

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.

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. L.233-4)
Congé supplémentaire jeune	Jours supplémentaires pour les moins de 18 ans (art. L.233-12)
Vacances scolaires	Les congés doivent en principe coïncider avec les périodes de formation théorique
Acquisition	2,167 jours par mois travaillé (art. L.233-4)
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 L.212-1 à L.212-10

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. L.211-7)
Suivi	Documenter les jours pris dans le registre prévu à l'article L.344-3 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. L.233-4 du Code du travail	Congé annuel légal de 26 jours ouvrables
Art. L.233-12 du Code du travail	Congés supplémentaires pour jeunes travailleurs
Art. L.212-1 du Code du travail	Inclusion des apprentis dans le champ HORECA
Art. L.344-1 et s. du Code du travail	Protection des jeunes travailleurs
Art. L.211-7 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.