

LCGB-INFO



Secteur HORECA

Guide pratique

Table des matières

- 3** Contrat de travail
- 5** Licenciement ou résiliation de contrat de travail
- 8** Maladie
- 9** Durée de travail
- 10** Plan d'Organisation de Travail (POT)
- 12** Congés annuels payés
- 15** Naissance et enfants

Dernière mise à jour : Août 2020

Contrat de travail



L'embauche se fait par un contrat écrit en double exemplaire dont un est destiné au salarié et l'autre à l'employeur.

Types de contrats de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat de travail sans date d'échéance. C'est le contrat de travail de droit commun.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail avec date d'échéance. Le recours au CDD est strictement limité par la loi et ne peut être conclu que dans certains cas.

Le contrat de travail CDI doit comporter les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties ;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail ;
- le lieu de travail ou le principe que le salarié sera occupé à divers endroits ;
- la description des tâches et des fonctions ;
- la durée de travail journalière ou la durée de travail hebdomadaire ;
- l'horaire normal de travail ;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
- la durée du congé annuel payé ou la méthode de calcul du congé payé* ;
- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat* ;
- la durée éventuelle d'une période d'essai ;

*Ces mentions peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales ou aux conventions collectives.

- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
- la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ;
- le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles.

Période d'essai

La période d'essai est une période probatoire au début d'un contrat de travail (à durée indéterminée ou déterminée), qui ne peut être ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure à 6 mois tout en sachant qu'il existe des exceptions en relation avec le niveau de formation du salarié.

Une période d'essai maximale de 3 mois

La période d'essai ne peut pas être supérieure à 3 mois si le niveau de formation professionnelle du salarié est inférieur au Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle de l'enseignement technique (CATP).

Une période d'essai maximale de 12 mois

La période d'essai peut aller jusqu'à 12 mois lorsque le traitement mensuel brut prévu par le contrat de travail est supérieur ou égal à 4.474,31 € (indice 834,76).

Particularités

Il existe également des conditions d'embauche et de travail spéciales pour l'occupation occasionnelle et l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires. L'occupation occasionnelle concerne les personnes, qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une

façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance et qui ne doit pas dépasser 3 mois par année de calendrier. Un contrat écrit est obligatoire, mais à ne pas confondre avec l'engagement à l'essai.

Licenciement ou résiliation de contrat de travail



Résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai

Durant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail rapidement et sans indemnité.

La résiliation pendant la période d'essai doit se faire par écrit et :

- par lettre recommandée, de préférence avec accusé de réception ou
- être remise en mains propres d'un exemplaire à l'autre partie, contre signature.

Ni l'employeur, ni le salarié n'a besoin de donner les motifs de sa résiliation, même en cas de demande expresse de l'autre partie, sauf en cas de résiliation avec effet immédiat.

Afin de résilier le contrat de travail, il faut toutefois respecter un préavis, qui dépend de la durée initiale de la période d'essai prévue par le contrat de travail (ou la convention collective applicable).

Durée de la période d'essai	Délai de préavis (jours calendrier)
2 semaines	impossibilité de résiliation sauf pour faute grave
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 - 12 mois	1 mois

Résiliation du contrat avec préavis

Le salarié a le droit de démissionner, c'est-à-dire de prendre l'initiative de résilier son contrat de travail. Il doit notifier cette résiliation à son employeur en respectant un certain délai de préavis, qui dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Ancienneté de service	Délai de préavis
< 5 ans	1 mois
5-10 ans	2 mois
> 10 ans	3 mois

Licenciement avec préavis

L'employeur doit en tout cas observer une procédure de licenciement. S'il licencie un salarié pour une raison autre qu'une faute grave, il doit lui accorder un préavis ainsi qu'une indemnité de licenciement en cas d'ancienneté de service de 5 ans ou plus.

Ancienneté de service	Délai de préavis
< 5 ans	2 mois
5-10 ans	4 mois
> 10 ans	6 mois

A partir d'une ancienneté de min. 5 ans dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser une indemnité de départ en cas de licenciement ou de prolonger le délai de préavis si l'entreprise emploie moins de 20 salariés.

Ancienneté	Indemnité de départ	Délai de préavis prolongé sans indemnité (entreprises de < 20 salariés)
min. 5 ans	1 mois de salaire	5 mois
min. 10 ans	2 mois de salaire	8 mois
min. 15 ans	3 mois de salaire	9 mois
min. 20 ans	6 mois de salaire	12 mois
min. 25 ans	9 mois de salaire	15 mois
min. 30 ans	12 mois de salaire	18 mois

Si l'entreprise compte plus de 150 salariés, le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable. Si elle compte au moins 15 salariés, elle doit par ailleurs notifier chaque licenciement effectué pour des raisons non inhérentes à la personne au Comité de Conjoncture.

