

Une entreprise HORECA saisonnière peut-elle bénéficier d'une période de référence plus longue ?

Réponse courte

Oui, dans le secteur HORECA, une entreprise **saisonnière** — définie comme fermée au moins **3 mois consécutifs** par an — peut bénéficier d'une période de référence de **6 mois maximum** (art. [L.212-3](#)), quelle que soit sa taille. Ce qui diffère du droit commun où aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises saisonnières et où la période de référence reste de **1 mois** (art. [L.211-6](#)). Cette dérogation permet de concentrer l'activité sur la saison d'ouverture tout en respectant une moyenne de **40 heures hebdomadaires** sur l'ensemble de la période.

Un accord d'entreprise peut étendre cette période jusqu'à **12 mois**. Un **POT** est obligatoire si l'entreprise emploie **15 salariés ou plus** (art. [L.212-6](#)). Durant les périodes d'activité réduite, l'employeur doit garantir le versement d'un **salaires mensuel minimal** (art. [L.212-9](#)).

Définition

L'**entreprise HORECA saisonnière** au sens de l'article [L.212-3](#) est un établissement hôtelier, de restauration ou débit de boissons dont l'activité est interrompue pendant au moins **3 mois consécutifs** par an. Cette fermeture prolongée justifie l'octroi d'une période de référence allongée permettant de compenser les semaines de forte activité durant la saison d'ouverture.

Questions fréquentes

Comment prouver le caractère saisonnier d'une entreprise HORECA ?

L'employeur doit documenter la fermeture effective de l'établissement pendant au moins 3 mois consécutifs. Les dates de fermeture et de réouverture doivent être formalisées pour justifier le statut saisonnier en cas de contrôle.

Comment qualifier une entreprise HORECA de saisonnière ?

L'entreprise doit justifier d'une fermeture effective et consécutive d'au moins 3 mois par an. Une simple réduction d'activité ne suffit pas à qualifier l'entreprise de saisonnière au sens de l'article [L.212-3](#).

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

Le POT est obligatoire si l'entreprise saisonnière emploie 15 salariés ou plus selon l'article [L.212-6](#). Pour les petites entreprises saisonnières, un registre journalier des heures suffit conformément aux règles générales.

Un salaire est-il garanti pendant la période de référence saisonnière HORECA ?

Oui, l'employeur doit garantir le versement d'un salaire mensuel minimal pendant la période de référence selon l'article [L.212-9](#). Cette protection couvre les éventuelles périodes d'activité réduite au sein de la saison.

Une CCT peut-elle étendre la période HORECA saisonnière ?

Oui, 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 négociés peuvent prévoir cette extension allongée.

Une entreprise HORECA saisonnière peut-elle bénéficier d'une période de référence plus longue ?

Oui, l'entreprise saisonnière HORECA — fermée au moins 3 mois consécutifs par an — peut bénéficier d'une période de référence de 6 mois maximum selon l'article L.212-3, quelle que soit sa taille.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-3](#) assimile les entreprises saisonnières aux petites entreprises pour la période de référence.

Critère	HORECA saisonnière	Droit commun
Période de référence	6 mois maximum	1 mois (art. L.211-6)
Condition d'éligibilité	Fermeture ? 3 mois consécutifs/an	Aucune disposition spécifique
Extension par CCT	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 4 mois
POT obligatoire	Oui si ? 15 salariés (art. L.212-6)	Oui si période > 1 mois
Moyenne hebdomadaire	40 heures sur la période	40 heures

Modalités pratiques

La qualification d'entreprise saisonnière et la mise en oeuvre de la période allongée impliquent des obligations précises.

Point	Détail
Preuve de saisonnalité	Justifier la fermeture d'au moins 3 mois consécutifs par an
Calcul des effectifs	Moyenne sur 12 mois précédents, y compris mois de fermeture (art. L.212-5)
Registre des heures	Obligatoire pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif
Salaire minimum garanti	Versement mensuel obligatoire pendant la période de référence (art. L.212-9)
Décompte de fin de période	Obligatoire à chaque fin de période de référence

Pratiques et recommandations

Documenter la fermeture effective de l'établissement pendant au moins 3 mois consécutifs est indispensable pour justifier le statut saisonnier en cas de contrôle de l'[ITM](#). Les dates de fermeture et de réouverture doivent être formalisées.

Planifier la répartition des heures (dérogations saisonnières) de travail sur l'ensemble de la période de référence de 6 mois dès le début de la saison garantit le respect de la moyenne de 40 heures. Les semaines de forte activité estivale doivent être compensées avant la fermeture.

Garantir le versement d'un salaire mensuel minimal pendant les éventuelles périodes d'activité réduite au sein de la saison d'ouverture, conformément à l'article L.212-9, protège les droits des salariés.

Vérifier que la fermeture est bien consécutive et non fractionnée, car seule une interruption de 3 mois continus ouvre droit au statut saisonnier au sens de l'article L.212-3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Période de référence de 6 mois pour entreprises saisonnières
Art. <u>L.212-5</u> du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	POT obligatoire si ? 15 salariés
Art. <u>L.212-9</u> du Code du travail	Salaire garanti et décompte en fin de période
Art. <u>L.211-6</u> du Code du travail	Période de référence de droit commun

Le caractère saisonnier doit résulter d'une fermeture effective et consécutive de 3 mois minimum. Une simple réduction d'activité ne suffit pas à qualifier l'entreprise de saisonnière au sens de l'article L.212-3.

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.