peut être grave pour la santé des clients.

Le CHR ne doit pas laisser perdurer une telle situation, car en sus du danger encouru pour la clientèle, les fautes du chef de cuisine font courir à l'établissement un risque de se voir notifier un arrêté de fermeture administrative, préjudiciable évidemment en termes de chiffre d'affaires.

## 2 - Fautes liées à l'exécution défectueuse par le salarié du contrat de travail

Il est important pour un CHR de bien rédiger les contrats de travail proposés à leurs salariés, et notamment sur les points suivants :

### - Sur les fonctions

Il est nécessaire de bien déterminer la nature des fonctions du salarié, et notamment d'annexer une fiche de poste à son contrat de travail.

Le salarié commet une faute à ne pas respecter ses fiches de poste. Par exemple, si le CHR demande à son chef de cuisine d'élaborer des menus et des cartes ou d'embaucher

des employés en cuisine et qu'il refuse, ce dernier commet une faute à ne pas respecter son contrat de travail.

En revanche, le CHR ne pourra licencier un salarié qui refuse d'effectuer une tâche non prévue par son contrat de travail, sa fiche de poste et non convenue. Par exemple, demander à un serveur de faire le ménage des chambres.

Pour se prémunir de ces situations, le CHR pourra procéder à la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié, le cas échéant avec un complément de rémunération pour ces nouvelles fonctions. Ainsi, le salarié signataire de l'avenant devra effectuer ces tâches.

- **Sur les horaires de travail** : le CHR doit porter à la connaissance des salariés les horaires de travail.

Le CHR doit les fixer dans le contrat de travail ou le règlement intérieur ou les afficher ou les communiquer par tous moyens. Certains employeurs envoient même par avance, par mail les horaires de travail à leurs salariés. Ainsi, en cas de retard, le salarié pourra être sanctionné (sauf si il y a un ou deux légers retards).

De même, la modulation du temps de travail permet de faire effectuer au salarié des heures supplémentaires sur une semaine et de compenser la semaine suivante, sans avoir à régler d'heures supplémentaires, si le temps de travail ne dépasse pas 1607 heures (en respectant la durée maximale hebdomadaire de travail : 48 h par semaine ou 46 h sur 12 semaines).

Même et surtout dans ce cadre de modulation, il convient que le CHR avertisse au moins 15 jours à l'avance son salarié des jours travaillés et des horaires qu'il aura à effectuer, à défaut il ne pourra lui imputer à faute le non-respect de ces horaires. En cas de changement d'horaires par rapport aux horaires prévus, l'information des salariés doit se faire 8 jours avant, voire en cas de circonstances exceptionnelles deux jours avant. À défaut, aucune faute ne peut en principe être reprochée au salarié.

Pour les cadres, par exemple un chef de cuisine, ils peuvent être soumis à une convention de forfait. Le CHR ne pourra en principe sanctionner un cadre pour ne pas être arrivé à 9 h. du matin, alors que son temps de travail est décompté en jours (228 jours) à partir du moment où il exécute ses fonctions. C'est la raison pour laquelle il n'est pas forcément de l'intérêt du CHR de soumettre leur cadre à des conventions de forfait. Il faut examiner chaque situation.

\* sur le lieu du travail

Le CHR doit indiquer le lieu de travail de son salarié sur le contrat de travail ou tout autre écrit. Si le salarié est amené à travailler dans plusieurs établissements, il faut l'indiquer dans le contrat de travail ou par écrit (avenant...). À défaut, il ne peut lui être reproché une faute commise dans l'établissement non contractuel.

Ainsi, dès la rédaction des contrats de travail, il convient de se faire assister par un Avocat intervenant habituellement pour les CHR qui conseillera le gérant et rédigera le contrat travail au mieux de sa stratégie sociale en respectant la législation sociale. En effet, l'Avocat intervenant habituellement en CHR a l'habitude des fautes qui peuvent être contestées par le salarié dans le cadre des licenciements et donc interviendra en amont pour éviter les condamnations financières.

### Selari Cabinet Petroussenko Avocats à la cour

72 avenue de Wagram  
75017 Paris  
Tél : 0033 (1) 56 81 05 80  
Fax : 0033 (1) 42 96 64 92  
Email : cabpetroussenko@orange.fr  
Site : cabinet-petroussenko.com