

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.

Conditions d'exercice

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

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

Modalités pratiques

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

Étape	Détail
Planification annuelle	Établir un calendrier prévisionnel des congés en début d'année
Communication	Informar les salariés des périodes à forte activité dès l'embauche
Rotation	Mettre en place un système de rotation équitable pour les périodes demandées
Clause contractuelle	Mentionner les contraintes saisonnières dans le contrat de travail
POT	Intégrer les congés individuels et collectifs dans le plan d'organisation du travail
Refus motivé	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. <u>L.233-1</u> du Code du travail	Fixation du congé d'un commun accord
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.233-7</u> du Code du travail	Congé collectif en cas de fermeture
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <u>L.211-7</u> 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.