

Quelle indemnité de départ est due à un salarié du catering licencié après 15 ans d'ancienneté au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié du secteur de la restauration collective licencié après 15 ans d'ancienneté a droit à une **indemnité de départ de 3 mois de salaire**, conformément à l'article 3.5 B de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article [L.124-7](#) du Code du travail. Cette indemnité est versée en plus du salaire dû pendant la période de délais de préavis conventionnels et ne peut faire l'objet d'aucune renonciation de la part du salarié.

Le barème est progressif selon l'ancienneté : 1 mois après 5 ans, 2 mois après 10 ans, 3 mois après 15 ans, 6 mois après 20 ans, 9 mois après 25 ans et 12 mois après 30 ans de service. L'indemnité est calculée sur la base du **salaire brut mensuel** du salarié au moment du licenciement. Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ni en cas de démission.

Définition

L'indemnité de départ est une compensation financière légale versée au salarié licencié qui justifie d'une ancienneté minimale de **5 ans** auprès du même employeur. Dans le secteur du catering, le barème est fixé par l'article 3.5 B de la CCT Catering 2024-2027, qui reprend les dispositions de l'article [L.124-7](#) du Code du travail. Cette indemnité vise à compenser la perte d'emploi proportionnellement à la durée de service du salarié dans l'entreprise.

Questions fréquentes

L'ancienneté acquise chez un précédent prestataire de catering est-elle reprise pour l'indemnité ?

Oui. En cas de transfert d'entreprise entre prestataires de catering, l'ancienneté acquise chez le cédant est intégralement reprise par le cessionnaire pour le calcul de l'indemnité de départ, conformément à l'article 11 de la CCT Catering. Ce mécanisme protège le parcours du salarié.

L'indemnité de départ est-elle due en cas de licenciement pour motif grave dans le catering ?

Non. L'indemnité de départ n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave (faute grave) au sens de l'article L.124-10 du Code du travail. Elle n'est pas non plus due en cas de démission, ni si l'ancienneté du salarié est inférieure à 5 ans.

Quand l'indemnité de départ doit-elle être versée dans le catering ?

L'indemnité doit être versée avec le décompte final, au plus tard avec le dernier salaire conformément à l'article 3.10 de la CCT Catering. Elle doit figurer distinctement sur le décompte de salaire final remis au salarié à la fin du contrat.

Quel est le barème complet de l'indemnité de départ dans le catering ?

Le barème progressif de l'article 3.5 B prévoit : 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté, 2 mois après 10 ans, 3 mois après 15 ans, 6 mois après 20 ans, 9 mois après 25 ans, et 12 mois après 30 ans de service auprès du même employeur.

Quelle indemnité de départ est due à un salarié du catering licencié après 15 ans d'ancienneté ?

Le salarié a droit à une indemnité de départ de 3 mois de salaire, conformément à l'article 3.5 B de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.124-7 du Code du travail. Cette indemnité s'ajoute au salaire dû pendant la période de préavis.

Sur quelle base est calculée l'indemnité de départ dans le catering ?

L'indemnité est calculée sur le salaire brut mensuel du salarié au moment du licenciement, incluant les éléments fixes de rémunération conformément à la jurisprudence constante. Le calcul doit également tenir compte des transferts d'entreprise pour préserver l'ancienneté acquise auprès du cédant.

Conditions d'exercice

L'indemnité de départ est soumise à plusieurs conditions cumulatives déterminant son octroi et son montant.

Condition	Détail
Ancienneté minimale	5 ans de service continu auprès du même employeur
Initiative du licenciement	Licenciement à l'initiative de l'employeur uniquement
Absence de faute grave	Pas d'indemnité en cas de licenciement pour motif grave (art. L.124-10)
Calcul	Base : salaire brut mensuel au moment du licenciement
Barème 15 ans	3 mois de salaire (art. 3.5 B CCT Catering)
Cumul avec préavis	L'indemnité s'ajoute au salaire versé pendant le préavis

Modalités pratiques

Le versement de l'indemnité de départ suit un cadre précis défini par la CCT et le Code du travail.

Étape	Détail
Calcul de l'ancienneté	Décompte depuis la date d'entrée en service, périodes de suspension incluses
Détermination du montant	Application du barème CCT selon le palier d'ancienneté atteint
Moment du versement	Avec le décompte final, au plus tard avec le dernier salaire (art. 3.10 CCT)
Mention sur le décompte	L'indemnité doit figurer distinctement sur le décompte de salaire final
Transfert d'entreprise	L'ancienneté acquise chez le cédant est reprise par le cessionnaire (art. 11 CCT)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'ancienneté exacte du salarié en tenant compte des éventuelles suspensions de contrat et des transferts d'entreprise successifs fréquents dans le secteur du catering.

Calculer l'indemnité sur la base du salaire brut mensuel complet, incluant les éléments fixes de rémunération, conformément à la jurisprudence constante en matière d'indemnité de départ.

Intégrer le montant de l'indemnité dans le décompte final remis au salarié avec le certificat de travail et procéder au versement avec le dernier salaire pour respecter les délais légaux.

Conserver les justificatifs de calcul et de versement pendant au moins 10 ans pour répondre à toute contestation ultérieure du salarié ou demande de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.5 B CCT Catering 2024-2027	Barème de l'indemnité de départ dans le secteur du catering
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ légale
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis en cas de licenciement
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Versement du décompte final avec le dernier salaire
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le barème d'indemnité de départ de la CCT Catering reprend les paliers légaux de l'article L.124-7 du Code du travail. En cas de transfert d'entreprise entre prestataires de catering, l'ancienneté acquise chez le cédant est intégralement reprise pour le calcul de cette indemnité. Le non-versement de l'indemnité expose l'employeur à une action en justice devant le tribunal du travail.

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.