

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.

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.