

Un employeur HORECA peut-il faire appel à des extras sans contrat écrit ?

Réponse courte

Non. Tout emploi au Luxembourg nécessite un **contrat de travail écrit**, y compris pour un extra en HORECA. L'article [L.121-4](#) du Code du travail impose que le contrat soit établi par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Un extra est un salarié en **CDD** (contrat à durée déterminée) conclu pour une tâche précise et temporaire — le contrat écrit est d'autant plus obligatoire que l'absence d'écrit entraîne la [requalification en CDI](#) (art. [L.122-9](#)). L'employeur qui engage un extra sans contrat écrit s'expose à des sanctions.

Définition

L'**extra** est un salarié engagé pour une prestation ponctuelle (événement, remplacement, soirée) sous contrat à durée déterminée. En droit luxembourgeois, tout contrat de travail doit être constaté par **écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service (art.

[L.121-4](#)). Le CDD exige en outre des mentions spécifiques : motif du recours, durée ou terme, poste occupé, rémunération. L'absence de contrat écrit expose l'employeur au risque de requalification du CDD en CDI.

Questions fréquentes

Comment éviter la requalification en CDI d'un extra HORECA ?

L'employeur doit rédiger un CDD écrit avec toutes les mentions obligatoires, le signer avant la prestation et déclarer l'extra à la CCSS. Le formalisme du CDD protège le salarié et sécurise l'employeur. Des modèles pré-remplis facilitent les embauches ponctuelles.

L'extra HORECA doit-il être déclaré à la CCSS ?

Oui, l'extra doit être déclaré au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avant le début de la prestation. Le travail non déclaré expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives sévères, indépendamment de la durée de la prestation effectuée.

Quand signer le contrat d'un extra HORECA ?

Le contrat doit être signé avant ou au plus tard au moment où l'extra commence sa prestation. Un contrat signé après coup ne satisfait pas à l'exigence légale de l'article [L.121-4](#) du Code du travail. Cette antériorité conditionne la validité du CDD conclu.

Quelles mentions obligatoires pour un contrat d'extra HORECA ?

Le contrat d'extra (CDD) doit mentionner le motif du recours, la durée ou le terme, le poste occupé, la rémunération et l'identité des parties selon les articles [L.121-4](#) et [L.122-1](#). L'absence de ces mentions expose l'employeur à la requalification en CDI.

Quels documents remettre à l'extra HORECA en fin de mission ?

L'employeur doit établir un bulletin de paie obligatoire et remettre un certificat de travail à la fin du CDD. Ces documents sont obligatoires même pour une prestation unique d'une seule soirée. L'employeur doit aussi conserver une copie pour ses archives.

Un employeur HORECA peut-il faire appel à des extras sans contrat écrit ?

Non, tout emploi nécessite un contrat de travail écrit, y compris pour un extra. L'article L.121-4 du Code du travail impose un contrat écrit au plus tard au moment de l'entrée en service. L'absence d'écrit entraîne la requalification en CDI selon l'article L.122-9.

Conditions d'exercice

L'engagement d'un extra en HORECA nécessite un formalisme complet.

Obligation	Détail
Contrat écrit	Obligatoire pour tout emploi (art. L.121-4)
CDD	L'extra est un salarié en CDD pour une tâche précise
Mentions obligatoires	Motif, durée, poste, rémunération, identité des parties
Absence d'écrit	Requalification en CDI (art. L.122-9)
Déclaration CCSS	Obligatoire avant le début de la prestation
SSM	Le SSM s'applique comme minimum de rémunération
Bulletin de paie	Obligatoire, même pour une prestation unique
Sanctions	Amendes pour défaut de contrat écrit et travail non déclaré

Modalités pratiques

L'employeur HORECA qui engage des extras doit respecter un processus administratif complet.

Étape	Détail
Rédiger le contrat	CDD écrit avec toutes les mentions obligatoires
Signer avant la prestation	Le contrat doit être signé au plus tard à l'entrée en service
Déclarer à la CCSS	Déclaration d'entrée avant le début du travail
Rémunérer	Au minimum le SSM horaire, majorations comprises
Établir le bulletin	Fiche de paie obligatoire
Remettre le certificat	Certificat de travail à la fin du CDD
Archiver	Conserver les contrats pendant la durée légale

Pratiques et recommandations

Préparer des modèles de contrats CDD pour extras avec toutes les mentions obligatoires pré-remplies, afin de gagner du temps lors des embauches ponctuelles.

Signer le contrat avant ou au plus tard au moment où l'extra commence sa prestation, car un contrat signé après coup ne satisfait pas à l'exigence légale.

Déclarer systématiquement l'extra à la CCSS, car le travail non déclaré expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives.

Conserver une copie de chaque contrat d'extra pour pouvoir justifier du respect des formalités en cas de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de contrat de travail écrit
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Contrat à durée déterminée — conditions de recours
Art. <u>L.122-9</u> du Code du travail	Requalification du CDD en CDI en l'absence d'écrit
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

L'absence de contrat écrit pour un extra HORECA entraîne la requalification en CDI. L'employeur ne peut invoquer la brièveté de la prestation pour s'affranchir de l'obligation d'écrit. Le formalisme du CDD protège le salarié et sécurise l'employeur.

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.