

# Comment se calcule le décompte final d'un contrat HORECA ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le décompte final (solde de tout compte) se calcule selon les règles du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car aucune disposition spécifique HORECA n'existe pour le décompte final. Il comprend le  **salaire dû jusqu'au dernier jour** , l' **indemnité compensatoire de congé non pris**  (art.

L.233-15), le  **prorata des éventuelles primes**  contractuelles, les  **heures supplémentaires non compensées**  (majorées de 50 % selon l'art. L.211-27), et les majorations impayées (nuit, dimanche, jours fériés). En HORECA, la fréquence des majorations et des horaires variables rend le décompte plus complexe à établir.

## Définition

Le  **décompte final**  est le document récapitulatif des sommes dues au salarié à la fin du contrat de travail, quelle que soit la cause de la rupture. Il inclut tous les éléments de rémunération acquis et non encore versés.

En HORECA, où les heures supplémentaires, majorations de nuit et de dimanche sont fréquentes, ce décompte nécessite un relevé précis de toutes les composantes salariales. L'absence de CCT sectorielle simplifie le cadre (pas de primes conventionnelles) mais impose une vérification minutieuse du contrat individuel.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver le décompte final en HORECA ?

L'employeur doit conserver une copie signée du décompte final pendant au moins 10 ans pour prévenir toute contestation devant le tribunal du travail. Cette conservation permet de justifier chaque ligne du décompte par des documents probants.

### Comment calculer le solde de congé non pris en HORECA ?

Le salarié acquiert 2,167 jours de congé par mois travaillé. L'indemnité compensatoire est calculée selon l'article L.233-14 sur la base de la moyenne des 3 mois (ou 12 mois si salaire variable) précédant la fin du contrat HORECA.

### Comment majorer les heures supplémentaires dans le décompte final ?

Les heures supplémentaires non compensées sont majorées de 50 % selon l'article L.211-27 du Code du travail. En HORECA, la fréquence des heures supplémentaires impose un relevé précis du registre des heures prestées tout au long du contrat.

### Comment se calcule le décompte final d'un contrat HORECA ?

Le décompte final comprend le salaire dû jusqu'au dernier jour, l'indemnité compensatoire de congé non pris (art. L.233-15), le prorata des primes contractuelles, les heures supplémentaires majorées de 50 % (art. L.211-27) et les majorations impayées.

### Le certificat de travail doit-il être remis avec le décompte final ?

Oui, le certificat de travail est obligatoire selon l'article L.125-7 du Code du travail et doit être remis à la fin de tout contrat de travail, en même temps que le décompte final et les autres documents sociaux du salarié.

### Quels éléments obligatoires figurent dans le décompte final ?

Le décompte inclut le salaire résiduel jusqu'au dernier jour travaillé, l'indemnité de congé non pris (art. L.233-14), les heures supplémentaires majorées, les majorations nuit/dimanche/jours fériés impayées et le certificat de travail (art. L.125-7).

## Conditions d'exercice

Le décompte final comprend plusieurs éléments obligatoires et conditionnels.

Élément	Détail
<b>Salaire résiduel</b>	Salaire brut dû jusqu'au dernier jour travaillé, y compris le préavis
<b>Indemnité de congé</b>	Congés acquis non pris, calculée selon l'art. <u>L.233-14</u> (moyenne 3 ou 12 mois)
<b>Heures supplémentaires</b>	Heures non compensées, majorées de 50 % (art. <u>L.211-27</u> )
<b>Majorations impayées</b>	Nuit (+25 %), dimanche (+70 %), jours fériés (+100 %)
<b>Prorata de prime</b>	Si le contrat prévoit une prime de fin d'année, prorata temporis
<b>Avantages en nature</b>	Valorisation des avantages en nature cessant à la fin du contrat
<b>Retenues</b>	Déduction des avances sur salaire et dettes éventuelles du salarié
<b>Certificat de travail</b>	Obligatoire, à remettre avec le décompte (art. <u>L.125-7</u> )

## Modalités pratiques

L'établissement du décompte final nécessite une collecte complète des données salariales.

Étape	Détail
<b>Relevé des heures</b>	Vérifier le registre des heures prestées, majorations incluses
<b>Solde de congés</b>	Calculer les jours acquis non pris (2,167 jours/mois travaillé)
<b>Primes contractuelles</b>	Calculer le prorata de toute prime prévue au contrat
<b>Avantages en nature</b>	Valoriser et régulariser les repas, logement ou autres avantages
<b>Calcul</b>	Établir le décompte brut, puis appliquer les cotisations sociales et l'impôt
<b>Remise</b>	Remettre le décompte, le certificat de travail et les documents sociaux

## Pratiques et recommandations

**Tenir** un registre précis des heures prestées et des majorations tout au long du contrat, car en HORECA les horaires variables et les majorations fréquentes compliquent le décompte final.

**Calculer** l'indemnité de congé non pris sur la base des 12 derniers mois si le salaire est variable, conformément à l'article [L.233-14](#), pour refléter fidèlement la rémunération effective.

**Vérifier** le contrat de travail pour identifier les primes, avantages ou indemnités qui doivent être proratisées dans le décompte final.

**Remettre** le certificat de travail en même temps que le décompte, car l'article [L.125-7](#) l'impose à la fin de tout contrat de travail.

**Conserver** une copie signée du décompte final pendant au moins 10 ans pour prévenir toute contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-15</a> du Code du travail	Indemnité compensatoire de congé non pris
Art. <a href="#">L.233-14</a> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de congé
Art. <a href="#">L.211-27</a> du Code du travail	Majoration des heures supplémentaires (+50 %)
Art. <a href="#">L.125-7</a> du Code du travail	Certificat de travail obligatoire
Art. <a href="#">L.222-6</a> du Code du travail	Paiement du salaire à la cessation du contrat

En HORECA, le décompte final est souvent source de litiges en raison de la complexité des éléments variables. L'employeur doit pouvoir justifier chaque ligne du décompte par des documents probants (relevés d'heures, bulletins de paie, contrat).

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.