Licenciement avec effet immédiat pour faute grave

L'employeur peut licencier un salarié avec effet immédiat si celui-ci a commis une faute, qui rend le maintien des relations de travail impossible. Le licenciement avec effet immédiat constitue une sanction plus lourde que le licenciement avec préavis, c'est pourquoi ce licenciement suppose à la base un motif de caractère de gravité plus sévère pour l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur ne verse pas d'indemnité de départ. Il peut de plus, sous certaines conditions, demander au salarié licencié le remboursement des frais de formation professionnelle continue qu'il a engagé pour ce dernier.

Licenciement collectif

L'employeur, qui envisage de licencier pour motifs économiques au moins 7 salariés sur une période de 30 jours ou au moins 15 salariés sur une période de 90 jours, devra recourir à la procédure de licenciement collectif, qui passe par 4 étapes principales :

- informer l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) et les représentants des salariés ou les salariés eux-mêmes en cas d'une entreprise de moins de 15 salariés ;
- négocier un plan social ;
- mettre en œuvre le plan social ;
- le cas échéant, demander la défiscalisation des indemnités bénévoles de départ ou de licenciement.

Maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident et/ou en cas de prolongation de l'incapacité, est obligé d'en informer le bureau du personnel le jour même de son incapacité et ce avant le commencement du travail sauf en cas de force majeure (p. ex. : accident de trajet).



Le 3^e jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

Durée de travail



Le secteur HORECA diffère des règles de droit commun et dispose d'une législation spéciale quant à la flexibilisation de l'horaire de travail des salariés au sein des entreprises hôtelières, des entreprises de restauration, des débits de boissons et des établissements similaires.

La durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de référence, ne peut en principe pas dépasser 40 heures. La durée de travail maximale absolue s'élève à 10 heures par jour et de 48 heures par semaine.

Pour le secteur HORECA, la durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence varie en fonction de la période de l'année et de la taille de l'entreprise. La loi reprenant les dispositions spécifiques du secteur HORECA permet des dérogations.



Plan d'Organisation de Travail (POT)



L'employeur est obligé d'établir un POT afin de pouvoir appliquer les périodes de référence, sauf pour les entreprises occupant moins de 15 salariés, y compris les entreprises à caractère saisonnier. Les entreprises, qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un POT doivent tenir un registre à jour.

Période de référence

Entreprise	Période de référence maximale
< 15 salariés	24 semaines (6 mois)
15-49 salariés	8 semaines (2 mois)
> 50 salariés	4 semaines (1 mois)

Coupure de service

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. La durée de cette période ne peut excéder 4 heures.

Repos journalier et hebdomadaire

Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos d'au moins 11 heures consécutives. Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures. Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche. Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures par semaine ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an.

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail presté entre 23h00 et 06h00. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 1h00 et 6h00 est majorée de 25 %.

Travail dominical

L'interdiction du travail du dimanche ne s'applique pas aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements, qui servent des consommations. Le salarié totalisant 20 dimanches d'occupation au cours d'une année a droit à au moins 2 jours de congé supplémentaires.

Travail de jours fériés légaux

Pour chaque jour férié légal travaillé en plus, les salariés pourront être indemnisés soit par l'octroi de 2 jours de repos payés dans un délai de 6 mois, soit par l'octroi de 2 jours de congé 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.

Particularités

Durant les fêtes et foires locales, la durée journalière de travail maximale s'élève à 12 heures tout en se limitant à 2 fêtes ou foires locales par année.

En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective en application des dispositions dérogatoires ne peut pas excéder de plus de 10 % la durée de travail journalière, ni de plus de 15 % la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail.

Congés annuels payés



La durée légale du congé annuel est fixée à 26 jours par année. Une semaine de congé compte au maximum pour 5 jours, même si les heures de travail du salarié sont réparties sur plus de 5 jours par semaine.

Le salarié a droit à son congé à raison d'un 12^{ème} par mois de travail entier, soit 2,167 jours par mois avec 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période de 8 semaines, pendant laquelle le salarié n'a pu bénéficier d'un repos ininterrompu de 44 heures.

Fixation de la date des congés

Le congé annuel doit être fixé au moins 1 mois à l'avance. Le salarié peut, en principe, fixer ses jours de congés selon sa convenance. L'employeur peut néanmoins s'y opposer :

- pour des besoins de service, ou
- en cas de désirs justifiés des autres salariés (exemple : dans certaines entreprises, la priorité est accordée aux personnes ayant des enfants à charge).

En revanche, l'employeur ne peut pas imposer des dates de congé individuel sans l'accord du salarié, ni lui imposer de prendre un congé sans solde. Si le congé est fractionné, il doit au moins comprendre une période de 12 jours ouvrables consécutifs (sauf accord du salarié).

Cas particuliers :

- les apprentis doivent prendre leurs congés annuels pendant les vacances de l'enseignement professionnel ;
- les salariés ne peuvent pas exiger leurs congés entre le 15 juin et le 15 septembre ;

- l'employeur peut refuser de donner des congés au salarié, qui présente des absences injustifiées supérieures à 10 % du temps de travail normalement effectué pendant la partie de l'année déjà écoulée.

