

Quelle est la grille salariale applicable en HORECA en l'absence de CCT ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, il n'existe **aucune grille salariale conventionnelle** car le secteur ne dispose pas de convention collective sectorielle. Le seul plancher salarial obligatoire est le **salaire social minimum (SSM)** fixé par l'article L.222-9 du Code du travail : SSM non qualifié pour les salariés sans certificat de qualification, SSM qualifié (+20 %) pour les salariés titulaires d'un certificat reconnu.

Au-delà de ce plancher, le salaire résulte exclusivement de la **négociation individuelle** entre l'employeur et le salarié. Cette situation diffère de secteurs comme la construction ou le nettoyage qui disposent de CCT prévoyant des grilles détaillées par ancienneté et qualification.

Définition

La **grille salariale** est un barème fixant les niveaux de rémunération en fonction de la qualification, de l'ancienneté et du poste occupé. En HORECA, l'absence de CCT sectorielle signifie qu'aucune grille ne s'impose aux employeurs.

Le **SSM** constitue le seul minimum légal : tout salarié doit percevoir au moins le SSM non qualifié, ou le SSM qualifié s'il dispose d'un certificat de capacité professionnelle reconnu. Au-delà, la rémunération est librement fixée par le contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment fixer le salaire au-delà du SSM en HORECA ?

Au-delà du SSM, le salaire résulte exclusivement de la négociation individuelle entre l'employeur et le salarié. Il est inscrit dans le contrat de travail (art. L.121-4) et constitue un élément essentiel non modifiable unilatéralement par l'employeur.

Le principe d'égalité de rémunération s'applique-t-il en HORECA ?

Oui, le principe travail de valeur égale, rémunération égale s'impose selon l'article L.222-1 du Code du travail. L'employeur doit pouvoir justifier les écarts salariaux entre salariés occupant des postes comparables par des critères objectifs et vérifiables.

Les salaires HORECA sont-ils indexés ?

Oui, le SSM et tous les salaires sont indexés sur le coût de la vie selon l'article L.222-2 du Code du travail. L'indexation s'applique automatiquement à chaque tranche indiciaire, sans distinction entre le SSM et les salaires supérieurs.

Quelle différence entre SSM qualifié et non qualifié en HORECA ?

Le SSM non qualifié s'applique aux salariés sans certificat de qualification. Le SSM qualifié, majoré de 20 %, s'applique aux salariés titulaires d'un certificat reconnu (CCP, DAP, DT) selon l'article L.222-9 du Code du travail.

Quelle est la grille salariale applicable en HORECA en l'absence de CCT ?

Aucune grille salariale conventionnelle n'existe en HORECA puisque le secteur ne dispose pas de CCT sectorielle. Le seul plancher obligatoire est le salaire social minimum (SSM) fixé par l'article L.222-9 du Code du travail luxembourgeois.

Une entreprise HORECA peut-elle créer une grille interne ?

Oui, l'entreprise HORECA peut créer une grille salariale interne, voire négocier un accord d'entreprise avec la délégation du personnel si elle existe. Cette démarche assure la cohérence des rémunérations et facilite le recrutement dans un secteur en tension.

Conditions d'exercice

En l'absence de grille conventionnelle, la rémunération HORECA repose sur des règles minimales.

Élément	Détail
SSM non qualifié	Plancher légal pour tout salarié de 18 ans et plus (art. L.222-9)
SSM qualifié	SSM non qualifié + 20 % pour les salariés avec certificat reconnu
Pas de grille	Aucune convention collective ne fixe de barème par poste ou ancienneté
Négociation individuelle	Le salaire est fixé librement dans le contrat (au-dessus du SSM)
Indexation	Le SSM et tous les salaires sont indexés sur le coût de la vie (art. L.222-2)
Égalité	Principe de salaire égal pour un travail de valeur égale (art. L.222-1)
Accord d'entreprise	Possibilité de négocier une grille interne avec la délégation du personnel

Modalités pratiques

La fixation des salaires en HORECA sans grille conventionnelle requiert une approche structurée.

Étape	Détail
Benchmark	Comparer les salaires pratiqués sur le marché HORECA luxembourgeois
Classification interne	Définir des niveaux de poste (commis, chef de rang, sous-chef, chef)
Contrat	Inscrire le salaire convenu dans le contrat de travail (art. L.121-4)
Vérification SSM	S'assurer que le salaire respecte le SSM applicable (qualifié ou non)
Révision	Prévoir des points de révision salariale annuels
Transparence	Communiquer les critères de rémunération pour éviter les inégalités

Pratiques et recommandations

Créer une grille salariale interne par poste et niveau d'expérience, même si aucune obligation légale ne l'impose, pour assurer la cohérence des rémunérations et faciliter le recrutement dans un secteur en tension.

Vérifier systématiquement que tout salaire proposé respecte le SSM qualifié pour les salariés disposant d'un certificat de capacité professionnelle (CCP, DAP, DT), car l'écart de 20 % est souvent méconnu.

Indexer automatiquement les salaires lors de chaque tranche indiciaire, comme le prévoit la loi, sans distinction entre le SSM et les salaires supérieurs.

Documenter les critères de fixation des salaires (expérience, compétences, responsabilités) pour justifier les écarts en cas de contestation fondée sur le principe d'égalité de rémunération.

Négocier si possible un accord d'entreprise avec la délégation du personnel pour formaliser une politique salariale, à défaut de CCT sectorielle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum (SSM qualifié et non qualifié)
Art. <u>L.222-2</u> du Code du travail	Indexation des salaires sur le coût de la vie
Art. <u>L.222-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de rémunération
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat (mention du salaire)
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA

L'absence de grille conventionnelle en HORECA laisse une grande liberté aux employeurs mais expose aussi les salariés à des disparités salariales significatives pour des postes comparables. Une grille interne, même non obligatoire, constitue un outil de gestion RH recommandé.

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.