



**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**

Campagne Horeca

**Ministre Georges Mischo
29 janvier 2025**



La volonté est de positionner l'ITM sur son rôle de :



Conseil & Assistance



La campagne



HORECA

Quelles sont les dispositions légales du Code du travail dans ce secteur



Employeurs, salariés, apprentis et stagiaires.

Afin de vous accompagner dans la compréhension des obligations légales, l'ITM met à votre disposition un relevé des principales dispositions du Code du travail applicable à l'Horeca. Grâce au QR code, accédez facilement à ce guide pratique qui vous permettra de consulter rapidement les informations essentielles.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Ensemble, valorisons le Travail.

+352 247-76100 | contact@itm.etat.lu | www.itm.lu



La campagne



- **Objectifs**

- Informer les acteurs du secteur Horeca : employeurs, salariés, apprentis et stagiaires.
- Faciliter l'accès à l'information essentielle : renforcer la compréhension des obligations légales spécifiques au secteur Horeca

- **Moyens**

- Médias traditionnels et sociaux
- Partenariats: présence au Jobday de l'Adem dédié au secteur de l'horeca, le 3 mars 2025 avec 2500 /3000 personnes attendues



La brochure

- Un outil pour comprendre les principales dispositions légales :
 - Droits et devoirs des employeurs et des salariés
 - Flexibilité et temps de travail
 - Réglementations spécifiques (nuit, dimanche, jours fériés)
- Accessible via QR code pour une utilisation rapide et intuitive
- Renvois vers le site de l'ITM pour le détail des informations
- Mais surtout pour inciter à prendre contact avec les agents de l'ITM pour plus d'information.

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.



**10.**

Coupures 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.





Ensemble, valorisons le Travail.