Quelle est la durée du travail spécifique au secteur HORECA au Luxembourg ?

Réponse courte

Le secteur HORECA luxembourgeois (hôtellerie, restauration, cafés) bénéficie d'une **convention collective sectorielle** négociée entre Horesca et les syndicats OGBL/LCGB qui aménage la durée du travail. La période de référence peut atteindre **douze mois** au lieu de la période légale standard, ce qui permet de moduler la durée hebdomadaire moyenne autour de 40 heures pour absorber la saisonnalité, tout en respectant les plafonds absolus de **10 heures par jour et 48 heures par semaine** (article L.211-12).

L'aménagement repose sur un **plan d'organisation du travail (POT)** obligatoire prévu à l'article L.211-7. Le travail dominical est autorisé par dérogation à l'article L.231-1 avec **indemnité conventionnelle**, et le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives prévu à l'article L.211-7 peut être organisé en demi-journées non consécutives par disposition sectorielle.

Définition

Le secteur HORECA regroupe les entreprises d'hébergement, de restauration et de débit de boissons. Il est régi par une **convention collective de travail nationale** conclue entre la fédération patronale Horesca et les organisations syndicales représentatives, qui complète et déroge aux dispositions générales du Code du travail dans les limites posées par l'article L.211-30.

L'**aménagement sectoriel** répond à la **saisonnalité** de l'activité et à la nécessité d'assurer un service continu, y compris le dimanche et les jours fériés. Il s'inscrit dans le **cadre dérogatoire** prévu pour les conventions collectives qui ne peuvent en aucun cas être **moins favorables** aux salariés que la loi.

Questions fréquentes

Comment organiser le repos hebdomadaire en HORECA ?

Le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives prévu à l'article L.231-11 peut être organisé en demi-journées non consécutives par disposition sectorielle de la convention collective. Cette flexibilité répond à la saisonnalité et à la nécessité d'assurer un service continu.

Faut-il un POT en HORECA ?

Oui, l'aménagement repose sur un plan d'organisation du travail (POT) obligatoire prévu à l'article L.211-7 du Code du travail. Le POT est élaboré en concertation avec la délégation du personnel et permet d'organiser la modulation des horaires sur la période de référence convenue.

Quel régime pour le travail dominical en HORECA ?

Le travail dominical est autorisé par dérogation à l'article L.231-1 du Code du travail, en vertu de l'exclusion sectorielle de l'article L.231-6 §1 point 1. Une indemnité conventionnelle (majoration) est due, conformément à l'article L.231-7 (compensation et 70 % de majoration salariale).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle convention collective applicable au HORECA ?

La convention collective sectorielle est négociée entre la fédération patronale Horesca et les organisations syndicales représentatives OGBL/LCGB. Elle complète et déroge aux dispositions générales du Code du travail dans les limites de l'article L.211-30, sans pouvoir être moins favorable.

Quelle durée du travail spécifique au secteur HORECA au Luxembourg ?

Le secteur HORECA bénéficie d'une convention collective sectorielle Horesca-OGBL-LCGB. La période de référence peut atteindre 12 mois, permettant de moduler la durée hebdomadaire moyenne autour de 40 heures dans les plafonds absolus de 10h/jour et 48h/semaine (article L.211-12).

Quels plafonds journaliers et hebdomadaires en HORECA ?

Les plafonds restent 10 heures par jour et 48 heures par semaine (article L.211-12 du Code du travail). La durée hebdomadaire moyenne est de 40 heures sur la période de référence. Aucune dérogation conventionnelle ne peut excéder ces plafonds absolus.

Conditions d’exercice

L'application du régime HORECA suppose le respect cumulatif de plusieurs conditions sectorielles.

Règle	Application
Champ d'application	Entreprises affiliées à la branche HORECA
Convention collective	CCT sectorielle Horesca-OGBL-LCGB en vigueur
Période de référence	Jusqu'à 12 mois par CCT (art. L.211-6)
Plan d'organisation du travail	POT obligatoire
Plafond journalier	10 heures maximum (art. L.211-12)
Plafond hebdomadaire absolu	48 heures (art. L.211-12)
Durée hebdomadaire moyenne	40 heures sur la période de référence
Travail dominical	Autorisé par dérogation (art. L.231-1)
Indemnité dimanche	Majoration conventionnelle
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives

Modalités pratiques

La mise en œuvre du régime HORECA passe par une organisation rigoureuse du temps de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Mise en œuvre
Adhésion à la CCT	Vérification du champ d'application sectoriel
Élaboration du POT	Concertation avec délégation du personnel
Définition de la période	Choix entre 1, 4, 6 ou 12 mois
Planning prévisionnel	Communication aux salariés à l'avance
Registre des heures	Tenue obligatoire (art. L.211-29)
Suivi du compteur	Mise à jour des heures réalisées
Régularisation	Compensation en fin de période de référence
Paiement majoration dimanche	Selon barème conventionnel
Information ITM	Sur demande de l'Inspection du travail

Pratiques et recommandations

Les établissements HORECA gagnent à anticiper la **saisonnalité** dès l'élaboration du plan d'organisation du travail, en distinguant les périodes de forte affluence (saison touristique, fêtes, week-ends prolongés) des périodes creuses. Une **période de référence longue** de douze mois offre la souplesse maximale mais impose un suivi rigoureux des compteurs individuels pour éviter le débordement des plafonds en fin de période.

La concertation avec la **délégation du personnel** est déterminante : un POT élaboré unilatéralement et imposé sans dialogue est fragile devant le tribunal du travail. La convention collective sectorielle prévoit généralement des **majorations conventionnelles** pour le travail dominical et de nuit qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires, ce qui suppose une grille de paie adaptée.

Les contrôles de l'**Inspection du travail et des mines** ciblent fréquemment ce secteur. La tenue du **registre des horaires** prévu à l'article L.211-29, la conformité des plannings affichés et la traçabilité des heures effectuées sont les premiers points contrôlés. Une politique de digitalisation du suivi du temps via badgeage ou application dédiée constitue la meilleure protection en cas de litige.

Cadre juridique

Les fondements juridiques du régime sectoriel HORECA combinent loi et convention collective.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.211-6	Période de référence et durée hebdomadaire moyenne
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail obligatoire
Art. L.211-12	Plafonds absolus journalier et hebdomadaire
Art. L.211-29	Registre des horaires et heures supplémentaires
Art. L.211-30	Dérogations par convention collective
Art. L.231-1	Régime du travail dominical et dérogations
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le régime sectoriel HORECA combine flexibilité de la période de référence et plafonds absolus inchangés. Toute clause conventionnelle moins favorable que la loi est nulle de plein droit. La convention collective doit être consultable par les salariés sur leur lieu de 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.