

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.

Questions fréquentes

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

La charge de la preuve se renverse en faveur du salarié si l'employeur ne tient pas le registre de l'article L.211-29 du Code du travail. C'est alors à l'employeur de démontrer que le salarié n'a pas effectué les heures qu'il réclame devant le tribunal.

Comment signaler l'absence de registre à l'ITM en HORECA ?

Le salarié peut signaler l'absence de registre à l'ITM par courrier, e-mail ou portail en ligne. La plainte peut être confidentielle. L'inspection peut intervenir et obliger l'employeur à se mettre en conformité, ce qui protège le salarié pour l'avenir.

Que faire en cas de registre incomplet ou falsifié en HORECA ?

Un registre incomplet ou falsifié produit le même effet que l'absence de registre : la charge de la preuve est renversée en faveur du salarié. L'ITM peut sanctionner l'employeur, et le salarié peut réclamer les heures non payées devant le tribunal du travail.

Quel est le délai de prescription pour réclamer des arriérés de salaire HORECA ?

Le délai de prescription pour réclamer les créances salariales est de 5 ans selon l'article 2277 du Code civil luxembourgeois. Cette durée s'applique en HORECA comme dans tout autre secteur. Plus les preuves sont récentes, plus elles sont convaincantes devant le tribunal.

Quelle obligation pèse sur l'employeur HORECA en matière de registre ?

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, mentionnant les heures de début, de fin, les pauses et les heures supplémentaires. Le non-respect est sanctionnable par l'ITM.

Quels documents le salarié HORECA peut-il utiliser comme preuves ?

Le salarié peut s'appuyer sur les plannings, messages électroniques (SMS, e-mails, WhatsApp), témoignages de collègues, pointages électroniques, tickets de caisse horodatés et captures d'écran. Tous ces éléments constituent des preuves recevables devant le tribunal du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

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

Situation	Consequence
Employeur tient le registre	Le registre fait foi sauf preuve contraire
Employeur ne tient pas de registre	Charge de la preuve renversée (art. L.211-29)
Registre incomplet ou falsifié	Même effet que l'absence de registre
Sanction ITM	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 début, fin et pauses chaque jour
Messages électroniques	Conserver les SMS, e-mails ou messages WhatsApp liés aux horaires
Témoignages	Les collègues peuvent témoigner des heures effectuées
Tickets de caisse	Les horodatages des tickets peuvent corroborer la présence
Signalement ITM	Signaler l'absence de registre à l' ITM (plainte confidentielle possible)
Tribunal du travail	Saisir le tribunal pour réclamer les heures supplémentaires impayées

Pratiques et recommandations

Conserver systématiquement les plannings transmis par l'employeur, même informels, ainsi que tout message électronique confirmant des horaires de travail, car ces éléments constituent des preuves recevables devant le tribunal du travail.

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

Agir dans le délai de prescription de 5 ans prévu par l'article 2277 du Code civil pour réclamer les arriérés de salaire, tout en sachant que plus les preuves sont récentes, plus elles sont convaincantes.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenir un registre de temps de travail
Art. L.211-27 du Code du travail	Heures supplémentaires et majorations
Art. 2277 du Code civil	Prescription quinquennale des créances salariales

L'absence de registre de temps de travail est une infraction sanctionnable par l'[ITM](#) et entraîne le renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié. En HORECA, où les horaires sont variables, le salarié a tout intérêt à constituer ses propres preuves des heures effectuées.

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.