

# Quel salaire minimum s'applique dans l'HORECA en l'absence de convention collective ?

## Réponse courte

En l'absence de convention collective sectorielle HORECA, le seul plancher salarial applicable est le **salaire social minimum**(SSM) fixé par l'article L.222-2 du Code du travail. Dans le secteur HORECA, il n'existe aucune grille salariale conventionnelle ni minimum sectoriel — ce qui diffère du durée du travail en droit commun de nombreux secteurs comme le bâtiment ou le nettoyage où des **conventions collectives** fixent des minima supérieurs au SSM pour chaque catégorie professionnelle.

Le SSM s'applique en deux niveaux : le SSM **non qualifié** pour les salariés sans qualification reconnue, et le SSM **qualifié** (majoré de **20 %**) pour les salariés titulaires d'un certificat de qualification ou d'un diplôme reconnu.

L'employeur peut librement fixer des rémunérations supérieures dans le contrat individuel, mais ne peut en aucun cas descendre en dessous du SSM.

## Définition

Le **salaire social minimum**(SSM) est le seuil de rémunération légal en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un salarié au Luxembourg. En l'absence de CCT dans l'HORECA (absence de CCT), le SSM constitue le **seul plancher impératif**, complété uniquement par les dispositions du contrat individuel de travail.

## Conditions d'exercice

Le SSM s'applique différemment selon la qualification du salarié HORECA.

Catégorie	SSM applicable	Condition
Salarié non qualifié	SSM de base	Aucune qualification reconnue
Salarié qualifié	SSM + 20 %	Certificat de qualification ou diplôme reconnu
Jeune salarié (17-18 ans)	SSM ? 20 %	Abattement légal
Jeune salarié (15-17 ans)	SSM ? 25 %	Abattement légal
Apprenti	Indemnité d'apprentissage	Fixée par règlement grand-ducal

## Modalités pratiques

L'application du SSM dans l'HORECA nécessite une vigilance sur les composantes de la rémunération.

Point pratique	Détail
Indexation	Le SSM est indexé à l'indice du coût de la vie
Vérification	Contrôler la conformité à chaque revalorisation
Pourboires	Ne comptent pas dans le calcul du SSM
Avantages en nature	Repas et logement valorisables mais plafonnés
Heures supplémentaires	Les majorations s'ajoutent au SSM de base

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** régulièrement que les rémunérations respectent le SSM en vigueur, notamment lors des revalorisations liées à l'indexation automatique. Un décalage, même temporaire, constitue une infraction.

**Différencier** clairement les salariés qualifiés et non qualifiés pour appliquer le bon niveau de SSM. La détention d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) ou d'un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) en hôtellerie-restauration ouvre droit au SSM qualifié.

**Compléter** le SSM par des conditions contractuelles attractives (primes, avantages en nature, horaires aménagés) pour fidéliser les salariés dans un secteur à fort turnover.

**Exclure** les pourboires du calcul de conformité au SSM : même si les pourboires constituent un revenu pour le salarié, ils ne peuvent se substituer à l'obligation de verser au minimum le SSM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.222-2</a> du Code du travail	Salaire social minimum
Art. <a href="#">L.222-3</a> du Code du travail	SSM qualifié (+20 %)
Art. <a href="#">L.222-4</a> du Code du travail	Abattements pour jeunes salariés
Art. <a href="#">L.212-1</a> du Code du travail	Champ d'application HORECA

Le SSM est réévalué au 1er janvier de chaque année et lors de chaque tranche indiciaire. En l'absence de CCT HORECA, l'employeur n'est soumis à aucun minimum sectoriel supérieur au SSM. Tout litige salarial relève du tribunal du 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.