

Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de moins de 15 salariés ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, une entreprise de **moins de 15 salariés** bénéficie d'une période de référence pouvant atteindre **6 mois maximum** (art. [L.212-3](#)) — ce qui diffère du droit commun où la période de référence standard est de **1 mois** (art. [L.211-6](#)), extensible à 4 mois par convention collective. Cette souplesse considérable permet aux petits établissements de lisser les fluctuations saisonnières d'activité sur un semestre entier, en compensant les semaines de forte charge touristique par des semaines plus creuses.

La durée hebdomadaire moyenne de **40 heures** doit être respectée sur l'ensemble de la période. Contrairement aux entreprises de 15 salariés et plus, aucun POT n'est exigé, mais un **registre journalier** des heures reste obligatoire (art. [L.211-29](#)).

Définition

La période de référence **de 6 mois** est l'intervalle maximal sur lequel une entreprise HORECA de moins de 15 salariés peut calculer la moyenne de la durée hebdomadaire de travail. Elle permet de compenser des semaines de forte activité touristique par des semaines creuses, sans déclencher de majorations pour heures supplémentaires tant que la moyenne reste conforme.

Questions fréquentes

Comment calculer les effectifs HORECA pour la période de référence ?

Les effectifs se calculent sur la moyenne des salariés des 12 mois précédant la période de référence selon l'article [L.212-5](#). Le calcul englobe l'ensemble de l'entité globale, succursales et franchises sous enseigne similaire.

Le POT est-il obligatoire pour une petite entreprise HORECA ?

Non, le POT n'est pas obligatoire pour les entreprises HORECA de moins de 15 salariés. Toutefois, un registre journalier et hebdomadaire des heures de travail reste obligatoire conformément à l'article [L.211-29](#).

Que faire si l'entreprise HORECA franchit le seuil de 15 salariés ?

Le franchissement réduit la période de référence à 2 mois et impose l'établissement d'un POT conforme à l'article [L.212-6](#). Une vérification annuelle des effectifs permet d'anticiper ce changement de régime.

Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de moins de 15 salariés ?

Une entreprise HORECA de moins de 15 salariés bénéficie d'une période de référence pouvant atteindre 6 mois maximum selon l'article [L.212-3](#). La moyenne de 40 heures hebdomadaires doit être respectée sur cette période.

Quels maxima horaires en haute saison pour une petite entreprise HORECA ?

Les entreprises de moins de 15 salariés peuvent appliquer jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine en juillet-août, fêtes et Pâques selon l'article [L.212-4](#). Ces dérogations sont conditionnées au respect de la moyenne 40h.

Une CCT peut-elle étendre la période HORECA petite entreprise ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise peut étendre la période de référence jusqu'à 12 mois maximum. En l'absence de CCT sectorielle HORECA, seuls les accords d'entreprise peuvent prévoir cette extension.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-3](#) établit les règles spécifiques pour les petites entreprises HORECA.

Critère	HORECA < 15 salariés	Droit commun
Période de référence maximale	6 mois	1 mois (art. L.211-6)
Extension par CCT	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 4 mois (art. L.211-6)
Moyenne hebdomadaire	40 heures	40 heures
POT obligatoire	Non	Oui si période > 1 mois
Registre obligatoire	Oui, journalier et hebdomadaire	Oui (art. L.211-29)

Modalités pratiques

L'employeur d'un petit établissement HORECA doit respecter plusieurs obligations malgré l'absence de POT.

Obligation	Détail
Calcul des effectifs	Moyenne des salariés sur les 12 mois précédents (art. L.212-5)
Registre des heures	Inscription quotidienne du début, de la fin et de la durée du travail
Respect de la moyenne	40 heures hebdomadaires sur la période de 6 mois maximum
Maxima journaliers	Jusqu'à 12h/jour en haute saison (art. L.212-4)
Maxima hebdomadaires	Jusqu'à 54h/semaine en juillet-août et fêtes (art. L.212-4)

Pratiques et recommandations

Planifier les semaines de forte activité en début de période de référence et prévoir (période de référence) la compensation en semaines creuses évite les dépassements de la moyenne en fin de période. Un tableau de suivi mensuel est recommandé.

Tenir le registre journalier avec rigueur constitue la meilleure protection en cas de contrôle de l'ITM. L'absence de POT ne dispense pas de la traçabilité des heures.

Vérifier le calcul des effectifs chaque année permet de s'assurer que l'entreprise reste en dessous du seuil de 15 salariés. Un franchissement de seuil réduit la période de référence à 2 mois et impose un POT.

Anticiper le décompte de fin de période de référence conformément à l'article [L.212-9](#) pour détecter les éventuelles heures supplémentaires à compenser.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.212-3 du Code du travail	Période de référence de 6 mois pour les entreprises < 15 salariés
Art. L.212-4 du Code du travail	Dérogations saisonnières aux maxima journaliers et hebdomadaires
Art. L.212-5 du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs
Art. L.211-6 du Code du travail	Période de référence de droit commun (1 mois)
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre spécial des heures de travail

La période de référence de 6 mois constitue un avantage majeur pour les petits établissements HORECA. Elle ne s'applique que si l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés, calculés en moyenne sur les 12 mois précédents.

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.