

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.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la sécurité sociale du travailleur détaché en HORECA ?

Le travailleur détaché maintient son affiliation au régime de sécurité sociale d'origine via le formulaire A1, selon le règlement européen 883/2004. Cette règle évite la double affiliation et préserve la continuité des droits sociaux du salarié dans son pays d'origine.

Le SSM luxembourgeois s'applique-t-il au travailleur détaché HORECA ?

Oui, la rémunération du travailleur détaché doit atteindre au moins le SSM luxembourgeois (qualifié ou non qualifié), majorations comprises, selon l'article [L.222-9](#). Le salaire du pays d'origine ne peut être inférieur au minimum légal luxembourgeois applicable au secteur HORECA.

Les dérogations HORECA s'appliquent-elles au travailleur détaché ?

Oui, les dérogations HORECA aux durées maximales (jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine en haute saison) s'appliquent au travailleur détaché, car elles font partie des conditions de travail applicables au Luxembourg. L'entreprise détachante doit les respecter dans l'établissement HORECA.

Qu'est-ce que le noyau dur de protection des travailleurs détachés ?

Le noyau dur regroupe le socle minimal de droits luxembourgeois imposé à l'entreprise détachante selon l'article [L.141-1](#) : SSM, durées maximales, repos, congés (26 jours), sécurité et santé au travail, majorations dimanche/nuits/jours fériés. Il s'applique sans dérogation possible.

Quelles formalités l'entreprise détachante doit-elle effectuer ?

L'entreprise détachante doit effectuer une déclaration préalable de détachement à l'ITM avant le début de la prestation, désigner un représentant au Luxembourg et tenir à disposition les documents (contrat, bulletins, relevés d'heures) en cas de contrôle.

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

Le travailleur détaché en HORECA bénéficie du noyau dur de protection prévu à l'article L.141-1 du Code du travail : SSM, durées maximales de travail, repos minimum, congés payés, sécurité et santé. Il bénéficie aussi des dérogations HORECA des articles L.212-1 à L.212-10.

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' <u>ITM</u> avant le début de la prestation
Représentant	Désigner un représentant au Luxembourg pour les contacts avec l' <u>ITM</u>
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.