

Les contrats saisonniers sont-ils autorisés dans l'HORECA au Luxembourg ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le **contrat saisonnier** est autorisé en tant que forme spécifique de **contrat à durée déterminée** prévu par l'article [L.122-1](#). L'emploi à caractère saisonnier figure expressément parmi les cas de recours licites au CDD — ce qui diffère du droit commun où le CDD ne peut pourvoir durablement à un emploi permanent.

La **période de référence** pour les entreprises saisonnières HORECA est fixée à **6 mois maximum** selon l'article [L.212-3](#), contre 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus en régime général. L'entreprise saisonnière doit rester fermée au moins **3 mois consécutifs** par an pour bénéficier de ce régime dérogatoire.

Définition

Le **contrat saisonnier** dans l'HORECA est un contrat à durée déterminée conclu pour répondre à une activité liée au rythme des saisons touristiques ou événementielles.

Il s'inscrit dans le cadre de l'article [L.122-1](#) §2 point 2 qui vise les emplois à **caractère saisonnier** définis par règlement grand-ducal. Les entreprises saisonnières HORECA bénéficient d'un régime spécifique prévu aux articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le recours au contrat saisonnier dans l'HORECA est encadré par des conditions strictes liées à la nature de l'activité.

Condition	Détail
Nature de l'emploi	Tâche précise et non durable, liée au rythme saisonnier (art. L.122-1 §2 point 2)
Entreprise saisonnière	Fermée au moins 3 mois consécutifs par an (art. L.212-3 §4)
Période de référence	6 mois max pour les entreprises saisonnières (art. L.212-3 §4)
Forme du contrat	Écrit obligatoire, remis au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service (art. L.122-4)
Durée maximale	24 mois renouvellements inclus pour un CDD (art. L.122-3)
Renouvellement	2 renouvellements maximum pour un même poste (art. L.122-3)

Modalités pratiques

Les démarches administratives et contractuelles s'appliquent dès la conclusion du contrat saisonnier.

Étape	Détail
Rédaction du contrat	Mentionner le motif saisonnier, la durée, le poste, la rémunération et les horaires
Déclaration <u>CCSS</u>	Affiliation du salarié saisonnier à la sécurité sociale luxembourgeoise
Plan d'organisation	Établir le POT au moins 5 jours avant le début de la période de référence (art. <u>L.211-7</u>)
Dérogations horaires	Possibilité de 12h/jour et jusqu'à 54h/semaine en haute saison (art. <u>L.212-4</u>)
Fin du contrat	Le CDD saisonnier prend fin au terme prévu sans formalité de licenciement

Pratiques et recommandations

Identifier précisément le caractère saisonnier (dérogations saisonnières) de l'activité avant de recourir au CDD, car un usage abusif requalifie le contrat en CDI avec les conséquences financières associées.

Vérifier que l'entreprise répond à la définition légale d'entreprise saisonnière en justifiant d'une fermeture d'au moins trois mois consécutifs par an.

Respecter les plafonds de durée et de renouvellement du CDD pour éviter toute requalification par le tribunal du travail.

Appliquer les mêmes droits sociaux au salarié saisonnier qu'au salarié permanent : congés, majorations, repos hebdomadaire.

Conserver les contrats et documents afférents pendant au moins dix ans pour répondre aux éventuels contrôles de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Cas de recours au CDD, dont l'emploi saisonnier
Art. <u>L.122-3</u> du Code du travail	Durée maximale et renouvellement du CDD
Art. <u>L.122-4</u> du Code du travail	Forme écrite obligatoire du CDD
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles spécifiques HORECA
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence selon la taille et le caractère saisonnier
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations saisonnières aux durées maximales

Le contrat saisonnier HORECA bénéficie d'un régime doublement dérogatoire : celui du CDD pour le motif de recours et celui du chapitre L.212 pour l'organisation du temps de travail. En l'absence de CCT sectorielle, seul le SSM s'applique comme plancher salarial.

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.