

# Quels registres l'employeur HORECA doit-il tenir à disposition de l'ITM ?

## Réponse courte

L'employeur HORECA doit tenir plusieurs registres à disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) : le **registre spécial des heures de travail** (art. [L.211-29](#)) indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier, les heures supplémentaires, de nuit et du dimanche ainsi que les rétributions majorées ; le **registre des adolescents** (art. [L.344-3](#)) le cas échéant ; et le **plan d'organisation du travail** pour les entreprises de 15 salariés et plus (art. [L.212-6](#)).

Dans le secteur HORECA, les obligations de registre sont renforcées par la complexité des horaires décalés et des coupures de service — ce qui diffère du droit commun où le registre standard suffit généralement. L'absence de registre constitue une infraction et empêche de prouver le respect des durées maximales. Un **décompte de fin de période** (art. [L.212-9](#)) est également obligatoire.

## Définition

Les **registres obligatoires HORECA** sont les documents que l'employeur du secteur hôtelier et de la restauration doit établir, mettre à jour et présenter à toute demande des agents de l'ITM. Ils constituent la preuve du respect des règles de durée du travail, de repos et de rémunération des majorations.

## Conditions d'exercice

Les obligations de registre varient selon la taille de l'entreprise et les catégories de salariés.

Registre	Contenu obligatoire	Source
<b>Registre des heures</b>	Début, fin, durée du travail journalier	Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Heures supplémentaires</b>	Prolongations de la durée normale du travail	Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Heures de nuit</b>	Heures prestées entre 23h et 6h	Art. <a href="#">L.211-29</a> , <a href="#">L.212-8</a>
<b>Heures du dimanche</b>	Heures travaillées le dimanche	Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Rétributions majorées</b>	Majorations de nuit (25 %), dimanche (70 %), fériés (100 %)	Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Registre des adolescents</b>	Identité, dates, horaires des mineurs employés	Art. <a href="#">L.344-3</a>
<b>POT</b>	Plan d'organisation du travail (? 15 salariés)	Art. <a href="#">L.212-6</a>

## Modalités pratiques

La tenue des registres doit être rigoureuse et accessible en permanence.

Obligation	Détail
Forme	Registre papier ou fichier électronique
Mise à jour	Quotidienne pour les heures de travail
Accessibilité	Présentation à toute demande de l'ITM, sur le lieu de travail
Conservation	Durée recommandée de 5 ans minimum
Coupages de service	Enregistrer les heures de début et fin de coupure
Décompte de fin de période	Obligatoire à chaque fin de période de référence (art. <a href="#">L.212-9</a> )

## Pratiques et recommandations

**Centraliser** tous les registres dans un système unique (logiciel de gestion des temps ou tableur structuré) facilite la mise à jour quotidienne et la présentation lors des contrôles de l'ITM.

**Enregistrer** les coupages de service, même si l'article [L.211-29](#) ne les mentionne pas expressément, permet de prouver que la coupure n'excède pas la durée maximale autorisée et que le salarié n'était pas à disposition.

**Former** les responsables de salle et de cuisine à l'enregistrement quotidien des heures garantit la fiabilité des données. Un registre lacunaire ou rempli a posteriori perd toute valeur probante en cas de litige.

**Conserver** les POT et décomptes de fin de période de référence pendant au moins 5 ans constitue une bonne pratique, même en l'absence de délai légal explicite.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-29</a> du Code du travail	Registre spécial des heures de travail
Art. <a href="#">L.212-6</a> du Code du travail	POT obligatoire pour les entreprises ? 15 salariés
Art. <a href="#">L.212-9</a> du Code du travail	Décompte en fin de période de référence
Art. <a href="#">L.344-3</a> du Code du travail	Registre des adolescents employés
Art. <a href="#">L.212-10</a> du Code du travail	Sanctions pour non-respect des obligations

Le registre des heures est le document le plus contrôlé par l'ITM dans le secteur HORECA. Son absence ou son caractère lacunaire constitue une infraction et empêche l'employeur de prouver le respect des durées maximales de 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.