

Le principe d'interdiction du travail du dimanche s'applique-t-il aux établissements HORECA ?

Réponse courte

Non, l'interdiction du travail du dimanche **ne s'applique pas** aux établissements HORECA. L'article [L.231-6](#), point 1, exempte explicitement les **hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons** et autres établissements où sont servies des consommations. Dans le secteur HORECA, le travail du dimanche est donc autorisé de plein droit, sans formalité particulière ni autorisation préalable — ce qui diffère du droit commun où l'article [L.231-1](#) pose un principe d'**interdiction du travail du dimanche** de minuit à minuit, avec des dérogations soumises à autorisation ou à des conditions restrictives.

Le salarié HORECA travaillant le dimanche bénéficie d'une **majoration de 70 %**. L'employeur doit inscrire les heures dominicales sur le **registre spécial** (art. [L.211-29](#)) et garantir un repos hebdomadaire de **44 heures consécutives** dans chaque période de 7 jours (art. [L.231-11](#)).

Définition

L'**exemption HORECA du travail du dimanche** est la dérogation permanente et de plein droit qui permet aux établissements hôteliers, de restauration et débits de boissons d'occuper leurs salariés le dimanche sans autorisation préalable. Cette exemption figure à l'article [L.231-6](#), point 1, parmi les secteurs d'activité dont la nature justifie le travail dominical.

Questions fréquentes

Comment cumuler la majoration dimanche avec celle de nuit HORECA ?

Si le salarié travaille de nuit (1h-6h) un dimanche, les majorations s'additionnent : 25 % (nuit) + 70 % (dimanche). Le cumul est intégral sans plafonnement et s'applique aux heures concernées des deux régimes.

Faut-il intégrer les dimanches travaillés au POT HORECA ?

Oui, les dimanches travaillés doivent figurer dans le plan d'organisation du travail. Cette intégration garantit la traçabilité, le respect du repos hebdomadaire et la planification correcte des effectifs en haute saison.

Faut-il une autorisation pour le travail dominical en HORECA ?

Non, l'exemption HORECA est permanente et ne nécessite aucune démarche administrative. Cette dérogation de plein droit s'applique automatiquement à tous les établissements visés à l'article [L.231-6](#) point 1.

Le principe d'interdiction du travail du dimanche s'applique-t-il aux établissements HORECA ?

Non, l'article [L.231-6](#) point 1 exempte les hôtels, restaurants, cantines et débits de boissons. Le travail du dimanche est autorisé de plein droit, sans formalité ni autorisation préalable, dans le secteur HORECA.

Quel repos hebdomadaire en HORECA pour le dimanche travaillé ?

Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives dans chaque période de 7 jours selon l'article [L.231-11](#). Ce repos peut être positionné en semaine plutôt que le dimanche dans le secteur HORECA.

Quelle majoration pour le travail dominical HORECA ?

Le salarié HORECA travaillant le dimanche bénéficie d'une majoration de 70 % pour chaque heure travaillée. Cette majoration légale s'applique en plus du repos hebdomadaire et ne peut être réduite par accord d'entreprise.

Conditions d'exercice

L'article [L.231-6](#) classe les établissements HORECA parmi les exceptions permanentes à l'interdiction dominicale.

Critère	HORECA	Droit commun
Principe	Travail du dimanche autorisé de plein droit	Interdit (art. L.231-1)
Autorisation requise	Aucune	Oui (ITM ou ministère)
Majoration salariale	70 %	70 %
Repos compensatoire	Repos hebdomadaire de 44h dans les 7 jours	Repos hebdomadaire de 44h
Information ITM	Non requise pour l'exemption de plein droit	Requise selon les cas

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit néanmoins respecter certaines obligations liées au travail du dimanche.

Obligation	Détail
Majoration de 70 %	Applicable à chaque heure travaillée le dimanche
Registre	Inscrire les heures du dimanche sur le registre spécial (art. L.211-29)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives dans chaque période de 7 jours (art. L.231-11)
POT	Intégrer les dimanches travaillés dans le plan d'organisation
Bulletin de paie	Faire apparaître distinctement la majoration dominicale

Pratiques et recommandations

Intégrer les dimanches travaillés dans le POT et le planning mensuel garantit la traçabilité et le respect du repos hebdomadaire de 44 heures consécutives dans chaque période de 7 jours.

Calculer correctement la majoration de 70 % sur le salaire horaire brut pour chaque heure dominicale évite les litiges de paie. Cette majoration se cumule avec les éventuelles majorations de nuit si le salarié travaille après 23 heures un dimanche.

Organiser les plannings de manière à garantir un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, même si ce repos ne tombe pas le dimanche, respecte l'article [L.231-11](#).

Informier les salariés dès l'embauche que le travail du dimanche est inhérent au secteur HORECA et prévoir les conditions dans le contrat de travail prévient les contestations ultérieures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.231-6 du Code du travail	Exemption du travail du dimanche pour les établissements HORECA
Art. L.231-1 du Code du travail	Principe d'interdiction du travail du dimanche
Art. L.231-8 du Code du travail	Dispositions protectrices applicables malgré les dérogations
Art. L.231-11 du Code du travail	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre des heures du dimanche

L'exemption HORECA est permanente et ne nécessite aucune démarche administrative. Toutefois, le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives reste obligatoire et doit, dans la mesure du possible, coïncider avec le dimanche.

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.