

# Existe-t-il une convention collective pour le secteur HORECA au Luxembourg ?

## Réponse courte

Il **n'existe pas de convention collective sectorielle** pour le secteur HORECA au Luxembourg. Contrairement à d'autres secteurs comme le bâtiment ou le nettoyage qui disposent de conventions collectives déclarées d'obligation générale, les conditions de travail dans l'HORECA reposent exclusivement sur le **Code du travail**, le contrat individuel et le règlement intérieur de l'entreprise.

Dans le secteur HORECA, l'absence de CCT signifie qu'il n'existe **aucune grille salariale conventionnelle** — ce qui diffère du droit commun de nombreux secteurs où une convention collective fixe des minima supérieurs au SSM. Le seul plancher salarial applicable est le  **salaire social minimum (SSM)**. Les articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) du Code du travail constituent le cadre spécifique du secteur, prévoyant des dérogations ciblées aux règles générales de durée du travail.

## Définition

L'absence de **convention collective sectorielle HORECA** signifie qu'aucun accord négocié entre partenaires sociaux ne couvre l'ensemble des entreprises du secteur hôtelier, de la restauration et des débits de boissons au Luxembourg.

Les relations de travail sont encadrées par les dispositions légales générales du Code du travail, complétées par le chapitre spécifique aux entreprises HORECA (art. [L.212-1](#) à [L.212-10](#)).

## Conditions d'exercice

En l'absence de CCT, les conditions de travail reposent sur plusieurs sources normatives hiérarchisées.

Source normative	Contenu
<b>Code du travail (général)</b>	Règles de droit commun applicables à tous les salariés
<b>Code du travail (HORECA)</b>	Articles <a href="#">L.212-1</a> à <a href="#">L.212-10</a> : dérogations spécifiques (durée, coupures, nuit)
<b>Contrat de travail individuel</b>	Conditions particulières négociées entre employeur et salarié
<b>Règlement intérieur</b>	Règles internes de l'entreprise (horaires, discipline, organisation)
<b>Accords d'entreprise</b>	Accords conclus avec la délégation du personnel, le cas échéant

## Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit appliquer directement les dispositions légales sans pouvoir se référer à une convention sectorielle.

Point pratique	Conséquence
<b>Salaire minimum</b>	Seul le SSM s'applique comme plancher — pas de grille conventionnelle
<b>Durée du travail</b>	Règles générales + dérogations des articles <a href="#">L.212-3</a> et <a href="#">L.212-4</a>
<b>Classifications</b>	Aucune classification conventionnelle — détermination contractuelle libre
<b>Primes et avantages</b>	Aucune prime sectorielle obligatoire — uniquement les dispositions contractuelles
<b>Négociation locale</b>	Possibilité de conclure des accords d'entreprise avec la délégation du personnel

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** précisément toutes les conditions de travail dans le contrat individuel est d'autant plus important en l'absence de convention collective sectorielle. Le contrat constitue la principale source de droits et obligations au-delà du Code du travail.

**Vérifier** régulièrement la conformité des pratiques internes avec les dispositions spécifiques HORECA du Code du travail (articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#)) garantit le respect des règles dérogatoires propres au secteur.

**Surveiller** les négociations sociales sectorielles permet d'anticiper l'éventuelle conclusion d'une convention collective qui viendrait compléter le cadre légal existant.

**Consulter** la délégation du personnel pour établir un règlement intérieur adapté compense partiellement l'absence de cadre conventionnel et structure les conditions de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.212-1</a> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA
Art. <a href="#">L.212-2</a> du Code du travail	Renvoi aux règles générales sauf dérogations
Art. <a href="#">L.212-3</a> à <a href="#">L.212-10</a> du Code du travail	Dérogations spécifiques au secteur HORECA
Art. <a href="#">L.161-1</a> et suivants du Code du travail	Conventions collectives de travail

Le Luxembourg ne dispose d'aucune convention collective sectorielle HORECA. Des accords d'entreprise peuvent néanmoins être conclus au sein de chaque établissement. Les articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) constituent l'unique cadre légal spécifique au secteur.

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.