

Comment détermine-t-on qu'une heure est supplémentaire en HORECA avec des périodes de référence variables ?

Réponse courte

En HORECA, une heure est supplémentaire lorsque la **moyenne hebdomadaire de 40 heures** est dépassée à la fin de la **période de référence** applicable (art. [L.212-3](#)). Dans le secteur HORECA, cette période varie selon la taille de l'entreprise — 1 mois (? 50 salariés), 2 mois (15-49) ou 6 mois (< 15 et saisonnières) — ce qui diffère du droit commun où la période de référence est uniformément de **1 mois** (art. [L.211-6](#)). Plus la période est longue, plus la compensation entre semaines fortes et semaines creuses est facilitée.

Les heures supplémentaires constatées en fin de période ouvrent droit à une compensation majorée de **150 %** en repos rémunéré (art. [L.211-27](#)). Si la récupération est impossible, le salarié a droit au paiement majoré de **140 %**, exempté d'impôts. Le décompte s'effectue à chaque fin de période (art. [L.212-9](#)).

Définition

L'heure supplémentaire en HORECA (heures sup) est toute heure de travail effectuée au-delà de la moyenne de 40 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence applicable. Contrairement au décompte hebdomadaire simple, le système de périodes de référence variables permet de compenser les semaines de forte activité par des semaines allégées sans déclencher de majorations, tant que la moyenne est respectée.

Conditions d'exercice

Le calcul des heures supplémentaires dépend de la taille de l'entreprise et de la période de référence applicable.

Taille	Période de référence	Seuil de déclenchement
? 50 salariés	1 mois	> 40h en moyenne sur 1 mois
15-49 salariés	2 mois max	> 40h en moyenne sur 2 mois
< 15 salariés	6 mois max	> 40h en moyenne sur 6 mois
Saisonniers	6 mois max	> 40h en moyenne sur 6 mois
Droit commun	1 mois	> 40h en moyenne sur 1 mois

Modalités pratiques

Le décompte des heures supplémentaires en fin de période de référence suit une méthodologie précise.

Étape	Détail
Calcul du volume total	Additionner toutes les heures travaillées sur la période de référence
Calcul de la moyenne	Diviser par le nombre de semaines de la période
Constat de dépassement	Si la moyenne > 40h/semaine, les heures excédentaires sont supplémentaires
Compensation	1h supplémentaire = 1h30 de repos rémunéré ou paiement majoré (art. L.211-27)
Délai de compensation	Période de référence suivante ; report possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante

Pratiques et recommandations

Suivre les heures cumulées en continu pendant la période de référence, et non seulement en fin de période, permet d'anticiper les dépassements et de réorganiser les plannings à temps.

Distinguer les heures dépassant les maxima journaliers ou hebdomadaires autorisés (12h/jour, 54h/semaine) qui constituent des infractions même si la moyenne reste conforme, car les dérogations saisonnières ont leurs propres limites (art. [L.212-4](#)).

Établir le décompte de fin de période de référence conformément à l'article [L.212-9](#) et le conserver comme pièce justificative. Ce décompte est la base de calcul des éventuelles heures supplémentaires.

Compenser les heures supplémentaires en priorité par du repos majoré (1h30 par heure supplémentaire) conformément à l'article [L.211-27](#) ou, si impossible, par un paiement à 140 % du taux horaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.212-3 du Code du travail	Périodes de référence variables selon la taille de l'entreprise
Art. L.211-27 du Code du travail	Régime des heures supplémentaires et majorations
Art. L.212-9 du Code du travail	Décompte en fin de période de référence
Art. L.212-4 du Code du travail	Maxima journaliers et hebdomadaires dérogatoires
Art. L.211-6 du Code du travail	Période de référence de droit commun

La période de référence longue (6 mois) des petites entreprises HORECA réduit mécaniquement le nombre d'heures supplémentaires constatées en permettant la compensation sur un semestre. Ce n'est qu'en fin de période que le solde est établi.

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.