Maladie pendant le congé

Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il doit en avertir son employeur et lui remettre un certificat médical :

- dans les 3 jours si le salarié se trouve au Luxembourg ;
- dans les meilleurs délais s'il se trouve à l'étranger.

Les jours couverts par le certificat médical ne sont plus considérés comme jours de congé. Le salarié doit néanmoins, s'il n'est plus en incapacité de travail, reprendre le travail à la date initialement convenue avec l'employeur.

Congés extraordinaires

Un congé extraordinaire est accordé au salarié qui doit s'absenter de son travail pour certains motifs d'ordre personnel.

Il doit, sauf 2 exceptions (naissance et adoption), être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et ne peut être reporté sur le congé ordinaire du salarié.

Mariage/Partenariat

Mariage du salarié	Salariés et apprentis	3 jours
Déclaration de partenariat du salarié	Salariés et apprentis	1 jour
Mariage d'un enfant	Salariés et apprentis	1 jour

Naissance/adoption

Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu	Uniquement pour le père	10 jours
Accueil d'un enfant de < 16 ans en vue de son adoption (sauf si le parent bénéficie du congé d'accueil)	Salariés et apprentis	10 jours

Ces jours de congé sont fractionnables et doivent être pris dans les 2 mois, qui suivent la naissance respectivement l'accueil de l'enfant.

Décès

Décès d'un enfant mineur (< 18 ans)	Salariés et apprentis	5 jours
Décès du conjoint	Salariés et apprentis	3 jours
Décès d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint (père, mère, beaux-parents, enfants et beaux-enfants)	Salariés et apprentis	3 jours
Décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré du salarié ou de son conjoint (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)	Salariés et apprentis	1 jour

Divers

Déménagement (une seule fois sur une période de 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles)	Salariés et apprentis	2 jours
---	-----------------------	---------

Naissance et enfants



Les femmes, qui attendent un enfant ou qui viennent d'accoucher, bénéficient d'un certain nombre d'avantages, dont notamment le congé de maternité. Ces avantages sont destinés, d'une part, à protéger l'état de santé des femmes concernées et, d'autre part, à permettre à ces dernières de se consacrer pleinement à leur enfant après la naissance.

Dans le cadre de sa grossesse, la femme dispose :

- d'une protection contre le licenciement dès le début de la grossesse ;
- d'une protection spéciale de sa santé et de sa sécurité lorsqu'elle occupe un poste présentant des risques spécifiques ;
- d'une protection contre les risques du travail de nuit ;
- d'une dispense de travail dans le but d'effectuer les examens prénataux ;
- de plusieurs semaines de congé avant et après l'accouchement ;
- d'aménagements du temps de travail pour l'allaitement.

Congé prénatal

Le congé de maternité débute 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, les jours de congé prénatal non pris sont ajoutés au congé postnatal (sans que la durée totale du congé maternité ne puisse excéder au total 20 semaines).

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans pour autant raccourcir la durée du congé postnatal, qui reste à 12 semaines.

Un calcul du congé prénatal de maternité est disponible sur le site de la CNS.



Congé postnatal

Le congé de maternité postnatal continue 12 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Congé parental

Le congé parental permet aux parents d'un enfant en bas âge d'interrompre leur carrière professionnelle ou de la réduire pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant tout en ayant la certitude de retrouver leur poste de travail à la fin du congé.

Le parent peut demander :

- soit le 1^{er} congé parental, qui doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ;
- soit le 2^e congé parental, qui peut être pris avant le 6^e anniversaire de l'enfant (12^e anniversaire en cas d'adoption). Le congé parental est accordé une seule fois pour le même enfant.

Qu'il s'agisse du 1^{er} ou du 2^e congé parental, le parent peut demander un congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois par enfant.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, également demander un congé parental à mi-temps ou fractionné selon les modalités suivantes :

	Durée	Demandeurs remplissant les conditions générales	Conséquence sur l'activité
Congé parental mi-temps	12 ou 8 mois	Durée de travail hebdomadaire ≥ 20 h/semaine	Activité professionnelle réduite à 50 % pendant la durée du congé parental
Congé parental fractionné (sur une période maximale de 20 mois) > 50 salariés	4 x 1 mois à temps plein	Durée de travail hebdomadaire ≥ 40 h/semaine	Aucune activité professionnelle permise pendant les 4 mois de congé parental
	1 jour par semaine		Activité professionnelle réduite de 20 % par semaine pendant la durée du congé parental

Si la durée de travail du salarié est inférieure à la moitié de la durée de travail normale applicable dans l'entreprise, le salarié peut prendre un congé parental à temps plein. Il en va de même s'il a plusieurs employeurs. Pendant le congé parental, le parent a droit à une indemnité qui constitue un revenu de remplacement, versée par la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE).

Impressum :

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lrgb.lu

WWW.LRGB.LU