

# L'employeur HORECA peut-il interdire les congés pendant certaines périodes ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'employeur peut **refuser** une demande de congé pour des **raisons de service** ou des **souhaits justifiés d'autres salariés** conformément à l'article [L.233-1](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les règles de fixation des congés sont identiques pour tous les secteurs.

Toutefois, l'employeur ne peut pas **interdire de manière absolue** les congés pendant une période entière (ex : juillet-août). Il doit fixer les congés **d'un commun accord** avec le salarié et ne peut refuser que de manière motivée et proportionnée. Le salarié conserve dans tous les cas le droit à **26 jours ouvrables** de congé annuel (art. [L.233-4](#)), dont une fraction doit être prise en continu.

## Définition

L'**interdiction de congés** dans l'HORECA désigne la pratique consistant à bloquer certaines périodes de l'année (haute saison, fêtes, événements) pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas prendre de congé annuel. Le Code du travail ne prévoit pas cette possibilité de manière absolue : l'article [L.233-1](#) encadre la fixation des congés en imposant un **accord mutuel** entre l'employeur et le salarié, tempéré par les nécessités de service.

## Questions fréquentes

### Comment fixer les congés en HORECA ?

Le congé est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié selon l'article L.233-1. Le salarié conserve dans tous les cas le droit à 26 jours ouvrables de congé annuel, dont une fraction prise en continu.

### Comment organiser une rotation des congés HORECA en haute saison ?

Un système de rotation équitable doit permettre à chaque salarié de bénéficier de congés pendant les périodes attractives au moins une année sur deux. L'ancienneté et la situation familiale peuvent être prises en compte.

### L'employeur HORECA peut-il imposer un congé collectif ?

Oui, l'article L.233-7 autorise un congé collectif en cas de fermeture annuelle de l'établissement. Cette fermeture s'impute sur les jours de congé annuel des salariés et garantit une période de repos continue à tous.

### L'employeur HORECA peut-il interdire les congés pendant certaines périodes ?

L'employeur peut refuser une demande de congé pour raisons de service ou souhaits justifiés d'autres salariés (art. L.233-1), mais ne peut pas interdire de manière absolue les congés pendant une période entière comme l'été.

### Le refus de congé HORECA doit-il être motivé ?

Oui, le refus doit être motivé par les nécessités de service et proportionné. Une alternative acceptable doit être proposée au salarié, en tenant compte de ses contraintes familiales et de ses souhaits initiaux.

## Quel risque pour l'employeur HORECA en cas d'interdiction absolue de congés ?

Une interdiction absolue de congés sur une période entière, même en haute saison, est juridiquement contestable. L'employeur s'expose à des contentieux devant le tribunal du travail pour atteinte au droit au repos du salarié.

## Conditions d'exercice

La limitation des congés en haute saison est encadrée par des conditions strictes.

Condition	Détail
<b>Accord mutuel</b>	Le congé est fixé d'un commun accord (art. <a href="#">L.233-1</a> )
<b>Refus motivé</b>	L'employeur peut refuser pour raisons de service, mais doit motiver
<b>Pas d'interdiction absolue</b>	Aucune période ne peut être totalement fermée aux congés
<b>Report</b>	Le congé refusé doit être reporté à une date ultérieure dans l'année
<b>Fraction continue</b>	Le salarié a droit à au moins une fraction continue de congé
<b>Congé annuel</b>	26 jours ouvrables minimum, à prendre dans l'année civile (art. <a href="#">L.233-4</a> )
<b>Congé collectif</b>	Possibilité de fermeture annuelle avec congé collectif (art. <a href="#">L.233-7</a> )

## Modalités pratiques

La gestion des congés en période de haute saison nécessite une planification anticipée.

Étape	Détail
<b>Planification annuelle</b>	Établir un calendrier prévisionnel des congés en début d'année
<b>Communication</b>	Informar les salariés des périodes à forte activité dès l'embauche
<b>Rotation</b>	Mettre en place un système de rotation équitable pour les périodes demandées
<b>Clause contractuelle</b>	Mentionner les contraintes saisonnières dans le contrat de travail
<b>POT</b>	Intégrer les congés individuels et collectifs dans le plan d'organisation du travail
<b>Refus motivé</b>	En cas de refus, proposer une alternative et documenter la motivation

## Pratiques et recommandations

**Planifier** les congés dès le début de l'année en concertation avec les salariés pour anticiper les conflits de calendrier en haute saison.

**Établir** un système de rotation équitable permettant à chaque salarié de bénéficier de congés pendant les périodes attractives au moins une année sur deux.

**Mentionner** les contraintes saisonnières dans le contrat et le règlement intérieur pour sensibiliser les salariés dès l'embauche, sans pour autant interdire les congés de manière absolue.

**Proposer** une alternative acceptable lorsqu'un congé est refusé, en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes familiales.

**Envisager** un congé collectif (fermeture de l'établissement) pendant une période creuse pour garantir à tous les salariés une période de repos continue.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-1</a> du Code du travail	Fixation du congé d'un commun accord
Art. <a href="#">L.233-4</a> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <a href="#">L.233-7</a> du Code du travail	Congé collectif en cas de fermeture
Art. <a href="#">L.212-1</a> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <a href="#">L.211-7</a> du Code du travail	Plan d'organisation du travail incluant les congés

L'interdiction absolue de congés pendant une période, même en haute saison, est juridiquement contestable. L'employeur HORECA doit trouver un équilibre entre les nécessités de service et le droit au repos des salariés, sous peine de contentieux devant le tribunal du travail.

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.