



HORECA

Quelles sont les
dispositions légales
qui s'appliquent au
secteur ?



Ensemble, valorisons le Travail.

**Employeurs, salariés,
apprentis et stagiaires.**

1.

Dispositions spécifiques pour les entreprises du secteur de l'Horeca

Elles concernent les règles relatives à la flexibilité du temps de travail qui diffèrent par rapport au droit commun. La période de référence varie suivant la taille ou le type de l'entreprise, de même que la durée de travail journalière et hebdomadaire.

Les autres règles relatives à la durée de travail sont les mêmes que les règles de droit commun.

2.

À qui s'appliquent les dispositions spécifiques ?

Elles s'appliquent aux salariés qui accomplissent un travail, sinon exclusivement, du moins principalement manuel, aux apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.

Les apprentis et stagiaires auxquels s'appliquent les dispositions spécifiques sont ceux qui effectuent des tâches manuelles (qui les auraient qualifiés sous l'ancien statut d'« ouvrier ») et auxquels ne sont pas applicables les dispositions relatives à la protection des jeunes salariés.

Pour les salariés, apprentis et stagiaires qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle ces dispositions spécifiques ne s'appliquent pas, ces derniers étant soumis au droit commun en ce qui concerne la durée de travail.



Les établissements similaires (aux entreprises hôtelières, aux entreprises de restauration et aux débits de boissons) sont les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement :

- \\ un hébergement; ou
- \\ des repas; ou
- \\ des boissons.

Il s'agit notamment :

- \\ des pensions;
- \\ des auberges;
- \\ des motels;
- \\ des locations privées de chambres si des salariés y sont occupés;
- \\ des entreprises de traiteurs si elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé;
- \\ des entreprises de restauration rapide;
- \\ des cantines.



3.

La période de référence

Elle varie en fonction de la taille ou du type d'entreprise :

- ▾ dans les entreprises qui occupent régulièrement 50 salariés au moins, la période de référence est fixée à respectivement 4 semaines ou à 1 mois au maximum;
- ▾ dans les entreprises qui occupent régulièrement entre 15 et 49 salariés, la période de référence est fixée à respectivement 8 semaines ou à 2 mois;
- ▾ dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 salariés, la période de référence est fixée à 6 mois au maximum;
- ▾ dans les entreprises à caractère saisonnier, c'est-à-dire celles qui restent fermées pendant une partie de l'année, et ce pour une durée minimale de 3 mois consécutifs, et dont l'effectif suit de fortes variations en fonction de certaines périodes de l'année, la période de référence est fixée à 6 mois au maximum.

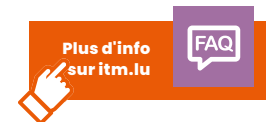


4.

Durée de travail maximale dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 salariés

La durée de travail maximale journalière et hebdomadaire peut être portée à 12 heures par jour et 51 heures par semaine respectivement 54 heures, suivant les différentes périodes de l'année:

Période de l'année	Durée journalière max.	Durée hebdomadaire max.
• Juin et septembre	12 heures	51 heures
• Juillet et août	12 heures	54 heures
• Fin d'année (du 23 décembre au 2 janvier inclus)		
• Pâques (la semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème)		
• Pentecôte (la semaine précédant et la semaine suivant Pentecôte, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème)		





5.

Durée de travail maximale dans les entreprises qui occupent régulièrement entre 15 et 49 salariés

La durée de travail maximale journalière et hebdomadaire peut être portée à 12 heures par jour et 51 heures par semaine pendant les différentes périodes de l'année:

Période de l'année	Durée journalière max.	Durée hebdomadaire max.
<ul style="list-style-type: none">• Juin à septembre inclus• Fin d'année (du 23 décembre au 2 janvier inclus)• Pâques (la semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème)• Pentecôte (la semaine précédant et la semaine suivant Pentecôte, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème)	12 heures	51 heures

6.

Durée de travail maximale dans les entreprises à caractère saisonnier ?

La durée de travail maximale journalière et hebdomadaire peut être portée à 12 heures par jour et 54 heures, respectivement 60 heures par semaine pendant les différentes périodes de l'année:

Période de l'année	Durée journalière max.	Durée hebdomadaire max.
• Juin et septembre	12 heures	54 heures
• Juillet et août • Fin d'année (du 23 décembre au 2 janvier inclus) • Pâques (la semaine précédant et la semaine suivant Pâques, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème) • Pentecôte (la semaine précédant et la semaine suivant Pentecôte, y compris le samedi précédant la 1ère semaine et le dimanche suivant la 2ème)	12 heures	60 heures

7.

Obligation de l'employeur pour pouvoir faire travailler un salarié au-delà de 48 heures par semaine

L'employeur qui fait travailler un salarié au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence doit avoir obtenu au préalable l'accord exprès de celui-ci.

L'accord du salarié doit être donné par écrit au début de chaque période de référence.

L'employeur est obligé de tenir un registre à jour de tous les salariés effectuant une telle durée hebdomadaire de travail.



8.

Obligations à charge de l'employeur dans des entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 salariés et dans des entreprises à caractère saisonnier

Les deux n'étant pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail, l'employeur doit tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.



9.

