

# Quelle est la durée maximale de travail hebdomadaire dans l'HORECA ?

## Réponse courte

La durée maximale de travail hebdomadaire dans l'HORECA peut atteindre **51 à 54 heures** selon la taille de l'entreprise et la période de l'année, conformément à l'article [L.212-4](#) du Code du travail. Dans le secteur HORECA, ces plafonds saisonniers sont significativement plus élevés — ce qui diffère du durée du travail en droit commun où la durée hebdomadaire maximale est limitée à **48 heures** (art. [L.211-12](#)).

Les entreprises de moins de **15 salariés** peuvent atteindre **54 heures** en juillet-août et durant les fêtes, tandis que celles de **15 à 49 salariés** sont plafonnées à **51 heures**. Les entreprises saisonnières bénéficient du régime le plus favorable avec un maximum de **60 heures** en juillet-août. La **moyenne de 40 heures** sur la période de référence doit impérativement être respectée.

## Définition

La **durée maximale hebdomadaire** dans l'HORECA correspond au nombre d'heures maximum pouvant être prestées au cours d'une semaine de travail en période dérogatoire. Ce plafond dépasse la limite de droit commun de 48 heures, à condition que la **moyenne hebdomadaire sur la période de référence** ne dépasse pas 40 heures ou la durée fixée conventionnellement.

## Questions fréquentes

### Quel maximum hebdomadaire pour une entreprise HORECA de moins de 15 salariés ?

Les entreprises de moins de 15 salariés peuvent atteindre 51 heures en juin/septembre et 54 heures en juillet-août, fêtes de fin d'année, Pâques et Pentecôte selon l'article [L.212-4](#) du Code du travail.

### Quel maximum hebdomadaire pour une entreprise HORECA saisonnière ?

Les entreprises saisonnières (fermées au moins 3 mois consécutifs) peuvent atteindre 60 heures hebdomadaires en juillet-août. C'est le régime le plus favorable prévu par l'article [L.212-4](#) du Code du travail luxembourgeois.

### Quel repos hebdomadaire minimum dans l'HORECA ?

Un repos hebdomadaire minimum de 44 heures consécutives s'impose conformément à l'article [L.231-11](#) du Code du travail. Cette règle ne souffre aucune dérogation, même pendant les périodes de forte charge saisonnière.

### Quelle est la durée maximale hebdomadaire de travail dans l'HORECA ?

La durée hebdomadaire peut atteindre 51 à 54 heures selon la taille de l'entreprise et la période, conformément à l'article [L.212-4](#). Le droit commun limite à 48 heures (art. [L.211-12](#)), sauf dérogations saisonnières HORECA.

### Quelle sanction en cas de dépassement des plafonds hebdomadaires HORECA ?

Le non-respect des plafonds constitue une infraction pénale sanctionnée par l'article [L.232-13](#) du Code du travail. L'Inspection du travail (ITM) peut procéder à des contrôles et infliger des amendes à l'employeur.

## Un accord écrit du salarié est-il requis au-delà de 48 heures HORECA ?

Oui, l'accord écrit du salarié est requis si la moyenne dépasse 48 heures sur 7 jours, conformément à l'article L.212-4 §4. Cet accord doit être recueilli en début de période de référence.

## Conditions d'exercice

Les plafonds hebdomadaires varient selon la catégorie d'entreprise et la saison.

| Catégorie      | Période  | Maximum hebdomadaire |
|----------------|--|----------------------|
| < 15 salariés  | Juin, septembre                                      | 51h                  |
| < 15 salariés  | Juillet, août, 23 déc.-2 janv., Pâques, Pentecôte    | 54h                  |
| 15-49 salariés | Juin à septembre, 23 déc.-2 janv., Pâques, Pentecôte | 51h                  |
| Saisonniers    | Juin, septembre                                      | 54h                  |
| Saisonniers    | Juillet, août, 23 déc.-2 janv., Pâques, Pentecôte    | 60h                  |
| ? 50 salariés  | Toute l'année  | 48h (droit commun)   |

## Modalités pratiques

Le respect des plafonds hebdomadaires s'accompagne de contraintes organisationnelles strictes.

| Obligation         | Détail   |
|--------------------|--|
| Moyenne 40h        | Obligatoire sur la période de référence (art. <a href="#">L.212-3</a> )                    |
| POT                | Plan d'organisation du travail obligatoire pour entreprises ? 15 salariés                  |
| Accord écrit       | Requis du salarié si la moyenne dépasse 48h sur 7 jours (art. <a href="#">L.212-4 §4</a> ) |
| Repos hebdomadaire | 44 heures consécutives minimum (art. <a href="#">L.231-11</a> )                            |
| Registre           | Tenue obligatoire des horaires journaliers et hebdomadaires                                |

## Pratiques et recommandations

**Planifier** les semaines à forte charge durant les périodes autorisées et prévoir des semaines compensatoires plus courtes garantit le respect de la moyenne de 40 heures sur la période de référence.

**Obtenir** l'accord écrit du salarié en début de chaque période de référence lorsque la moyenne peut dépasser 48 heures sur 7 jours est une obligation légale souvent négligée. Cet accord doit être conservé dans le dossier du salarié.

**Surveiller** le cumul hebdomadaire en temps réel, notamment pendant les périodes de haute saison, permet d'éviter les dépassements non autorisés et les majorations pour heures supplémentaires.

**Respecter** le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives même durant les semaines à forte charge est impératif et ne souffre aucune dérogation dans le cadre HORECA.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet  |
|--|--|
| Art. <a href="#">L.212-4</a> du Code du travail  | Dérogations aux maxima hebdomadaires dans l'HORECA |
| Art. <a href="#">L.212-3</a> du Code du travail  | Périodes de référence selon la taille              |
| Art. <a href="#">L.211-12</a> du Code du travail | Durée maximale de droit commun (48h/semaine)       |
| Art. <a href="#">L.231-11</a> du Code du travail | Repos hebdomadaire de 44 heures                    |

Les entreprises de 50 salariés et plus ne bénéficient d'aucune dérogation saisonnière et restent soumises au maximum de 48 heures hebdomadaires du droit commun. Le non-respect des plafonds constitue une infraction pénale sanctionnée par l'article [L.232-13](#).

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.