

Un salarié HORECA a-t-il droit à une prime de fin d'année en l'absence de CCT ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, il n'existe **aucun droit légal** à une prime de fin d'année (13e mois) — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le Code du travail ne prévoit pas de prime de fin d'année obligatoire, quel que soit le secteur. Dans les secteurs couverts par une CCT, la prime est souvent prévue par convention.

Or, le secteur HORECA ne dispose pas de CCT sectorielle, ce qui signifie qu'aucune prime n'est garantie par défaut. Seuls le **contrat de travail individuel**, un **accord d'entreprise** ou un **usage d'entreprise** constant et répété peuvent fonder un droit à cette prime. Un usage devient contraignant s'il est général, constant et fixe depuis plusieurs années.

Définition

La **prime de fin d'année** (ou 13e mois) est une gratification versée en fin d'année civile en complément du salaire. En droit luxembourgeois, elle n'est pas prévue par le Code du travail mais résulte soit d'une convention collective, soit du contrat individuel, soit d'un usage d'entreprise.

En HORECA, l'absence de CCT sectorielle signifie qu'aucun texte conventionnel ne l'impose : la prime dépend exclusivement de la volonté contractuelle ou de la pratique de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le droit à une prime de fin d'année en HORECA dépend de la source juridique applicable.

| Source | Détail |
|-------------------------------|---|
| Code du travail | Aucune disposition légale imposant une prime de fin d'année |
| CCT sectorielle | Inexistante en HORECA : aucune obligation conventionnelle |
| Contrat de travail | Si le contrat prévoit une prime, elle est obligatoire (art. L.121-4) |
| Accord d'entreprise | Si un accord avec la délégation prévoit la prime, il s'impose |
| Usage d'entreprise | Si la prime est versée de manière générale, constante et fixe depuis plusieurs années |
| Droit commun | Même situation dans tout secteur sans CCT : pas de 13e mois automatique |
| Gratification discrétionnaire | L'employeur peut verser une prime sans créer d'obligation, sous conditions |

Modalités pratiques

La gestion de la prime de fin d'année en HORECA nécessite une attention particulière pour éviter la création involontaire d'un usage.

| Étape | Détail |
|-----------------------------------|---|
| Vérification contractuelle | Relire le contrat de travail pour identifier une clause de prime |
| Historique de versement | Analyser si une prime a été versée régulièrement les années précédentes |
| Qualification juridique | Déterminer si le versement constitue un usage (général, constant, fixe) |
| Communication | Si la prime est discrétionnaire, le mentionner clairement par écrit chaque année |
| Modification d'usage | Si l'employeur souhaite supprimer un usage, il doit le dénoncer avec un délai raisonnable |
| Bulletin de paie | Distinguer la prime de fin d'année des autres éléments de rémunération |

Pratiques et recommandations

Préciser dans le contrat de travail si une prime de fin d'année est prévue, son montant et ses conditions d'octroi, afin d'éviter toute ambiguïté.

Indiquer clairement le caractère discrétionnaire et bénévolé de la prime si l'employeur ne souhaite pas créer d'usage contraignant, en le mentionnant par écrit lors de chaque versement.

Analyser l'historique des versements avant de supprimer une prime : un versement régulier pendant plusieurs années, de montant identique et à l'ensemble du personnel, peut constituer un usage dont la suppression unilatérale sera contestable.

Dénoncer formellement l'usage avec un préavis suffisant si l'employeur souhaite y mettre fin, en informant individuellement chaque salarié et la délégation du personnel.

Rappeler aux salariés que l'absence de CCT sectorielle HORECA ne signifie pas l'absence de droits, mais que ceux-ci résultent du contrat individuel et du Code du travail. La grille salariale repose sur le SSM en l'absence de convention.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail | Contenu obligatoire du contrat de travail |
| Art. <u>L.222-1</u> du Code du travail | Modalités de paiement du salaire |
| Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail | Champ d'application des règles HORECA |

L'absence de CCT sectorielle HORECA prive les salariés de nombreux avantages courants dans d'autres secteurs, dont la prime de fin d'année. Un employeur qui verse régulièrement un 13e mois doit être conscient qu'il risque de créer un usage opposable qu'il ne pourra supprimer sans dénonciation préalable.

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.