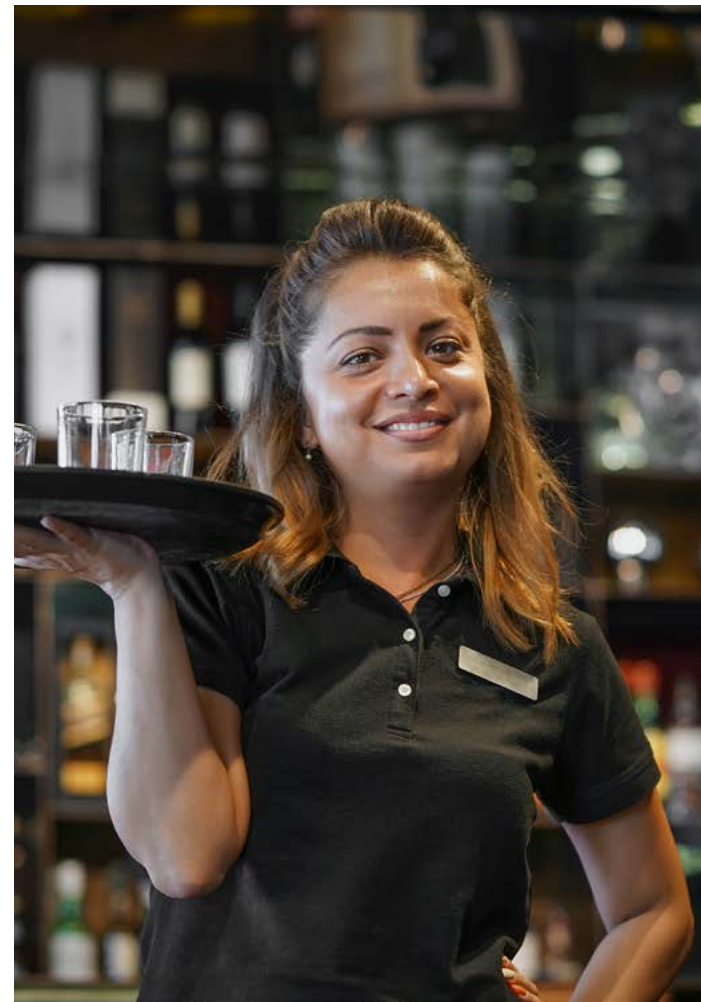
Plan d'organisation du travail (POT)

A l'exception des entreprises occupant moins de 15 salariés, y compris les entreprises à caractère saisonnier, l'employeur est obligé d'établir un POT afin de pouvoir appliquer les périodes de référence.

Pour l'élaboration d'un POT, il est renvoyé aux règles qui s'appliquent de manière générale.

Pour plus d'informations sur le POT cliquez ici: <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/duree-travail/f.html>

En l'absence d'un POT, il n'est pas possible de profiter de la flexibilisation du temps de travail.



10.

Coupsures de service

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée, appelée coupure de service.

La durée de cette période ne peut pas excéder 3 heures.

La durée de la coupure de service peut être portée à 4 heures, sur demande de l'employeur, soit pour la totalité de leur personnel concerné, soit pour une partie seulement.

La demande, dûment motivée, doit être introduite auprès de l'ITM et être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel. Pour les entreprises du secteur occupant moins de 15 salariés, la demande doit être accompagnée de l'avis de tous les salariés de l'entreprise travaillant sous le régime de la coupure.



11.

Repos journalier et hebdomadaire

Tout salarié doit bénéficier au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos journalier de 11 heures consécutives au moins.

Tous les salariés ont également droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche.

Lorsqu'un tel repos hebdomadaire n'est pas possible, les salariés ont droit à un congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé (maximum 6 jours de congé supplémentaire par an).

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours.



12.

Rémunération en cas de prestation de travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit dans le cas des salariés, apprentis, et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration tout travail presté entre 23h00 et 06h00.

Le salaire dû pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01h00 et 06h00 est majoré de 25%, soit en temps libre, soit en numéraire.

Aucune majoration pour travail de nuit n'est prévue par le Code du travail, pour les heures prestées de 23h00 à 01h00 du matin.



13.

Travail du dimanche

Chaque heure travaillée le dimanche doit être rémunérée à 100% et donne droit à un repos compensatoire (une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures ou une demie journée au moins s'il n'a pas excédé 4 heures). Selon notre avis ce repos compensatoire ne sera pas rémunéré car le travail presté le dimanche a déjà été rémunéré à 100%.

À noter que le salarié totalisant au moins 20 dimanches d'occupation au cours d'une année aura droit à 2 jours de congé payé venant s'ajouter au congé annuel de récréation. Toutefois aucune majoration de salaire de 70% pour le travail presté le dimanche n'est prévue.



14.

Jours fériés

Les salariés rémunérés à l'heure ou au mois, occupés dans les entreprises à caractère saisonnier travaillant les jours fériés légaux, pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé:

- √ Soit par l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois;
- √ Soit par l'octroi de deux jours de congés payés venant s'ajouter au congé ordinaire;
- √ Soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année, d'une demi-journée de repos payée par semaine

Ces jours de repos ne peuvent pas être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

Toutefois, ces salariés ont toujours droit au paiement du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées lors du jour férié selon les termes du contrat de travail.

Les salariés qui ne travaillent pas un jour férié légal sont soumis aux règles qui s'appliquent de manière générale. <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/jours-feries-legaux.html>





Vous vous interrogez sur les dernières évolutions apportées au Code du travail ? L'ITM vous aide à y voir plus clair. Pour plus d'informations, prenez contact auprès de nos agents de l'ITM, ils répondront à vos questions et vous accompagneront dans vos démarches.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale:

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg

Tél.: +352 247 - 76100

Fax.: +352 247 - 96100

Email: contact@itm.etat.lu - 24 St./24

www.itm.lu

Diekirch

Lundi, Mardi, Jeudi, Vendredi
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Lundi > Vendredi
1, bd de la Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Lundi > Vendredi
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mercredi
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz

Les informations contenues sur notre site internet n'ayant aucune vocation d'exhaustivité et étant de nature générale, elles ne constituent pas des avis juridiques et ne remplacent pas des conseils adaptés à des circonstances personnelles et spécifiques. Les vulgarisations sont proposées à titre informatif, seuls font foi les textes légaux publiés de manière officielle.