

# Le licenciement pour faute en CHR (1/2)

Les cafés, hôtels, restaurants et discothèques sont parfois contraints de prendre des sanctions disciplinaires à l'égard de leurs salariés.

Il existe des mesures alternatives au licenciement : avertissement, blâme, mise à pied, mutation ou rétrogradation disciplinaire. Le licenciement doit être la dernière mesure prise par le CHR.

De nombreux licenciements pour faute font aujourd'hui l'objet de procédures de la part de salariés devant le conseil des Prud'hommes, même si les ordonnances Macron ont encadré le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient donc pour le CHR de faire très attention lorsqu'il notifie un licenciement à un de ses salariés pour faute.

**Les principaux pièges à éviter lors de la rupture du contrat de travail sont les suivants**

- 1 - Le CHR fera attention au respect des délais.**
  - La période d'essai en CHR est de :
    - deux mois pour les employés, trois mois pour les agents de maîtrise, quatre mois pour un cadre
  - avec possibilité de la renouveler pour les mêmes durées (sauf pour les employés déchéation 1 niveau 1 où il n'y a pas de renouvellement possible).

Cela peut notamment se produire lorsqu'il se croit toujours en période d'essai alors que cette dernière est passée.

Par exemple, il a embauché un employé niveau 1 échelon 1 en CDD d'un mois, puis en CDI avec une période d'essai d'un mois. La période de CDD compte pour la durée de la période d'essai, si bien qu'il ne pourra pas rompre le CDI sans respecter la procédure de licenciement.

La procédure de licenciement est la suivante : il doit notifier une convocation à entretien préalable à licenciement au moins cinq jours francs avant la tenue de l'entretien préalable. La lettre de convocation doit mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de cet entretien préalable au licenciement. Cet entretien ne devra pas ressembler à un interrogatoire, raison pour laquelle l'on considère que plus de deux

Après la période d'essai, si le CHR rompt par une simple LRAR sans respecter la procédure de licenciement, il s'expose à une condamnation prud'homale.



© Tero Vessalainen - iStock

personnes représentant l'employeur est une cause pouvant entacher le licenciement.

Le CHR doit respecter un délai de deux jours francs avant de notifier le licenciement, en LRAR obligatoirement. Ce licenciement disciplinaire devra être notifié dans un délai maximum d'un mois à compter de l'entretien préalable.

Il devra motiver la lettre de licenciement. Ainsi, il est conseillé de ne pas indiquer de griefs que le CHR ne peut prouver, sinon il s'expose à condamnation.

**2 - Le CHR sera vigilant sur le choix du motif de la rupture d'un CDD comme d'un CDI et la qualification de la faute.**

2-1 : lors de la rupture pendant un CDD le CHR ne pourra rompre un CDD en cours d'exécution après période d'essai, que si le salarié a com-

mis une faute grave ou s'il y a une impossibilité de maintenir le contrat (arrêt prolongé du salaire entraînant une perturbation du fonctionnement de l'entreprise par exemple)...

S'il le fait pour un autre motif, par exemple une faute simple au bout de quatre mois alors que le contrat est d'un an, le CHR devra payer au salarié le restant des salaires dus jusqu'à la fin du CDD (huit mois). Il en est de même si le CHR notifie un licenciement pour faute grave, alors que finalement ce n'en était pas une !

2-2- Lors de la rupture du contrat à durée indéterminée, la faute du salarié peut être caractérisée par une action ou une omission, volontaire ou involontaire.

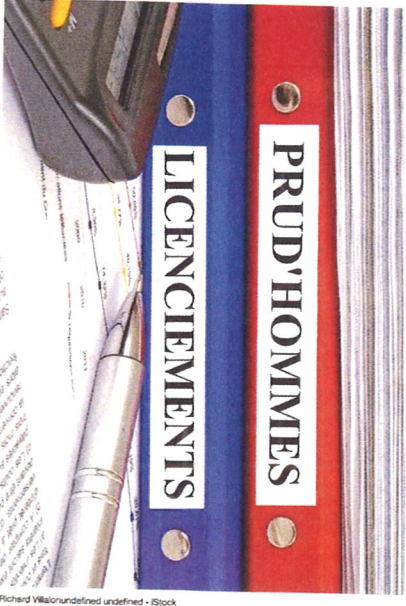
**La faute légère** ne peut justifier un licenciement (ex : un ou deux retards très occasionnels). La faute simple le peut et le CHR doit régler les indemnités légales de préavis et licenciellement.

**La faute grave** est d'une importance telle que le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible.

**La faute lourde** implique en sus, une intention de nuire du salarié (ex : dégradations ou violences volontaires, violation du secret, détournement de clientèle, escroquerie...). La faute grave comme lourde privent le salarié de l'indemnité de préavis et de licenciement, mais pas des congés payés.



## FAUTES



© Richard Wilson/undefined - iStock

Quoiqu'il en soit, une faute grave est prescrite par deux mois à compter de la connaissance des faits, mais lorsque les faits fautifs sont accumulés et se poursuivent à compter des premiers faits fautifs, ces derniers peuvent être datés de plus de deux mois.

**Dans le cadre d'une faute grave ou lourde du salarié, il est conseillé au CHR de mettre à pied le salarié immédiatement et sans laisser affecter son préavis. Même si le CHR n'a personne pour remplacer le salarié, le laisser travailler pourrait être considéré comme une renonciation à la faute grave.**

**Il n'y a pas de grille de classification des fautes car sa qualification est subjective.** La qualification de la faute s'apprécie au regard des circonstances et des antécédents du salarié (par exemple s'il a déjà commis des fautes précédemment).

**Le CHR est seul face à cette qualification au moment où il va licencier le salarié.** Ce dernier a un an pour contester son licenciement. La qualification de la faute sera analysée a posteriori par un conseil des Prud'hommes saisi par le salarié qui statuera souvent un an et demi, voire deux ans plus tard. De plus, chaque juridiction voire chaque section, et même chaque composition, aura son appréciation de la faute.

**Face à l'alta judiciaire, le CHR a intérêt en amont à être assisté par un avocat expérimenté en droit du travail des CHR pour réduire le risque de voir le licenciement considéré comme sans cause réelle ni sérieuse et donc être condamné à des dommages-intérêts.**

Ainsi, l'avocat examinera avec son client les faits reprochés au salarié et conseillera le CHR sur la qualification de la faute. Cela permettra au café, hôtel, restaurant, discothèque de minimiser les risques de notifier au salarié une sanction disproportionnée et d'être condamné de ce fait par un Conseil des Prud'hommes.

Pour tenter de les regrouper, il y a des fautes liées au non-respect des règles ou des procédures, et des fautes liées à l'exécution défectueuse par le salarié de son contrat de travail.

À suivre.

**Salari 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