

# 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](#)).

## Questions fréquentes

### Existe-t-il des classifications professionnelles obligatoires en HORECA ?

Non, aucune classification conventionnelle ne s'impose dans l'HORECA luxembourgeois. La détermination des fonctions et niveaux de rémunération relève librement du contrat individuel entre l'employeur et le salarié.

### Existe-t-il une convention collective sectorielle HORECA au Luxembourg ?

Non, il n'existe aucune convention collective sectorielle pour le secteur HORECA au Luxembourg. Les conditions de travail reposent exclusivement sur le Code du travail, le contrat individuel et le règlement intérieur de l'entreprise.

### Peut-on conclure des accords d'entreprise dans l'HORECA ?

Oui, des accords d'entreprise peuvent être conclus au sein de chaque établissement avec la délégation du personnel. Ils permettent de structurer localement les conditions de travail en l'absence de cadre conventionnel sectoriel.

### Quel salaire minimum s'applique dans l'HORECA sans CCT ?

Seul le salaire social minimum (SSM) constitue le plancher salarial applicable dans l'HORECA. En l'absence de convention collective sectorielle, aucune grille salariale conventionnelle n'impose de minima supérieurs au SSM.

## Quelles sources juridiques encadrent les conditions de travail en HORECA ?

Les relations de travail sont encadrées par le Code du travail (général et articles L.212-1 à L.212-10 spécifiques), le contrat individuel, le règlement intérieur et, le cas échéant, des accords d'entreprise conclus avec la délégation du personnel.

## Quels articles du Code du travail régissent spécifiquement l'HORECA ?

Les articles L.212-1 à L.212-10 du Code du travail constituent l'unique cadre légal spécifique au secteur HORECA. Ils prévoient des dérogations ciblées en matière de durée du travail, coupures et travail de nuit.

## Conditions d'exercice

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

Source normative	Contenu
Code du travail (général)	Règles de droit commun applicables à tous les salariés
Code du travail (HORECA)	Articles <a href="#">L.212-1</a> à <a href="#">L.212-10</a> : dérogations spécifiques (durée, coupures, nuit)
Contrat de travail individuel	Conditions particulières négociées entre employeur et salarié
Règlement intérieur	Règles internes de l'entreprise (horaires, discipline, organisation)
Accords d'entreprise	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
Salaire minimum	Seul le SSM s'applique comme plancher — pas de grille conventionnelle
Durée du travail	Règles générales + dérogations des articles <a href="#">L.212-3</a> et <a href="#">L.212-4</a>
Classifications	Aucune classification conventionnelle — détermination contractuelle libre
Primes et avantages	Aucune prime sectorielle obligatoire — uniquement les dispositions contractuelles
Négociation locale	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.