

# Comment négocier son salaire en HORECA sans grille conventionnelle ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, la négociation salariale est **entièrement individuelle** en l'absence de convention collective sectorielle — une situation qui diffère des secteurs couverts par une CCT où une grille fixe un minimum par poste et ancienneté. L'absence de CCT sectorielle laisse la négociation entièrement au niveau individuel. Le seul plancher légal est le **SSM** (art.

L.222-9) : non qualifié ou qualifié (+20 %) selon le certificat détenu. Au-delà, le salaire résulte du **rapport de force** entre l'employeur et le candidat. Le salarié peut s'appuyer sur son expérience, ses compétences spécifiques (langues, spécialité culinaire), la tension du marché HORECA et le principe d'**égalité de rémunération** (art. L.222-1) pour négocier un salaire supérieur au SSM.

## Définition

La **négociation salariale** en HORECA est le processus par lequel le salarié et l'employeur conviennent du niveau de rémunération, en l'absence de barème conventionnel.

Contrairement aux secteurs disposant d'une CCT (construction, nettoyage, banque), le secteur HORECA ne prévoit aucun minimum par poste au-delà du SSM. La rémunération est inscrite dans le contrat de travail individuel (art. L.121-4) et constitue un élément essentiel non modifiable unilatéralement.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser une révision salariale annuelle en HORECA ?

Le salarié peut demander une clause de révision salariale annuelle dans son contrat, indexée sur la performance ou l'ancienneté. Aucun mécanisme conventionnel d'augmentation automatique n'existe en HORECA, ce qui rend la clause contractuelle indispensable pour le salarié.

### Comment négocier son salaire en HORECA sans grille conventionnelle ?

La négociation est entièrement individuelle en l'absence de CCT sectorielle HORECA. Le seul plancher légal est le SSM (art. L.222-9). Au-delà, le salaire résulte du rapport de force entre employeur et candidat, basé sur les compétences et le marché.

### Le salaire convenu peut-il être modifié unilatéralement ?

Non, le salaire inscrit au contrat de travail constitue un élément essentiel. Il ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur selon l'article L.121-7 du Code du travail. Toute modification requiert l'accord écrit du salarié concerné.

### Le SSM qualifié s'applique-t-il automatiquement en HORECA ?

Le SSM qualifié (+20 %) s'applique au salarié détenteur d'un certificat de capacité professionnelle reconnu (CCP, DAP, DT). Cet écart est souvent méconnu ; le salarié doit présenter son certificat pour bénéficier de cette majoration légale obligatoire.

### Quels éléments connexes négocier en plus du salaire HORECA ?

Au-delà du salaire de base, le salarié peut négocier les conditions connexes : repas fournis (avantage en nature), horaires, repos compensatoire, formation continue. L'absence de CCT laisse tout négociable au-delà du minimum légal SSM applicable.

### Sur quels arguments s'appuyer pour négocier au-dessus du SSM ?

Le salarié peut s'appuyer sur son expérience, ses compétences spécifiques (langues, spécialité culinaire, certification), la tension du marché HORECA luxembourgeois et le principe d'égalité de rémunération (art. L.222-1) pour négocier un salaire supérieur au minimum légal.

## Conditions d'exercice

La négociation salariale en HORECA repose sur des repères légaux et pratiques.

Repère	Détail
<b>SSM non qualifié</b>	Plancher absolu pour tout salarié majeur (art. L.222-9)
<b>SSM qualifié</b>	SSM + 20 % si le salarié détient un CCP, DAP ou DT reconnu
<b>Pas de minimum par poste</b>	Aucune grille conventionnelle n'impose de salaire au-delà du SSM
<b>Contrat</b>	Le salaire convenu est inscrit au contrat et ne peut être modifié unilatéralement
<b>Égalité</b>	Travail de valeur égale = rémunération égale (art. L.222-1)
<b>Indexation</b>	Tout salaire est indexé automatiquement (art. L.222-2)
<b>Marché</b>	La pénurie de main-d'œuvre HORECA renforce le pouvoir de négociation du salarié

## Modalités pratiques

La négociation salariale en HORECA peut être structurée en plusieurs étapes.

Étape	Détail
<b>Préparation</b>	Recenser ses compétences, certifications et expérience pertinente
<b>Benchmark</b>	Se renseigner sur les salaires pratiqués dans le secteur (ADEM, offres d'emploi)
<b>Argumentation</b>	Mettre en avant les compétences rares (langues, spécialité, management)
<b>Entretien</b>	Discuter du salaire brut, des majorations prévisibles et des avantages en nature
<b>Formalisation</b>	Inscrire le salaire convenu dans le contrat écrit avant l'entrée en service
<b>Révision</b>	Négocier des points de révision annuels dans le contrat

## Pratiques et recommandations

**Se renseigner** sur les salaires pratiqués dans le secteur HORECA luxembourgeois avant tout entretien d'embauche, en consultant les offres de l'[ADEM](#) et les études salariales disponibles.

**Valoriser** les compétences spécifiques qui justifient un salaire supérieur au SSM : maîtrise de plusieurs langues, certification en cuisine, expérience en établissement étoilé ou en management d'équipe.

**Négocier** non seulement le salaire de base mais aussi les conditions connexes : repas fournis (avantage en nature), horaires, repos compensatoire, formation continue. La [grille salariale](#) ne reposant que sur le SSM, tout est négociable au-delà.

**Inscrire** tous les éléments de rémunération convenus dans le contrat de travail, car en l'absence de CCT, seul le contrat fait foi.

**Demander** une clause de révision salariale annuelle indexée sur la performance ou l'ancienneté, car aucun mécanisme conventionnel d'augmentation automatique n'existe en HORECA.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.222-9</a> du Code du travail	Salaire social minimum (qualifié et non qualifié)
Art. <a href="#">L.222-1</a> du Code du travail	Principe d'égalité de rémunération
Art. <a href="#">L.222-2</a> du Code du travail	Indexation des salaires
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat (salaire)
Art. <a href="#">L.121-7</a> du Code du travail	Modification du contrat de travail (accord du salarié requis)

La tension sur le marché de l'emploi HORECA au Luxembourg confère aux salariés un pouvoir de négociation réel. L'absence de CCT, souvent perçue comme un désavantage, peut aussi permettre de négocier des conditions supérieures aux minima conventionnels d'autres secteurs.

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.