

# Les apprentis en hôtellerie ont-ils des congés spécifiques pendant les vacances scolaires ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, les apprentis bénéficient du **congé annuel légal de 26 jours ouvrables** comme tout salarié selon l'article [L.233-4](#) — ce qui ne diffère pas du droit commun sur ce point. En revanche, les apprentis de moins de 18 ans ont droit à des **congés supplémentaires** liés à leur âge.

L'article [L.212-1](#) inclut explicitement les apprentis dans le champ d'application du chapitre HORECA, ce qui signifie que les règles de durée du travail dérogatoires s'appliquent aussi à eux, sauf s'ils sont mineurs. Les congés doivent en principe coïncider avec les **vacances scolaires** pour permettre le suivi de la formation théorique.

## Définition

L'**apprenti en hôtellerie** est un jeune en formation professionnelle occupé dans une entreprise HORECA au sens de l'article [L.212-1](#) §2 du Code du travail. Il effectue des tâches qui le qualifient sous le statut de salarié et bénéficie à ce titre du régime des congés annuels de droit commun, complété par les dispositions spécifiques aux jeunes travailleurs lorsqu'il est mineur.

## Questions fréquentes

### Comment acquérir des jours de congé en apprentissage HORECA ?

L'apprenti acquiert 2,167 jours de congé par mois travaillé selon l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Les jours de cours théoriques ne comptent pas comme jours de congé et restent prioritaires sur l'activité en entreprise.

### Comment planifier les congés de l'apprenti HORECA ?

Les congés doivent en principe coïncider avec les vacances scolaires pour permettre le suivi de la formation théorique. La coordination avec l'établissement de formation et le POT de l'entreprise est essentielle.

### Faut-il documenter les congés d'un apprenti mineur HORECA ?

Oui, les jours pris doivent être documentés dans le registre prévu à l'article [L.344-3](#) si l'apprenti est mineur. Cette traçabilité facilite les contrôles ITM et le suivi entre entreprise et organisme de formation.

### L'apprenti HORECA est-il soumis aux dérogations sectorielles ?

Oui, l'apprenti est inclus dans le champ d'application HORECA selon l'article [L.212-1](#), sauf s'il est mineur. Les règles de durée du travail dérogatoires s'appliquent aux apprentis majeurs comme aux salariés permanents.

### L'employeur HORECA peut-il refuser des congés à l'apprenti ?

L'employeur ne peut pas refuser les congés pendant les vacances scolaires si la formation théorique l'exige. Cette priorité de la formation s'impose même en haute saison touristique pour le secteur HORECA.

### Les apprentis en hôtellerie ont-ils des congés spécifiques pendant les vacances scolaires ?

Les apprentis bénéficient du congé annuel légal de 26 jours ouvrables comme tout salarié selon l'article [L.233-4](#). Les moins de 18 ans ont droit à des congés supplémentaires liés à leur âge (art. [L.233-12](#)).

## Conditions d'exercice

Les droits à congé de l'apprenti en hôtellerie dépendent de son âge et de son statut.

| Condition                  | Détail  |
|----------------------------|---|
| Congé annuel légal         | 26 jours ouvrables par an (art. <a href="#">L.233-4</a> )                                       |
| Congé supplémentaire jeune | Jours supplémentaires pour les moins de 18 ans (art. <a href="#">L.233-12</a> )                 |
| Vacances scolaires         | Les congés doivent en principe coïncider avec les périodes de formation théorique               |
| Acquisition                | 2,167 jours par mois travaillé (art. <a href="#">L.233-4</a> )                                  |
| Accord employeur           | L'employeur fixe les dates en tenant compte des souhaits et des contraintes de formation        |
| Régime HORECA              | L'apprenti est soumis aux règles spécifiques <a href="#">L.212-1</a> à <a href="#">L.212-10</a> |

## Modalités pratiques

L'organisation des congés de l'apprenti doit concilier formation et activité professionnelle.

| Étape              | Détail  |
|--------------------|---|
| Planification      | Coordonner les congés avec le calendrier scolaire et le POT de l'entreprise                                   |
| Demande de congé   | L'apprenti formule sa demande selon les modalités du règlement intérieur                                      |
| Priorité formation | Les jours de cours théoriques ne comptent pas comme jours de congé  |
| POT                | Intégrer les congés de l'apprenti dans le plan d'organisation du travail (art. <a href="#">L.211-7</a> )      |
| Suivi              | Documenter les jours pris dans le registre prévu à l'article <a href="#">L.344-3</a> si l'apprenti est mineur |

## Pratiques et recommandations

**Planifier** les congés de l'apprenti dès le début de l'année en coordination avec l'établissement de formation pour éviter les conflits de calendrier.

**Respecter** la priorité de la formation théorique sur l'activité en entreprise lors de la fixation des périodes de congé.

**Appliquer** les congés supplémentaires liés à l'âge (mineurs) sans attendre la demande de l'apprenti, car ce droit est automatique.

**Éviter** de concentrer les congés de l'apprenti exclusivement en basse saison, ce qui pourrait être perçu comme une discrimination par rapport aux autres salariés.

**Documenter** les congés pris et les jours restants pour faciliter le suivi entre l'entreprise et l'organisme de formation.

## Cadre juridique

| Référence                                    | Objet   |
|--|---|
| Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail       | Congé annuel légal de 26 jours ouvrables        |
| Art. <u>L.233-12</u> du Code du travail      | Congés supplémentaires pour jeunes travailleurs |
| Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail       | Inclusion des apprentis dans le champ HORECA    |
| Art. <u>L.344-1</u> et s. du Code du travail | Protection des jeunes travailleurs              |
| Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail       | Plan d'organisation du travail                  |

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, les congés des apprentis relèvent exclusivement du Code du travail et du contrat d'apprentissage. L'employeur ne peut pas refuser les congés pendant les vacances scolaires si la formation théorique l'exige.

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.