

Un travailleur détaché dans l'HORECA bénéficie-t-il des mêmes droits ?

Réponse courte

Le travailleur détaché dans le secteur HORECA bénéficie du **noyau dur de protection** prévu par l'article L.141-1 et suivants du Code du travail : salaire social minimum, durées maximales de travail, repos minimum, congés payés, sécurité et santé au travail.

Il bénéficie également des **dérogations HORECA** des articles L.212-1 à L.212-10, car celles-ci font partie des conditions de travail applicables au Luxembourg. L'absence de CCT sectorielle HORECA simplifie la situation, puisque le noyau dur ne comprend que les dispositions légales — il n'y a pas de convention collective à étendre au travailleur détaché.

Définition

Le **détachement** consiste pour une entreprise établie dans un autre État à envoyer temporairement un salarié travailler au Luxembourg tout en maintenant le contrat de travail d'origine. L'article L.141-1 du Code du travail impose à l'entreprise détachante de respecter un socle minimal de droits luxembourgeois, appelé **noyau dur**.

Dans le secteur HORECA, ce noyau dur inclut les règles spécifiques du chapitre L.212-1 à L.212-10, qui s'appliquent à tout salarié travaillant dans un établissement hôtelier, de restauration ou un débit de boissons au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Le travailleur détaché en HORECA bénéficie du noyau dur légal et des dérogations sectorielles.

Droit garanti	Application au détaché HORECA
Salaire social minimum	SSM luxembourgeois applicable (qualifié ou non qualifié)
Durée maximale de travail	Règles HORECA (art. L.212-3 à L.212-4) selon la taille de l'entreprise
Repos journalier	11 heures consécutives minimum
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives minimum
Congés annuels	26 jours ouvrables par an
Jours fériés	11 jours fériés légaux avec majoration de +100 % si travaillés
Majorations	Nuit +25 %, dimanche +70 %, jour férié +100 %
Sécurité et santé	Obligations identiques à celles des salariés luxembourgeois
CCT sectorielle	Aucune — pas de dispositions conventionnelles à étendre

Modalités pratiques

L'entreprise détachante doit respecter plusieurs formalités pour le détachement en HORECA.

Obligation	Détail
Déclaration préalable	Déclaration de détachement à l' ITM avant le début de la prestation
Représentant	Désigner un représentant au Luxembourg pour les contacts avec l' ITM
Documents	Tenir à disposition le contrat de travail, les bulletins de paie, les relevés d'heures
SSM	Vérifier que la rémunération atteint au moins le SSM luxembourgeois
Durée	Respecter les règles spécifiques HORECA si le détachement a lieu dans un établissement visé
Cotisations	Maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale d'origine (formulaire A1)

Pratiques et recommandations

Vérifier que l'entreprise détachante applique bien les dérogations HORECA à la durée du travail, car un restaurant qui accueille du personnel détaché doit respecter les mêmes plafonds que pour ses propres salariés.

Contrôler que la rémunération du travailleur détaché atteint le SSM luxembourgeois, majorations comprises, car le salaire du pays d'origine peut être inférieur.

Conserver les documents de détachement pendant toute la durée de la prestation et les présenter en cas de contrôle de l'ITM.

Signaler à l'ITM tout soupçon de dumping social ou de non-respect des conditions minimales de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.141-1</u> du Code du travail	Noyau dur de protection des travailleurs détachés
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA
Art. <u>L.212-3</u> à <u>L.212-4</u> du Code du travail	Périodes de référence et dérogations saisonnières HORECA
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum

L'absence de CCT sectorielle HORECA simplifie le détachement, car l'entreprise détachante n'a qu'à respecter les dispositions légales. Le noyau dur inclut les dérogations HORECA à la durée du travail, qui s'appliquent à tout salarié du secteur au Luxembourg.

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.