

Quelles sont les règles spécifiques du temps de travail dans le secteur HORECA au Luxembourg ?

Réponse courte

Le secteur **HORECA** (hôtellerie, restauration, cafés) bénéficie d'une **législation spécifique** en matière de temps de travail au Luxembourg, prévue par les articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) du Code du travail.

La durée normale reste **40 heures hebdomadaires** en moyenne, mais les **périodes de référence flexibles** varient selon la taille de l'entreprise : **4 semaines/1 mois** pour les entreprises de 50+ salariés, **2 mois/8 semaines** pour 15-49 salariés, et jusqu'à **6 mois** pour moins de 15 salariés ou entreprises saisonnières.

Les **heures supplémentaires** sont majorées de **40%** (article [L.211-27](#)). Le **travail de nuit** (23h-6h) entre 1h et 6h donne droit à une majoration de **25%**. Un **Plan d'Organisation du Travail (POT)** est obligatoire sauf pour les très petites entreprises. Le repos hebdomadaire de **44 heures consécutives** doit être respecté.

Définition

Le **secteur HORECA** désigne les entreprises d'**hôtellerie, restauration, débits de boissons** et établissements similaires (pensions, auberges, motels, cantines, restauration rapide) régis par des dispositions dérogatoires du Code du travail luxembourgeois.

Selon l'article [L.212-1](#) du Code du travail, cette réglementation s'applique aux salariés, apprentis et stagiaires occupés dans ces établissements, à l'exception du personnel effectuant un travail principalement intellectuel.

Questions fréquentes

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires et le travail de nuit dans l'HORECA ?

Les heures supplémentaires sont majorées de 40% du salaire horaire. Pour le travail de nuit, la période nocturne s'étend de 23h à 6h, avec une majoration de 25% pour le travail effectué entre 1h et 6h du matin, cette majoration étant exonérée d'impôts.

Le Plan d'Organisation du Travail (POT) est-il obligatoire pour toutes les entreprises HORECA ?

Le POT est obligatoire pour les entreprises de 15 salariés et plus, mais facultatif pour les entreprises de moins de 15 salariés. Ces dernières doivent néanmoins tenir un registre à jour des heures de travail accessible à l'ITM.

Quelles sont les périodes de référence pour le temps de travail dans le secteur HORECA au Luxembourg ?

Les périodes de référence varient selon la taille de l'entreprise : 4 semaines ou 1 mois pour les entreprises de 50+ salariés, 2 mois ou 8 semaines pour 15-49 salariés, et jusqu'à 6 mois pour les entreprises de moins de 15 salariés ou à caractère saisonnier.

Quelles sont les règles spécifiques pour la coupure de service dans le secteur HORECA ?

Une seule interruption non rémunérée est autorisée par jour avec une durée maximum de 3 heures. Cette coupure peut être prolongée à 4 heures sur autorisation spéciale pour certaines entreprises du secteur.

Conditions d'exercice

Champ d'application (Art. L.212-1) :

- Entreprises hôtelières et de restauration
- Débits de boissons
- Établissements similaires (pensions, cantines, traiteurs avec restaurant)
- Restauration rapide
- Locations privées de chambres employant des salariés

Exclusions :

- Personnel accomplissant un travail principalement intellectuel
- Cadres supérieurs avec large autonomie
- Personnel de direction effective

Modalités pratiques

Périodes de référence variables (Art. L.212-3) :

Entreprises de 50 salariés et plus :

- Période de référence : **4 semaines ou 1 mois**

Entreprises de 15 à 49 salariés :

- Période de référence : **2 mois ou 8 semaines maximum**

Entreprises de moins de 15 salariés :

- Période de référence : **6 mois maximum**

Entreprises à caractère saisonnier :

- Période de référence : **6 mois maximum**

Durée du travail :

- Durée normale : **40 heures hebdomadaires** en moyenne
- Maximum journalier : **10 heures**
- Maximum hebdomadaire : **48 heures**
- Repos journalier : **11 heures consécutives** minimum
- Repos hebdomadaire : **44 heures consécutives** (Art. L.231-11)

Plan d'Organisation du Travail (POT) :

- **Obligatoire** pour les entreprises de 15 salariés et plus
- **Facultatif** pour les entreprises de moins de 15 salariés
- Les petites entreprises doivent tenir un **registre à jour** des heures

Heures supplémentaires (Art. L.211-27) :

- Majoration : **40%** du salaire horaire
- Possibilité de compensation en temps libre (accord écrit nécessaire)
- Maximum : **48 heures par semaine** incluant heures supplémentaires

