

# Combien de jours de congé supplémentaires pour les dimanches travaillés dans l'HORECA ?

## Réponse courte

Un salarié HORECA totalisant au moins **20 dimanches travaillés** au cours de l'année civile a droit à **2 journées de congé payé supplémentaires** venant s'ajouter au congé annuel de récréation, selon l'article [L.231-7](#) §2 alinéa 3 du Code du travail. Dans le secteur HORECA, cette compensation spécifique s'applique car les hôtels et débits de boissons sont visés au point 1 de l'article [L.231-6](#) §1 — ce qui diffère du congés annuels où les salariés dont le repos de 44 heures ne peut être garanti bénéficient de **6 jours de congé supplémentaires** (art. [L.231-11](#)).

Ce droit se cumule avec la **majoration de 70 %** due pour chaque heure travaillée le dimanche et avec le **repos compensatoire** obligatoire. Les 2 jours supplémentaires constituent un avantage additionnel et non un substitut aux autres droits liés au travail dominical.

## Définition

Les **jours de congé supplémentaires pour dimanches travaillés** sont un droit spécifique accordé aux salariés des hôtels, restaurants, débits de boissons et établissements similaires (art.

[L.231-6](#) §1, point 1) qui travaillent régulièrement le dimanche. Ce droit vise à compenser la **contrainte sociale** liée au travail dominical récurrent (repos dominical) dans le secteur HORECA.

## Conditions d'exercice

Le droit aux 2 jours supplémentaires est soumis à des conditions précises de seuil et de cumul.

Condition	Détail
Seuil minimum	20 dimanches travaillés dans l'année civile
Secteur	Entreprises visées au point 1 de l'art. <a href="#">L.231-6</a> §1
Nombre de jours	2 journées de congé payé supplémentaires
Cumul avec congé annuel	S'ajoute aux 26 jours ouvrables de congé annuel
Cumul avec majoration	Compatible avec la majoration de 70 % du dimanche
Cumul avec repos	Compatible avec le repos compensatoire obligatoire

## Modalités pratiques

Le suivi des dimanches travaillés et l'attribution des jours supplémentaires nécessitent un décompte rigoureux.

Point pratique	Détail
Décompte	Comptabiliser les dimanches effectivement travaillés par année civile
Registre	Les heures dominicales doivent être inscrites au registre spécial (art. <a href="#">L.231-10</a> )
Attribution	Dès que le seuil de 20 dimanches est atteint
Prise en nature	Les 2 jours doivent être pris en nature (congé effectif)
Période	À prendre dans l'année civile ou selon accord avec l'employeur

## Pratiques et recommandations

**Suivre** le cumul de dimanches travaillés pour chaque salarié dans un système de gestion des temps permet de déclencher automatiquement l'attribution des 2 jours supplémentaires dès le 20e dimanche atteint.

**Inform**er les salariés de ce droit spécifique, souvent méconnu, dans le contrat de travail ou le règlement intérieur assure la transparence et évite les réclamations tardives.

**Distinguer** les 2 jours de congé supplémentaires (art. [L.231-7](#)) des 6 jours supplémentaires prévus par l'article [L.231-11](#) (pour impossibilité de repos de 44 heures) est essentiel pour un calcul correct des droits à congé.

**Documenter** les dimanches travaillés dans le registre spécial prévu à l'article [L.231-10](#) constitue une obligation légale dont le non-respect est sanctionné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.231-7</a> §2 al. 3 du Code du travail	2 jours de congé supplémentaires pour 20 dimanches travaillés
Art. <a href="#">L.231-6</a> §1 point 1 du Code du travail	Dérogation au repos dominical pour HORECA
Art. <a href="#">L.231-11</a> du Code du travail	6 jours de congé supplémentaires (repos 44h impossible)
Art. <a href="#">L.231-10</a> du Code du travail	Registre des heures dominicales

Les 2 jours supplémentaires ne sont acquis que si le seuil de 20 dimanches est atteint dans l'année civile. Un salarié ayant travaillé 19 dimanches n'y a pas droit. Ce droit est distinct des 6 jours supplémentaires de l'article [L.231-11](#).

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.