

# Les rémunérations encore dues doivent-elles être versées avec le dernier salaire dans le catering ?

## Réponse courte

Les rémunérations encore dues à un salarié du secteur de la restauration collective doivent être **virées avec le dernier salaire**, conformément à l'article 3.10 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-7 du Code du travail. Ce décompte final inclut le salaire du dernier mois travaillé, les congés non pris, les heures supplémentaires non compensées, les primes éventuelles et toute autre somme restant due au salarié, y compris en cas de cessation pour pension d'invalidité.

L'employeur ne peut ni retarder ni fractionner le versement du décompte final. Le non-versement ou le versement tardif des sommes dues expose l'employeur à des **intérêts moratoires** et à une action en justice devant le tribunal du travail. En cas de transfert d'entreprise dans le secteur du catering, le cessionnaire reprend l'obligation de verser les sommes restant dues par le cédant.

## Définition

Le décompte final est le solde de tout compte que l'employeur doit verser au salarié à la fin de la relation de travail. Dans le secteur du catering, l'article 3.10 de la CCT impose que ce décompte soit **viré avec le dernier salaire**, c'est-à-dire selon le calendrier habituel de paie. Il comprend l'ensemble des créances salariales du salarié, y compris les indemnités de congé non pris et les heures supplémentaires accumulées.

## Questions fréquentes

### En cas de transfert d'entreprise dans le catering, qui paie le décompte final ?

Le cessionnaire est solidairement responsable des créances salariales du cédant. Il reprend l'obligation de verser les sommes restant dues. Cette responsabilité solidaire renforce la protection du salarié transféré qui peut s'adresser indifféremment au cédant ou au cessionnaire pour obtenir paiement.

### L'employeur du catering peut-il fractionner le versement du décompte final ?

Non. Le fractionnement du décompte final est interdit. Toutes les sommes dues doivent être versées en un seul virement avec le dernier salaire, selon le calendrier habituel de paie. Le retard ou le fractionnement expose l'employeur à des intérêts moratoires et à une action en justice.

### Le reçu pour solde de tout compte a-t-il une valeur libératoire au Luxembourg dans le catering ?

Non. Le reçu pour solde de tout compte n'a pas de valeur libératoire au Luxembourg. Le salarié peut toujours contester le décompte final dans le délai de 3 ans, même s'il a signé un tel document. La signature ne vaut pas renonciation aux créances salariales.

### Les rémunérations encore dues doivent-elles être versées avec le dernier salaire dans le catering ?

Oui. Les rémunérations dues doivent être virées avec le dernier salaire, conformément à l'article 3.10 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article L.125-7 du Code du travail. Le décompte final inclut salaire, congés non pris, heures supplémentaires non compensées, primes et indemnités.

### Quel est le délai pour contester le décompte final dans le catering ?

Le salarié dispose de 3 ans pour contester les sommes versées devant le tribunal du travail. L'employeur doit donc archiver le détail du calcul du décompte final pendant au moins 10 ans, et fournir un bulletin de paie détaillé permettant la vérification de chaque composante.

### Quels éléments figurent dans le décompte final d'un salarié du catering ?

Le décompte final inclut le salaire du dernier mois travaillé, les congés non pris, les heures supplémentaires non compensées, les primes éventuelles, l'indemnité de départ si applicable, et toute autre somme restant due. Le tout doit figurer sur un bulletin de paie détaillé final.

## Conditions d'exercice

Le versement du décompte final est soumis à des règles précises quant à son contenu et son calendrier.

Condition	Détail
<b>Moment du versement</b>	Avec le dernier salaire, selon le calendrier de paie habituel
<b>Éléments inclus</b>	Salaire, congés non pris, heures supplémentaires, primes, indemnités
<b>Indemnité de départ</b>	Incluse si le salarié remplit les conditions d'ancienneté (art. 3.5 B)
<b>Mode de versement</b>	Virement bancaire, comme le salaire habituel
<b>Fractionnement</b>	Interdit : toutes les sommes dues en un seul versement
<b>Contestation</b>	Le salarié peut contester le décompte devant le tribunal du travail

## Modalités pratiques

Le calcul et le versement du décompte final nécessitent une préparation rigoureuse par le service paie.

Étape	Détail
<b>Inventaire des créances</b>	Recenser tous les éléments de rémunération restant dus
<b>Calcul des congés</b>	Valoriser les jours de congé non pris (congé annuel + ancienneté)
<b>Heures supplémentaires</b>	Calculer les heures compensées non encore récupérées
<b>Indemnité de départ</b>	Appliquer le barème de l'art. 3.5 B CCT si applicable
<b>Bulletin de paie final</b>	Établir un bulletin détaillant tous les éléments du décompte
<b>Virement</b>	Effectuer le paiement à la date habituelle de versement du salaire

## Pratiques et recommandations

**Préparer** le décompte final dès la notification de la fin du contrat en listant exhaustivement tous les éléments de rémunération restant dus au salarié.

**Vérifier** les soldes de congés, les heures supplémentaires accumulées et les éventuelles primes proratisées avant d'établir le bulletin de paie final.

**Remettre** un bulletin de paie détaillé accompagnant le dernier virement, ainsi que le certificat de travail conforme, pour permettre au salarié de vérifier le calcul de chaque composante du décompte final.

**Archiver** le détail du calcul du décompte final pendant au moins 10 ans pour répondre à toute contestation ultérieure du salarié devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.10 CCT Catering 2024-2027	Versement du décompte final avec le dernier salaire
Art. <u>L.125-7</u> du Code du travail	Obligation de versement des rémunérations dues à la fin du contrat
Art. 3.5 B CCT Catering 2024-2027	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ légale
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Le décompte final doit être complet et précis car le salarié dispose de 3 ans pour contester les sommes versées devant le tribunal du travail. En cas de transfert d'entreprise dans le catering, le cessionnaire est solidairement responsable des créances salariales du cédant. Le reçu pour solde de tout compte n'a pas de valeur libératoire au Luxembourg.

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.