

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.

Questions fréquentes

Comment éviter de créer un usage en versant une prime discrétionnaire ?

L'employeur doit mentionner clairement par écrit, lors de chaque versement, le caractère discrétionnaire et bénévole de la prime. Cette précaution évite que le versement répété ne crée un usage contraignant pour l'avenir et opposable aux salariés.

Comment supprimer un usage de prime de fin d'année ?

L'employeur doit dénoncer formellement l'usage avec un préavis suffisant, en informant individuellement chaque salarié et la délégation du personnel. Une suppression unilatérale sans dénonciation préalable est contestable devant le tribunal du travail compétent.

Existe-t-il une CCT sectorielle HORECA au Luxembourg ?

Non, le secteur HORECA luxembourgeois ne dispose pas de convention collective sectorielle. Cette absence prive les salariés de nombreux avantages courants dans d'autres secteurs, dont la prime de fin d'année automatique et les grilles salariales conventionnelles.

Qu'est-ce qu'un usage d'entreprise contraignant ?

Un usage devient contraignant s'il est général (tous les salariés concernés), constant (versé chaque année) et fixe (montant identique). Un versement régulier de prime sur plusieurs années peut créer un usage opposable à l'employeur HORECA.

Quelles sources peuvent fonder un droit à la prime de fin d'année en HORECA ?

Trois sources peuvent fonder un droit : le contrat de travail individuel (art. L.121-4), un accord d'entreprise avec la délégation, ou un usage d'entreprise général, constant et fixe depuis plusieurs années. Sans ces sources, aucune prime n'est due.

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

Non, aucun droit légal à une prime de fin d'année n'existe en HORECA. Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de 13e mois obligatoire et le secteur HORECA ne dispose pas de CCT sectorielle imposant cette prime.

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 bénévole 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.