

# Le travail sur 6 jours consécutifs est-il autorisé dans l'HORECA ?

## Réponse courte

Le travail sur **6 jours consécutifs** est autorisé dans l'HORECA, à condition que le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de **44 heures consécutives** au cours de chaque période de 7 jours, conformément à l'article [L.231-11](#) du Code du travail. Dans le secteur HORECA, le repos dominical ne s'applique pas car les hôtels, restaurants et débits de boissons bénéficient d'une dérogation permanente — ce qui diffère du [durée du travail en droit commun](#) où le repos hebdomadaire doit coïncider, dans la mesure du possible, avec le **dimanche**.

Le prochain repos hebdomadaire doit intervenir **dans les 7 jours** suivant la fin du précédent repos. L'employeur doit organiser les plannings de manière à ne jamais dépasser 6 jours de travail sans accorder le repos de 44 heures consécutives. Le non-respect de cette obligation est passible de **sanctions pénales**.

## Définition

Le **travail sur 6 jours consécutifs** dans l'HORECA correspond à l'organisation du travail sur une semaine complète avec un seul jour de repos, rendue possible par la dérogation au repos dominical prévue à l'article [L.231-6](#). Le repos hebdomadaire ([repos quotidien](#)) de **44 heures consécutives** reste impératif mais peut être fixé à n'importe quel jour de la semaine.

## Conditions d'exercice

Le travail sur 6 jours est encadré par des règles strictes de repos hebdomadaire.

Règle	Détail
<b>Repos hebdomadaire</b>	44 heures consécutives minimum (art. <a href="#">L.231-11</a> )
<b>Fréquence</b>	Au cours de chaque période de 7 jours
<b>Jour de repos</b>	N'importe quel jour de la semaine (pas nécessairement le dimanche)
<b>Délai maximum</b>	7 jours entre deux repos hebdomadaires
<b>Repos non fractionnable</b>	44 heures d'un bloc, sans interruption
<b>Repos journalier</b>	11 heures consécutives entre chaque journée (art. <a href="#">L.211-16</a> )

## Modalités pratiques

L'organisation du travail sur 6 jours impose une planification rigoureuse des repos.

Point pratique	Détail
Planning	Fixer le jour de repos hebdomadaire dans le POT ou le planning
Rotation	Le jour de repos peut varier d'une semaine à l'autre
Communication	Informers le salarié de son jour de repos avec un préavis suffisant
Registre	Documenter les jours de repos accordés
Congé supplémentaire	6 jours/an si repos de 44h impossible (art. <a href="#">L.231-11</a> al. 4)

## Pratiques et recommandations

**Planifier** les jours de repos dans le plan d'organisation du travail en garantissant un maximum de 6 jours de travail consécutifs est impératif. Un dépassement expose l'employeur à des sanctions pénales de 251 à 5 000 euros (art. [L.231-13](#)).

**Organiser** une rotation équitable des jours de repos entre les salariés, en tenant compte de leurs contraintes personnelles, contribue à un climat social favorable dans l'établissement.

**Vérifier** que le repos de 44 heures consécutives est effectivement accordé dans chaque période de 7 jours. Un repos de 24 heures le dimanche suivi de 20 heures le lundi ne constitue pas les 44 heures requises.

**Accorder** les 6 jours de congé supplémentaires prévus à l'article [L.231-11](#) lorsque le repos ininterrompu de 44 heures ne peut être garanti de manière régulière, après constatation de l'[ITM](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
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	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. <a href="#">L.231-7</a> du Code du travail	Repos compensatoire et majoration pour travail du dimanche
Art. <a href="#">L.231-13</a> du Code du travail	Sanctions pénales (251 à 5 000 euros)

Le travail sur 7 jours consécutifs est interdit, même dans l'HORECA. Le repos de 44 heures consécutives est une obligation absolue. Les salariés dont le repos de 44 heures est régulièrement impossible bénéficient de 6 jours de congé supplémentaires par an.

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.