

Le repos dominical s'applique-t-il dans le secteur hôtelier ?

Réponse courte

Non, le repos dominical ne s'applique pas dans le secteur hôtelier. L'article [L.231-6](#) §1 du Code du travail prévoit une dérogation permanente à l'interdiction du travail du dimanche pour les **hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons** et autres établissements où sont servies des consommations. Dans le secteur HORECA, le travail du dimanche est autorisé de plein droit et sans formalité préalable — ce qui diffère du [congrés annuels](#) où le travail dominical est interdit sauf dérogation (art. [L.231-1](#)).

Les salariés HORECA travaillant le dimanche bénéficient en contrepartie d'un **repos compensatoire**, d'une **majoration de 70 %** pour chaque heure travaillée et, à partir de 20 dimanches par an, de **2 jours de congé supplémentaires**. L'employeur doit notifier son usage de cette dérogation à l'[ITM](#) et consulter la délégation du personnel.

Définition

La **dérogation au repos dominical** dans le secteur hôtelier est une exception permanente à l'interdiction générale du travail du dimanche, inscrite à l'article [L.231-6](#) du Code du travail. Elle reconnaît que l'activité d'**hébergement, de restauration et de service de consommations** nécessite une ouverture continue, y compris le dimanche.

Conditions d'exercice

La dérogation au repos dominical dans l'HORECA s'accompagne de contreparties obligatoires.

Règle	Détail
Dérogation	Permanente et de plein droit (art. L.231-6 §1, point 1)
Repos compensatoire	Journée entière si travail > 4h ; demi-journée si ? 4h (art. L.231-7)
Majoration	70 % pour chaque heure travaillée le dimanche
Congé supplémentaire	2 jours/an si ? 20 dimanches travaillés (art. L.231-7 §2 al. 3)
Notification ITM	Obligatoire pour usage non temporaire (art. L.231-9)
Registre	Inscription des heures dominicales au registre spécial (art. L.231-10)

Modalités pratiques

L'organisation du travail dominical dans l'HORECA requiert le respect de formalités administratives.

Formalité	Détail
Avis délégation	Consultation préalable de la délégation du personnel (art. L.231-9)
Copie ITM	Communication de l'avis de la délégation à l' ITM
Planning dimanche	Intégration des dimanches dans le POT ou planning
Repos compensatoire	À fixer un autre jour que le dimanche
Suivi individuel	Comptabilisation des dimanches travaillés par salarié

Pratiques et recommandations

Notifier à l'[ITM](#) l'usage de la dérogation au repos dominical à titre non temporaire est une obligation formelle souvent négligée. L'employeur doit solliciter l'avis préalable de la délégation du personnel.

Organiser la rotation des dimanches entre les salariés de manière équitable, en privilégiant le volontariat lorsque c'est possible, améliore les conditions de travail et réduit le turnover.

Comptabiliser les dimanches travaillés par chaque salarié pour déclencher automatiquement l'attribution des 2 jours de congé supplémentaires dès le 20e dimanche.

Garantir le repos compensatoire après chaque dimanche travaillé est une obligation impérative. Le repos doit être d'une journée entière si le travail a dépassé 4 heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.231-1 du Code du travail	Interdiction générale du travail du dimanche
Art. L.231-6 §1 point 1 du Code du travail	Dérogation permanente pour HORECA
Art. L.231-7 du Code du travail	Repos compensatoire et majoration de 70 %
Art. L.231-9 du Code du travail	Formalités (avis délégation, notification ITM)
Art. L.231-10 du Code du travail	Registre des heures dominicales

La dérogation au repos dominical dans l'HORECA est permanente et ne nécessite aucune autorisation ministérielle, contrairement aux dérogations prévues pour le commerce de détail. Les contreparties (repos, majoration, congé) sont impératives et cumulatives.

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.