

# Comment prouver ses heures de travail en HORECA si l'employeur ne tient pas de registre ?

## Réponse courte

**La charge de la preuve se renverse en faveur du salarié.** L'article [L.211-29](#) du Code du travail impose à tout employeur de tenir un registre détaillé des heures de travail de chaque salarié. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut le sanctionner et, en cas de litige devant le tribunal du travail, la charge de la preuve est renversée : c'est à l'employeur de démontrer que le salarié n'a pas effectué les heures qu'il réclame.

Le salarié peut s'appuyer sur tout élément de preuve disponible : plannings, messages, témoignages de collègues, pointages électroniques, tickets de caisse horodatés ou captures d'écran. Ce renversement est particulièrement important en HORECA où les horaires sont souvent variables et les dépassements fréquents.

## Définition

Le **registre de temps de travail** prévu par l'article [L.211-29](#) est un document obligatoire que l'employeur doit tenir pour chaque salarié, mentionnant les heures de début et de fin de travail, les pauses et les heures supplémentaires. Le **renversement de la charge de la preuve** signifie que, lorsque l'employeur ne produit pas ce registre, c'est à lui de prouver que les heures réclamées par le salarié n'ont pas été effectuées.

Le [POT](#) peut servir de preuve complémentaire, et non au salarié de prouver qu'il les a réalisées. Ce mécanisme protège le salarié contre les pratiques d'employeurs qui omettent délibérément de documenter le temps de travail.

## Conditions d'exercice

Les moyens de preuve varient selon la situation du salarié et les manquements de l'employeur.

Situation	Conséquence
Employeur tient le registre	Le registre fait foi sauf preuve contraire
Employeur ne tient pas de registre	Charge de la preuve renversée (art. <a href="#">L.211-29</a> )
Registre incomplet ou falsifié	Même effet que l'absence de registre
Sanction <a href="#">ITM</a>	Amende administrative contre l'employeur
Litige tribunal du travail	Le salarié peut réclamer les heures non payées
Prescription	5 ans pour les créances salariales (art. 2277 Code civil)

## Modalités pratiques

Le salarié HORECA doit constituer ses propres preuves en parallèle pour se protéger.

Point pratique	Detail
Notes personnelles	Tenir un carnet avec les heures de debut, fin et pauses chaque jour
Messages électroniques	Conserver les SMS, e-mails ou messages WhatsApp lies aux horaires
Temoignages	Les collegues peuvent temoigner des heures effectuees
Tickets de caisse	Les horodatages des tickets peuvent corroborer la presence
Signalement <u>ITM</u>	Signaler l'absence de registre a l' <u>ITM</u> (plainte confidentielle possible)
Tribunal du travail	Saisir le tribunal pour reclamer les heures supplementaires impayees

## Pratiques et recommandations

**Conserver** systematiquement les plannings transmis par l'employeur, meme informels, ainsi que tout message electronique confirmant des horaires de travail, car ces elements constituent des preuves recevables devant le tribunal du travail.

**Signaler** l'absence de registre a l'ITM(<https://itm.public.lu/>) sans attendre un litige, car l'inspection peut intervenir et obliger l'employeur a se mettre en conformite, ce qui protege le salarié pour l'avenir.

**Agir** dans le delai de prescription de 5 ans prevu par l'article 2277 du Code civil pour reclamer les arrieres de salaire, tout en sachant que plus les preuves sont recentes, plus elles sont convaincantes.

## Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.211-29</u> du Code du travail	Obligation de tenir un registre de temps de travail
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Heures supplementaires et majorations
Art. 2277 du Code civil	Prescription quinquennale des creances salariales

L'absence de registre de temps de travail est une infraction sanctionnable par l'ITM et entraine le renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié. En HORECA, ou les horaires sont variables, le salarié a tout interet a constituer ses propres preuves des heures effectuees.

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.