

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.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Moment du versement	Avec le dernier salaire, selon le calendrier de paie habituel
Éléments inclus	Salaire, congés non pris, heures supplémentaires, primes, indemnités
Indemnité de départ	Incluse si le salarié remplit les conditions d'ancienneté (art. 3.5 B)
Mode de versement	Virement bancaire, comme le salaire habituel
Fractionnement	Interdit : toutes les sommes dues en un seul versement
Contestation	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
Inventaire des créances	Recenser tous les éléments de rémunération restant dus
Calcul des congés	Valoriser les jours de congé non pris (congé annuel + ancienneté)
Heures supplémentaires	Calculer les heures compensées non encore récupérées
Indemnité de départ	Appliquer le barème de l'art. 3.5 B CCT si applicable
Bulletin de paie final	Établir un bulletin détaillant tous les éléments du décompte
Virement	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.