Travail de nuit spécifique HORECA :

- Période nocturne : **23h00 à 6h00** (et non 22h-6h comme secteur général)
- Majoration **25%** pour travail entre **1h00 et 6h00** (Art. L.212-8)
- Compensation possible en temps libre ou en numéraire
- Majoration **exonérée d'impôts**

Coupure de service (Art. L.212-9) :

- Une seule interruption non rémunérée autorisée par jour
- Durée maximum : **3 heures**
- Peut être prolongée à **4 heures** sur autorisation pour certaines entreprises

Travail du dimanche :

- Autorisé dans le secteur HORECA
- **Aucune majoration légale obligatoire** (contrairement à d'autres secteurs)
- Repos compensatoire selon les règles générales
- Au moins **1 dimanche libre par mois** recommandé

Jours fériés légaux :

- Rémunération selon articles L.232-6 et suivants du Code du travail
- Majoration selon conventions collectives éventuelles ou usages d'entreprise

Pratiques et recommandations

Organisation du temps de travail :

- **Établir un POT détaillé** adapté aux fluctuations d'activité
- **Communiquer les plannings** avec délai raisonnable (minimum 5 jours recommandé)
- **Anticiper les périodes de forte activité** (fêtes, saisons touristiques)
- **Respecter l'équilibre** entre flexibilité et prévisibilité pour les salariés

Gestion des heures :

- **Installer un système de pointage fiable** (obligatoire)
- **Tenir un registre spécial** des heures supplémentaires et de nuit
- **Documenter** toute modification du POT
- **Calculer régulièrement** les moyennes sur période de référence

Conformité légale :

- **Vérifier** le respect des maximums journaliers et hebdomadaires
- **Garantir** les repos obligatoires (11h/jour, 44h/semaine)
- **Former** les managers aux règles HORECA spécifiques
- **Préparer** la documentation pour contrôles ITM

Relations sociales :

- **Consulter** la délégation du personnel sur les POT (si applicable)
- **Inform**er les salariés de leurs droits spécifiques
- **Négocier** des arrangements équitables pour dimanches et nuits
- **Considérer** des avantages complémentaires (repas, primes)

Documentation :

- **Conserver** les POT et modifications pendant 5 ans
- **Archiver** les registres d'heures accessibles à l'ITM
- **Maintenir** à jour les contrats de travail
- **Afficher** les dispositions légales applicables

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Art. L.212-1 à L.212-10** : Durée de travail des salariés occupés dans l'hôtellerie et la restauration
- **Art. L.212-1** : Champ d'application sectoriel
- **Art. L.212-3** : Périodes de référence variables selon taille d'entreprise
- **Art. L.212-4** : Durée maximale journalière et hebdomadaire
- **Art. L.212-8** : Travail de nuit spécifique (23h-6h, majoration 25% entre 1h-6h)
- **Art. L.212-9** : Coupure de service (3h maximum, dérogation 4h)
- **Art. L.211-27** : Majoration heures supplémentaires (40%)
- **Art. L.231-11** : Repos hebdomadaire (44h consécutives)
- **Art. L.232-6 et suivants** : Jours fériés légaux
- **Art. L.233-4** : Congé annuel (26 jours ouvrables)

Sanctions :

- **Art. L.211-36** : Infractions punies d'une amende de **251 à 15.000 euros**
- Contrôle par l'ITM des registres, POT et respect des durées maximales

Législation complémentaire :

- Loi du 20 décembre 2002 sur la réglementation de la durée de travail HORECA
- Règlements d'exécution spécifiques au secteur

IMPORTANT : Il n'existe **pas de convention collective d'obligation générale** unique pour tout le secteur HORECA au Luxembourg. Les conditions de travail sont principalement régies par les **dispositions légales spécifiques** du Code du travail (Chapitre II, Livre II).

Certaines entreprises ou groupes d'entreprises peuvent avoir des **conventions collectives d'entreprise** prévoyant des conditions plus favorables (majorations supplémentaires pour dimanche, primes, congés d'ancienneté). Ces conventions doivent être vérifiées au cas par cas.

Le secteur de la **restauration collective** (Catering) dispose d'une convention collective sectorielle distincte depuis 2024, avec des dispositions différentes (notamment majorations dimanche 70%, jours fériés 100%).

Le **non-respect des dispositions légales** HORECA expose l'employeur à des **amendes de 251 à 15.000 euros** par infraction, ainsi qu'à des sanctions administratives de l'ITM.

Les **registres des heures** doivent être tenus à disposition de l'ITM en permanence, sous peine de sanctions.

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.