

# L'employeur HORECA peut-il imposer des congés entre le 15 juin et le 15 septembre ?

## Réponse courte

Le droit au congé annuel est encadré par l'article L.233-4 du Code du travail, qui accorde **26 jours ouvrables** de congé à chaque salarié. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les dates de congé : le congé est en principe fixé selon les **désirs du salarié**, sauf si les besoins du service ou les souhaits justifiés d'autres salariés s'y opposent. Dans le secteur HORECA, la haute saison estivale constitue un motif légitime de refus de congés en été — ce qui diffère du congés annuels où l'employeur doit permettre une fraction continue de **2 semaines** entre le 1er mars et le 31 octobre.

L'employeur HORECA peut donc **refuser** des congés en pleine saison estivale pour des raisons de service, mais doit permettre au salarié de prendre **2 semaines consécutives** à un autre moment entre mars et octobre. Le refus doit être motivé et ne peut aboutir à priver le salarié de tout congé sur la période légale.

## Définition

Le **congé annuel** dans l'HORECA suit les règles de droit commun du titre III du Code du travail. La tension entre les besoins de l'employeur (haute saison) (haute saison) et les droits du salarié (repos estival) se résout par un mécanisme de **concertation** où les nécessités du service peuvent justifier un report, sans jamais supprimer le droit au congé lui-même.

## Questions fréquentes

### Combien de jours de congé annuel pour un salarié HORECA ?

Le salarié HORECA bénéficie de 26 jours ouvrables de congé annuel selon l'article L.233-4 du Code du travail. Ce droit est identique au droit commun et constitue un minimum légal incompressible.

### L'employeur HORECA peut-il imposer des congés entre le 15 juin et le 15 septembre ?

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les dates de congé. Il peut refuser un congé estival pour nécessités de service, mais doit garantir au salarié une fraction continue de 2 semaines entre mars et octobre.

### L'employeur HORECA peut-il imposer une fermeture annuelle ?

Oui, l'employeur peut imposer des congés en cas de fermeture collective de l'établissement. Cette fermeture annuelle doit être annoncée à l'avance et s'impute sur les jours de congé annuel des salariés.

### L'employeur HORECA peut-il refuser un congé pour nécessités de service ?

Oui, l'employeur peut refuser un congé pour nécessités de service ou souhaits justifiés d'autres salariés. Le refus doit être motivé par écrit et ne peut aboutir à priver le salarié de tout congé sur la période légale.

### Quel délai de réponse à une demande de congé HORECA ?

L'employeur doit répondre à une demande de congé dans un délai d'un mois selon l'article L.233-8. Ce délai permet au salarié d'organiser ses vacances et garantit une réponse dans un cadre raisonnable.

## Quelle fraction continue de congé doit garantir l'employeur HORECA ?

L'employeur doit permettre au salarié de prendre au moins 2 semaines consécutives entre le 1er mars et le 31 octobre, conformément à l'article L.233-6. Cette fraction continue est impérative même en haute saison.

## Conditions d'exercice

L'articulation entre droit au congé et contraintes HORECA s'organise selon des règles précises.

| Règle              | Détail   |
|--------------------|--|
| Congé annuel       | 26 jours ouvrables (art. <a href="#">L.233-4</a> )                 |
| Fraction continue  | 2 semaines minimum entre le 1er mars et le 31 octobre              |
| Fixation           | Selon les désirs du salarié, sous réserve des besoins du service   |
| Refus motivé       | L'employeur peut refuser pour nécessités de service                |
| Délai              | L'employeur doit répondre dans un délai d'un mois                  |
| Fermeture annuelle | L'employeur peut imposer des congés en cas de fermeture collective |

## Modalités pratiques

La gestion des congés en période de haute saison HORECA requiert une organisation anticipée.

| Point pratique | Détail   |
|----------------|--|
| Planification  | Établir un planning de congés annuel en début d'année        |
| Rotation       | Organiser un système de rotation équitable entre salariés    |
| Communication  | Informar les salariés des périodes de forte activité         |
| Compensation   | Proposer des créneaux alternatifs attractifs si refus en été |
| Documentation  | Conserver les demandes de congé et les motifs de refus       |

## Pratiques et recommandations

**Établir** un calendrier prévisionnel des congés en début d'année, en concertation avec les salariés, permet d'anticiper les conflits et d'organiser les remplacements pendant les absences.

**Motiver** systématiquement par écrit tout refus de congé en période estivale protège l'employeur. Le simple fait d'appartenir au secteur HORECA ne justifie pas un refus systématique sans examen individuel.

**Garantir** à chaque salarié la possibilité de prendre au moins 2 semaines consécutives entre mars et octobre est une obligation légale que l'employeur ne peut contourner, même en haute saison.

**Organiser** un roulement équitable des congés d'été entre les salariés, en tenant compte de la situation familiale et de l'ancienneté, favorise un climat social apaisé dans l'entreprise.

## Cadre juridique

| Référence                              | Objet  |
|--|--|
| Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail | Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables    |
| Art. <u>L.233-6</u> du Code du travail | Fraction continue de 2 semaines (mars-octobre) |
| Art. <u>L.233-8</u> du Code du travail | Fixation du congé selon les désirs du salarié  |

L'employeur HORECA ne peut pas interdire tout congé estival de manière générale. Il peut reporter les demandes pour nécessités de service, mais doit garantir la fraction continue de 2 semaines entre mars et octobre. Tout litige relève du tribunal du 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.