

Quelles dérogations saisonnières à la durée du travail existent dans l'HORECA ?

Réponse courte

L'article L.212-4 du Code du travail prévoit des dérogations saisonnières permettant aux entreprises HORECA de dépasser les limites de droit commun pendant les **périodes de forte activité** : mois d'été (juin à septembre), **fêtes de fin d'année** (23 décembre au 2 janvier), semaines de **Pâques** et de **Pentecôte**. Dans le secteur HORECA, ces dérogations autorisent jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine — ce qui diffère du durée du travail en droit commun où les maxima sont de 10h/jour et 48h/semaine.

Les **entreprises saisonnières** (fermées au moins 3 mois consécutifs) bénéficient d'un régime encore plus favorable avec un plafond de **60 heures hebdomadaires** en juillet-août. Ces dérogations sont conditionnées au respect d'une **moyenne de 40 heures** sur la période de référence et, pour les entreprises de 15 salariés et plus, à l'existence d'un **POT valide**.

Définition

Les **dérogations saisonnières HORECA** sont des autorisations légales de dépassement des durées maximales de travail journalières et hebdomadaires, accordées pendant des périodes calendaires précises correspondant aux pics d'activité du secteur hôtelier et de la restauration. Elles permettent une **flexibilité encadrée** sans recourir à des heures supplémentaires, à condition de compenser sur la période de référence.

Conditions d'exercice

Les dérogations diffèrent selon la catégorie d'entreprise et la période concernée.

Catégorie	Période	Max journalier	Max hebdomadaire
< 15 salariés	Juin, septembre	12h	51h
< 15 salariés	Juillet, août	12h	54h
< 15 salariés	23 déc. – 2 janv.	12h	54h
< 15 salariés	Pâques, Pentecôte	12h	54h
15-49 salariés	Juin à septembre	12h	51h
15-49 salariés	23 déc. – 2 janv.	12h	51h
15-49 salariés	Pâques, Pentecôte	12h	51h
Saisonniers	Juillet, août	12h	60h
Toutes	Fêtes/foires locales (2/an)	12h	—

Modalités pratiques

L'activation des dérogations saisonnières impose le respect de formalités précises.

Obligation	Détail
POT	Obligatoire pour entreprises ? 15 salariés (art. L.212-6)
Registre horaires	Obligatoire pour entreprises < 15 salariés
Accord salarié	Écrit en début de période de référence si moyenne > 48h/7 jours
Moyenne 40h	Compensation obligatoire sur la période de référence
Temps partiel	Dépassement limité à +10 % journalier et +15 % hebdomadaire

Pratiques et recommandations

Anticiper les périodes de haute saison dans le plan d'organisation du travail en prévoyant les semaines compensatoires à moindre charge est essentiel pour respecter la moyenne de 40 heures.

Informier les salariés en amont des périodes dérogatoires et de leurs horaires prévisionnels renforce la transparence et la conformité. L'accord écrit doit être recueilli avant le début de la période de référence.

Différencier le régime applicable selon la taille de l'entreprise évite les erreurs de planification. Une entreprise de 20 salariés ne peut pas appliquer les mêmes plafonds qu'une entreprise de 10 salariés.

Vérifier que les salariés à temps partiel ne dépassent pas les seuils de +10 % journalier et +15 % hebdomadaire prévus à l'article [L.212-4 §3](#) est une obligation spécifique souvent méconnue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations saisonnières aux maxima de durée du travail
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail obligatoire
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Maxima de droit commun (10h/jour, 48h/semaine)

Les entreprises de 50 salariés et plus ne bénéficient d'aucune dérogation saisonnière et restent soumises aux limites de droit commun. L'absence de POT pour les entreprises de 15 à 49 salariés entraîne la perte du bénéfice des dérogations.

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.