

# Un extra HORECA appelé pour une soirée a-t-il droit à une rémunération minimale ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un extra appelé pour une soirée a droit au **salaire social minimum** (SSM) horaire comme rémunération plancher (art. [L.222-9](#)) — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le SSM s'applique à tout salarié, y compris en CDD de très courte durée. L'extra est un salarié en **CDD** (art. [L.122-1](#)) conclu pour une tâche précise et temporaire.

Chaque heure prestée doit être rémunérée au moins au SSM horaire (qualifié ou non qualifié selon le profil). Les majorations s'ajoutent au SSM : **+70 % le dimanche** (art. [L.231-7](#)), **+100 % un jour férié** (art. [L.232-6](#)), **+25 % pour le travail de nuit** entre 1h et 6h (art. [L.212-8](#)). Il n'existe pas de durée minimale de prestation imposée par la loi.

## Définition

L'**extra** en HORECA est un salarié engagé sous contrat à durée déterminée de très courte durée pour une prestation ponctuelle (événement, banquet, remplacement d'un soir).

Le contrat d'extra est un **CDD** au sens de l'article [L.122-1](#), soumis à toutes les obligations du Code du travail : contrat écrit, respect du SSM, déclaration à la [CCSS](#), paiement des cotisations sociales. L'[absence de CCT sectorielle HORECA](#) signifie que le SSM constitue le seul plancher de rémunération, sans minimum conventionnel par poste.

## Conditions d'exercice

L'embauche d'un extra HORECA est encadrée par les règles du CDD et du SSM.

Condition	Détail
<b>CDD écrit</b>	Contrat écrit obligatoire précisant la durée et le motif (art. <a href="#">L.122-1</a> )
<b>SSM horaire</b>	Rémunération minimale = SSM horaire (qualifié ou non qualifié)
<b>Pas de durée minimale</b>	Aucune durée minimale de prestation imposée par la loi
<b>Majorations</b>	Dimanche +70 %, jour férié +100 %, nuit (1h-6h) +25 %
<b>Déclaration <a href="#">CCSS</a></b>	L'extra doit être déclaré au Centre commun de la sécurité sociale
<b>Bulletin de paie</b>	Obligatoire, même pour une seule soirée
<b>Indemnité de fin de CDD</b>	Non prévue par le Code du travail luxembourgeois
<b>Absence de CCT</b>	Pas de minimum conventionnel au-delà du SSM

## Modalités pratiques

L'embauche d'un extra pour une soirée HORECA nécessite un formalisme complet malgré la courte durée.

Étape	Détail
<b>Contrat écrit</b>	Rédiger un CDD précisant le poste, la date, les horaires et le salaire
<b>Déclaration</b>	Déclarer l'extra à la <a href="#">CCSS</a> avant le début de la prestation
<b>Rémunération</b>	Calculer le salaire : heures x SSM horaire + majorations applicables
<b>Bulletin de paie</b>	Établir un bulletin de paie dans les délais légaux
<b>Paiement</b>	Verser le salaire à la fin de la prestation ou selon le calendrier de paie
<b>Certificat de travail</b>	Remettre un certificat de travail à la fin du CDD

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** systématiquement un contrat écrit pour chaque prestation d'extra, même d'une seule soirée, car l'absence de contrat requalifie le CDD en CDI.

**Appliquer** le SSM horaire qualifié (+20 %) pour les extras disposant d'un certificat de capacité professionnelle reconnu, car le différentiel est souvent ignoré pour les prestations ponctuelles.

**Ajouter** les majorations applicables (dimanche, nuit, jour férié) au SSM de base, car elles s'appliquent dès la première heure prestée.

**Déclarer** l'extra à la [CCSS](#) avant le début de la prestation pour éviter les sanctions en cas de contrôle de l'[ITM](#).

**Prévoir** un vivier d'extras fiables et formés pour pallier les absences imprévues, en privilégiant des contrats-cadre fixant les conditions de rémunération à l'avance. Un extra régulier peut demander la requalification en CDI.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum (qualifié et non qualifié)
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Contrat à durée déterminée (conditions)
Art. <u>L.122-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du CDD
Art. <u>L.231-7</u> du Code du travail	Majoration pour travail du dimanche (+70 %)
Art. <u>L.232-6</u> du Code du travail	Majoration pour travail un jour férié (+100 %)
Art. <u>L.212-8</u> du Code du travail	Majoration pour travail de nuit en HORECA

L'extra HORECA est un salarié à part entière malgré la brièveté de sa prestation. L'employeur qui engage des extras sans contrat écrit ni déclaration CCSS s'expose au risque de requalification en CDI et à des sanctions pour travail non déclaré.

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.