

Quels établissements sont soumis au régime spécifique HORECA du Code du travail ?

Réponse courte

Le régime spécifique HORECA s'applique aux salariés des **entreprises hôtelières**, des **entreprises de restauration**, des **débites de boissons** et des **établissements similaires** selon l'article [L.212-1](#) du Code du travail. Dans le secteur HORECA, le champ d'application est défini de manière large et fonctionnelle — ce qui diffère du droit commun où les règles de durée du travail s'appliquent uniformément sans distinction par type d'établissement.

Sont expressément inclus les **pensions, auberges, motels**, les locations privées de chambres avec personnel salarié, les entreprises de **traiteurs exploitant un restaurant** (uniquement pour le personnel du restaurant), les entreprises de **restauration rapide** et les **cantines**. Les salariés exerçant des fonctions principalement intellectuelles sont toutefois exclus du champ d'application.

Définition

Le **régime spécifique HORECA** désigne l'ensemble des dérogations aux règles générales de durée du travail prévues aux articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) du Code du travail. Ce régime s'applique aux salariés, apprentis et stagiaires accomplissant des tâches à caractère non exclusivement intellectuel dans les **établissements offrant hébergement, repas ou boissons** contre paiement.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-1](#) définit les critères d'inclusion et d'exclusion du régime HORECA.

Critère	Détail
Entreprises hôtelières	Hôtels, pensions, auberges, motels
Entreprises de restauration	Restaurants, traiteurs avec restaurant (personnel restaurant uniquement)
Débites de boissons	Cafés, bars, brasseries
Restauration rapide	Fast-foods, snack-bars
Cantines	Cantines d'entreprise ou collectives
Locations de chambres	Locations privées avec salariés occupés
Exclusion	Salariés à fonctions principalement intellectuelles

Modalités pratiques

L'identification du champ d'application requiert une analyse fonctionnelle de l'activité exercée.

Point pratique	Détail
Analyse fonctionnelle	L'activité réelle prime sur la dénomination de l'entreprise
Personnel mixte	Seul le personnel affecté à l'activité HORECA est soumis au régime spécifique
Traiteurs	Soumis uniquement pour le personnel employé dans le restaurant, pas pour le service traiteur hors site
Seuils d'effectifs	Calculés sur l'ensemble de l'entité globale (art. L.212-5), y compris filiales et franchises
Apprentis et stagiaires	Inclus s'ils effectuent des tâches relevant du statut de salarié

Pratiques et recommandations

Identifier avec précision les salariés soumis au régime HORECA au sein de l'entreprise est indispensable, car les règles de durée du travail diffèrent significativement du droit commun. Cette classification doit être documentée dans le dossier de chaque salarié concerné.

Distinguer les fonctions principalement intellectuelles des fonctions opérationnelles permet de déterminer correctement le régime applicable. Un directeur d'hôtel ou un comptable ne relève pas du chapitre HORECA.

Calculer les seuils d'effectifs au niveau de l'entité globale conformément à l'article [L.212-5](#), en incluant les succursales, filiales et franchises sous enseigne identique, détermine les périodes de référence applicables.

Vérifier régulièrement la conformité des POT avec le champ d'application assure le respect des obligations légales spécifiques au secteur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.212-1 du Code du travail	Champ d'application du régime HORECA
Art. L.212-2 du Code du travail	Renvoi aux règles générales sauf dérogations
Art. L.212-5 du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs

Le régime HORECA s'applique fonctionnellement : c'est l'activité réelle de l'établissement et la nature des tâches du salarié qui déterminent l'application du chapitre spécifique. Les seuils d'effectifs incluent l'ensemble du personnel de l'entité globale, y compris les franchises.

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.