

# Le salarie HORECA a-t-il droit a un 13e mois si son contrat ne le prevoit pas ?

## Réponse courte

**Non, il n'existe pas de droit automatique au 13e mois.** Le 13e mois n'est pas prévu par le Code du travail luxembourgeois et aucune disposition legale n'impose son versement. En l'absence de convention collective sectorielle HORECA au Luxembourg, le 13e mois ne peut resulter que de trois sources distinctes : une clause expresse du contrat de travail individuel, un accord d'entreprise negocié avec la delegation du personnel, ou un usage d'entreprise constant, fixe et general.

Si l'employeur a verse un 13e mois de maniere reguliere pendant plusieurs annees consecutives a l'ensemble des salaries sans emettre de reserve, cet usage peut creer un droit acquis que l'employeur ne peut supprimer unilateralement. Toutefois, si le versement etait discretionnaire, ponctuel ou reserve a certains salaries seulement, il ne constitue pas un usage opposable.

## Définition

Le **13e mois** est une prime equivalent generalement a un mois de salaire supplementaire, versee en fin d'annee ou en plusieurs fractions. L'**usage d'entreprise** est une pratique non ecrite qui, lorsqu'elle est constante (repetee dans le temps), fixe (calculee selon des criteres objectifs) et generale (applicable a tous les salaries ou a une categorie definie), cree un droit pour les salaries.

La **convention collective** est un accord negocié entre partenaires sociaux fixant des conditions de travail superieures au minimum legal. L'absence de CCT sectorielle HORECA au Luxembourg signifie qu'aucune grille de primes sectorielles ne s'impose aux employeurs du secteur.

## Conditions d'exercice

Le droit au 13e mois en HORECA depend exclusivement de la source contractuelle ou de l'usage.

Source	Consequence
Clause au contrat de travail	13e mois obligatoire selon les termes du contrat
Accord d'entreprise	13e mois obligatoire pour les salaries couverts
Usage d'entreprise (constant, fixe, general)	Droit acquis, l'employeur ne peut supprimer unilateralement
Versement discretionnaire	Pas de droit acquis, l'employeur peut cesser le versement
CCT sectorielle HORECA	Inexistante au Luxembourg
Code du travail	Aucune disposition sur le 13e mois

## Modalités pratiques

Le salarie HORECA doit verifier la source de son eventuel 13e mois pour evaluer ses droits.

Point pratique	Detail
Contrat de travail	Verifier si une clause prevoit le 13e mois
Bulletins de salaire	Analyser l'historique pour identifier un versement regulier
Accord d'entreprise	Consulter la delegation du personnel sur l'existence d'un accord
Qualification de l'usage	Constant + fixe + general = droit acquis
Suppression de l'usage	L'employeur doit denoncer l'usage avec un preavis raisonnable
Litige	Tribunal du travail competent pour faire reconnaitre un usage

## Pratiques et recommandations

**Verifier** en priorite le contrat de travail et les bulletins de salaire des annees precedentes, car la preuve d'un versement regulier du 13e mois sur plusieurs annees peut suffire a etabliir un usage d'entreprise creant un droit pour le salarie.

**Distinguer** clairement un usage d'entreprise d'une gratification benevole, car l'usage doit etre constant, fixe dans son mode de calcul et general pour creer un droit opposable, alors qu'une prime versee a la discretion de l'employeur peut etre supprimee a tout moment.

**Consulter** la delegation du personnel ou un syndicat si l'employeur cesse de verser un 13e mois precedemment regulier, car la denonciation d'un usage d'entreprise exige un preavis raisonnable et une information prealable des representants du personnel.

## Cadre juridique

Reference	Objet
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Contenu obligatoire du contrat de travail
<b>Art. <u>L.222-1</u> du Code du travail</b>	Salaire social minimum
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Conditions de l'usage d'entreprise (constance, fixite, generalite)

Le 13e mois n'est ni legal ni conventionnel en HORECA au Luxembourg. Seul le contrat, un accord d'entreprise ou un usage constant et general peut creer ce droit. Le salarie qui n'a aucune de ces sources ne peut pas reclamer un 13e mois.

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.