

# Quels éléments doivent figurer sur le contrat d'un salarié HORECA ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le contrat de travail doit contenir les **mentions obligatoires** prévues à l'article [L.121-4](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun sur les mentions de base.

Cependant, il est fortement recommandé de préciser les **spécificités HORECA** : la référence au chapitre [L.212-1](#) à [L.212-10](#), la **période de référence** applicable, les modalités de **coupures de service**, les conditions de travail le **dimanche et jours fériés**, et les règles relatives aux **pourboires**. L'article [L.121-4](#) impose un contrat **écrit** remis au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service, sous peine de sanctions.

## Définition

Le contrat de travail HORECA est le document écrit formalisant la relation de travail entre un employeur du secteur hôtelier, de la restauration ou des débits de boissons et un salarié. En l'absence de CCT sectorielle, il constitue avec le règlement intérieur le **cadre exclusif** des conditions de travail individuelles, ce qui rend ses clauses d'autant plus importantes.

## Questions fréquentes

### Doit-on mentionner les majorations dans le contrat HORECA ?

Oui, il convient de détailler les conditions et majorations applicables : 70 % le dimanche, 100 % les jours fériés, 25 % la nuit (1h-6h). Ces précisions préviennent les litiges et clarifient la rémunération du salarié.

### Faut-il préciser le statut des pourboires dans le contrat HORECA ?

Oui, le contrat doit clarifier si les pourboires sont perçus directement par le salarié ou centralisés par l'employeur. Cette précision évite toute ambiguïté sur leur nature (salaire ou revenu direct) et leur traitement social.

### Quand remettre le contrat écrit au salarié HORECA ?

Le contrat écrit doit être fourni au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié, conformément à l'article [L.121-4](#). Un retard expose l'employeur à des sanctions de l'Inspection du travail (ITM).

### Que risque-t-on avec un contrat HORECA incomplet ?

Un contrat incomplet expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et à des requalifications défavorables par le tribunal du travail. En l'absence de CCT, le contrat individuel est l'outil principal de régulation des conditions.

### Quelles clauses spécifiques HORECA dans le contrat ?

Il est recommandé de mentionner la référence aux articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#), la période de référence applicable, les coupures de service, le travail dimanche/nuit, les jours fériés et le statut des pourboires.

### Quels éléments doivent figurer sur le contrat d'un salarié HORECA ?

Le contrat HORECA doit contenir les mentions de l'article [L.121-4](#) : identité des parties, date de début, lieu, fonctions, durée du travail, rémunération, période d'essai éventuelle. Il doit être écrit et remis à l'entrée en service.

## Conditions d'exercice

Le contrat HORECA doit contenir les mentions légales obligatoires complétées par les spécificités sectorielles.

Mention	Détail
Identité des parties	Nom, prénom, domicile du salarié ; raison sociale et siège de l'employeur
Date de début	Date d'entrée en service effective
Lieu de travail	Adresse de l'établissement ou mention des lieux multiples
Fonctions	Description des tâches et qualification professionnelle
Durée du travail	Durée hebdomadaire et modalités des heures supplémentaires
Rémunération	Salaire de base, majorations, pourboires éventuels
Période d'essai	Si convenue : durée et conditions (art. <a href="#">L.121-5</a> )
Période de référence	Référence au régime applicable selon la taille de l'entreprise (art. <a href="#">L.212-3</a> )
Travail dimanche/nuît	Conditions et majorations applicables

## Modalités pratiques

La rédaction du contrat HORECA doit intégrer les particularités du secteur.

Clause recommandée	Détail
Référence <a href="#">L.212-1</a>	Mentionner l'application du chapitre spécifique HORECA
Coupures de service	Prévoir les modalités (max 1 par jour, max 4h, art. <a href="#">L.212-7</a> )
Travail dominical	Indiquer les conditions et la majoration de 70 %
Jours fériés	Préciser les modalités de travail et la majoration de 100 %
Travail de nuit	Définir les plages et la majoration de 25 % entre 1h et 6h
Pourboires	Clarifier le statut (perçus directement ou centralisés par l'employeur)
Code vestimentaire	Référence au règlement intérieur
Congé annuel	26 jours ouvrables et modalités de prise

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** le contrat en intégrant systématiquement les références aux articles [L.212-1](#) (convention collective) à [L.212-10](#) pour ancrer juridiquement les spécificités HORECA.

**Préciser** le statut des pourboires dans le contrat pour éviter toute ambiguïté sur leur nature (salaire ou revenu direct).

**Détailler** les conditions de travail le dimanche, la nuit et les jours fériés avec les majorations correspondantes pour prévenir les litiges.

**Mentionner** la période de référence applicable en fonction de la taille de l'entreprise pour clarifier le calcul des heures supplémentaires.

**Fournir** le contrat écrit au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service conformément à l'article [L.121-4](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <a href="#">L.121-5</a> du Code du travail	Période d'essai
Art. <a href="#">L.212-1</a> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <a href="#">L.212-3</a> du Code du travail	Périodes de référence
Art. <a href="#">L.212-7</a> du Code du travail	Coupures de service
Art. <a href="#">L.212-8</a> du Code du travail	Travail de nuit dans l'HORECA

En l'absence de CCT sectorielle, le contrat individuel est le principal outil de régulation des conditions de travail dans l'HORECA. Un contrat incomplet expose l'employeur à des sanctions de l'[ITM](#) et à des requalifications défavorables par le tribunal du travail.

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.