

# Quelles mentions obligatoires dans un contrat de travail HORECA ?

## Réponse courte

Le contrat de travail HORECA doit comporter les **mêmes mentions obligatoires** que tout contrat de travail luxembourgeois, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail : identité des parties, date de début, lieu de travail, nature de l'emploi, durée du travail, rémunération et durée du congé. En HORECA, le contrat doit en outre préciser les **horaires de travail spécifiques** au secteur, notamment la possibilité de travail de nuit (23h-6h), de travail le dimanche et les jours fériés.

La particularité du contrat HORECA par rapport au droit commun réside dans la nécessité de mentionner le régime dérogatoire applicable (art. L.212-1 à L.212-10), la période de référence selon la taille de l'entreprise et la possibilité de coupures de service allant jusqu'à 4 heures.

## Définition

Le **contrat de travail HORECA** est l'accord écrit entre l'employeur du secteur hôtelier, de la restauration ou des débits de boissons et le salarié, qui définit les conditions de leur relation de travail. En l'absence de convention collective sectorielle, le contrat individuel revêt une importance accrue car il constitue, avec le Code du travail, la principale source de droits et obligations.

## Questions fréquentes

### Faut-il mentionner les avantages en nature dans le contrat HORECA ?

Oui, les avantages en nature (repas, logement) doivent être détaillés dans le contrat avec leur valorisation forfaitaire ACD. Cette mention est imposée par l'article L.121-4 et garantit la transparence sur la rémunération globale du salarié HORECA.

### La coupure de service doit-elle figurer dans le contrat HORECA ?

Oui, la possibilité d'une coupure de service jusqu'à 4 heures (art. L.212-7) doit être mentionnée dans le contrat HORECA. Cette dérogation au droit commun (qui limite la coupure à 3 heures) est spécifique au secteur et doit être explicite pour le salarié.

### Le contrat HORECA doit-il mentionner le travail de nuit ?

Oui, le contrat HORECA doit préciser la possibilité de prestations de nuit entre 23h et 6h selon l'article L.212-8. Cette mention permet à l'employeur d'organiser légitimement les services nocturnes dans le cadre du POT communiqué au salarié.

### Pourquoi le contrat HORECA est-il particulièrement important au Luxembourg ?

En l'absence de convention collective sectorielle HORECA, le contrat individuel constitue la principale source de droits et obligations avec le Code du travail. Une rédaction complète et précise est essentielle pour protéger les deux parties et réduire les litiges.

### Quand remettre le contrat de travail au salarié HORECA ?

L'exemplaire signé du contrat doit être remis au salarié au plus tard le premier jour de travail. C'est une obligation légale. L'absence de contrat écrit ne prive pas le salarié de ses droits mais expose l'employeur à des sanctions de l'ITM.

## Quelles mentions obligatoires dans un contrat de travail HORECA ?

Le contrat HORECA doit contenir les mentions de l'article L.121-4 : identité des parties, date de début, lieu de travail, nature de l'emploi, durée du travail, rémunération et durée du congé. Il doit aussi préciser les horaires spécifiques HORECA (nuit, dimanche, fériés).

## Conditions d'exercice

Les mentions obligatoires combinent les exigences générales de l'article [L.121-4](#) et les spécificités HORECA.

Mention	Contenu HORECA	Droit commun (art. <a href="#">L.121-4</a> )
Identité des parties	Employeur et salarié	Identique
Date de début	Date d'entrée en service	Identique
Lieu de travail	Établissement(s) d'affectation	Identique
Nature de l'emploi	Poste, qualification, description des tâches	Identique
Durée du travail	Régime HORECA, période de référence, POT	Durée hebdomadaire normale
Rémunération	Salaire de base, majorations nuit/dimanche/fériés	Salaire et accessoires
Congé annuel	26 jours ouvrables	26 jours ouvrables
Coupures de service	Jusqu'à 4h (art. <a href="#">L.212-7</a> )	Jusqu'à 3h
Période d'essai	Le cas échéant (art. <a href="#">L.121-5</a> )	Le cas échéant

## Modalités pratiques

La rédaction du contrat HORECA nécessite une attention particulière à plusieurs points spécifiques.

Point spécifique	Recommandation
Horaires variables	Mentionner que les horaires sont fixés par le POT
Travail de nuit	Préciser la possibilité de prestations entre 23h et 6h
Travail dimanche/fériés	Indiquer que le travail dominical et les jours fériés font partie des obligations
Coupure de service	Mentionner la possibilité d'une coupure de 4h maximum
Tenues de travail	Préciser si l'employeur fournit les vêtements de travail
Avantages en nature	Détailler les repas ou logements éventuellement fournis

## Pratiques et recommandations

**Détailler** les spécificités horaires dans le contrat est d'autant plus important en l'absence de CCT sectorielle. Le contrat est la seule référence en cas de litige sur les horaires ou les conditions de travail, ce qui impose une rédaction exhaustive.

**Mentionner** explicitement le régime dérogatoire HORECA et la période de référence applicable évite les contestations ultérieures. Un salarié informé de la possibilité de semaines à 54 heures en haute saison ne pourra pas invoquer un dépassement non consenti.

**Préciser** le mode de compensation des heures supplémentaires (repos ou numéraire) et le taux des majorations de nuit clarifie les attentes financières dès l'embauche.

**Remettre** un exemplaire signé au salarié au plus tard le premier jour de travail est une obligation légale. L'absence de contrat écrit ne prive pas le salarié de ses droits mais expose l'employeur à des sanctions.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.212-1</u> à <u>L.212-10</u> du Code du travail	Régime spécifique HORECA
Art. <u>L.212-7</u> du Code du travail	Coupures de service en HORECA
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Clause d'essai

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, le contrat individuel est la source principale des droits et obligations au-delà du Code du travail. Une rédaction complète et précise protège les deux parties et réduit les litiges.

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.