

# Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de 50 salariés et plus ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, une entreprise de **50 salariés et plus** est soumise à une période de référence de **4 semaines ou 1 mois** (art. [L.212-3](#)) — ce qui correspond au régime de droit commun prévu à l'article [L.211-6](#). Contrairement aux entreprises HORECA plus petites qui bénéficient de périodes allongées (2 mois pour 15-49 salariés, 6 mois pour moins de 15), les grands établissements doivent lisser la durée du travail sur un intervalle court et ne disposent pas de la même flexibilité pour compenser les pics d'activité saisonnière.

L'établissement d'un **POT conforme** à l'article [L.212-6](#) reste obligatoire. De plus, les grandes entreprises HORECA ne bénéficient **pas des dérogations saisonnières** de l'article [L.212-4](#), réservées aux entreprises de moins de 50 salariés. Les limites restent à **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**.

## Définition

La période de référence **de 1 mois** pour les entreprises HORECA de 50 salariés et plus correspond à l'intervalle sur lequel la moyenne de **40 heures hebdomadaires** doit être respectée. Cette durée, identique au droit commun, impose un suivi rapproché des heures de travail et limite les possibilités de compensation entre semaines fortes et semaines creuses.

## Questions fréquentes

### Comment étendre la période de référence pour 50+ salariés HORECA ?

L'extension peut résulter d'un accord d'entreprise négocié avec la délégation du personnel, en l'absence de CCT sectorielle. La période peut alors atteindre jusqu'à 12 mois maximum selon l'article [L.212-3](#).

### Le POT est-il obligatoire pour 50+ salariés HORECA ?

Oui, le POT reste obligatoire pour les entreprises HORECA de 50 salariés et plus selon l'article [L.212-6](#). Il doit être établi mensuellement et communiqué 5 jours francs avant le début de chaque période.

### Les grandes entreprises HORECA bénéficient-elles des dérogations saisonnières ?

Non, les entreprises de 50 salariés et plus ne bénéficient d'aucune dérogation saisonnière. Elles restent soumises aux maxima du droit commun de 10 heures par jour et 48 heures par semaine toute l'année.

### Quel décompte mensuel pour 50+ salariés HORECA ?

Un décompte de fin de période est obligatoire chaque mois selon l'article [L.212-9](#). Cette vérification mensuelle permet de détecter rapidement les heures supplémentaires à compenser et d'éviter les contentieux ultérieurs.

### Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de 50 salariés et plus ?

L'entreprise HORECA de 50 salariés et plus est soumise à une période de référence de 4 semaines ou 1 mois selon l'article [L.212-3](#). Ce régime correspond au droit commun prévu à l'article [L.211-6](#).

## Quelle stratégie pour absorber les pics d'activité 50+ salariés HORECA ?

L'employeur doit planifier ses effectifs en tenant compte de l'impossibilité de recourir aux dérogations saisonnières. Le recours à des CDD saisonniers ou à l'intérim peut compléter les besoins en personnel pendant les pics.

## Conditions d'exercice

L'article [L.212-3](#) place les grandes entreprises HORECA au même niveau que le droit commun pour la période de référence.

Critère	HORECA ? 50 salariés	Droit commun
Période de référence	4 semaines ou 1 mois	1 mois (art. <a href="#">L.211-6</a> )
Extension par CCT	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 4 mois (art. <a href="#">L.211-6</a> )
POT obligatoire	Oui (art. <a href="#">L.212-6</a> )	Oui si période > 1 mois
Dérogations saisonnières	Non (réservées aux entreprises < 50)	Non applicables
Moyenne hebdomadaire	40 heures	40 heures

## Modalités pratiques

Les grandes entreprises HORECA doivent combiner obligations de droit commun et spécificités sectorielles.

Obligation	Détail
POT mensuel	Établi et communiqué 5 jours francs avant le début de la période
Avis de la délégation	Obligatoire avant entrée en vigueur du POT
Calcul des effectifs	Moyenne sur 12 mois précédents (art. <a href="#">L.212-5</a> )
Maxima applicables	10h/jour et 48h/semaine (pas de dérogation saisonnière)
Décompte de fin de période	Obligatoire chaque mois (art. <a href="#">L.212-9</a> )

## Pratiques et recommandations

**Structurer** l'organisation du travail avec un POT mensuel détaillé est d'autant plus important que la période de référence courte laisse peu de marge pour compenser les dépassements entre semaines.

**Négocier** un accord d'entreprise (période de référence) avec la délégation du personnel pour étendre la période de référence au-delà d'un mois peut offrir la flexibilité nécessaire à la gestion des pics d'activité, en l'absence de CCT sectorielle.

**Planifier** les effectifs en tenant compte de l'impossibilité de recourir aux dérogations saisonnières (12h/jour, 54h/semaine) réservées aux entreprises de moins de 50 salariés permet d'anticiper les besoins en personnel supplémentaire.

**Vérifier** mensuellement le respect de la moyenne de 40 heures sur la période de référence garantit une détection rapide des heures supplémentaires à compenser.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.212-3</a> du Code du travail	Période de référence de 1 mois pour les entreprises ? 50 salariés
Art. <a href="#">L.212-4</a> du Code du travail	Dérogations saisonnières (non applicables aux ? 50)
Art. <a href="#">L.212-5</a> du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs
Art. <a href="#">L.212-6</a> du Code du travail	Obligation d'établir un POT
Art. <a href="#">L.211-6</a> du Code du travail	Période de référence de droit commun

Les entreprises HORECA de 50 salariés et plus ne bénéficient pas des dérogations saisonnières aux maxima de durée du travail. La période de référence d'un mois les aligne sur le droit commun, seul le cadre juridique sectoriel ([L.212-1](#) à [L.212-10](#)) restant applicable.

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.