

Quelle est la durée hebdomadaire maximale absolue dans le secteur HORECA ?

Réponse courte

La durée hebdomadaire maximale absolue dans l'HORECA atteint **54 heures** pour les entreprises de moins de 15 salariés en haute saison (juillet-août, fêtes de fin d'année, semaines de Pâques et de Pentecôte), avec un maximum journalier de **12 heures** par jour de travail. En durée du travail en droit commun, le plafond absolu est fixé à **48 heures** par semaine et **10 heures** par jour — la dérogation HORECA permet donc jusqu'à 6 heures supplémentaires hebdomadaires en période de forte activité saisonnière.

Pour les entreprises de 15 à 49 salariés, le maximum hebdomadaire est plafonné à **51 heures** en haute saison. Ces dérogations ne s'appliquent que dans le cadre d'un plan d'organisation du travail conforme à l'article [L.212-6](#) et la moyenne de **40 heures** hebdomadaires doit impérativement être respectée sur la période de référence applicable à l'entreprise.

Définition

La **durée hebdomadaire maximale absolue** est le plafond horaire qu'un salarié HORECA ne peut dépasser sur une semaine donnée, quelles que soient les circonstances. Elle dépasse le maximum de droit commun de 48 heures grâce aux dérogations prévues à l'article [L.212-4](#) du Code du travail, conditionnées par la taille de l'entreprise et la période de l'année.

Questions fréquentes

Le repos journalier de 11 heures s'applique-t-il en haute saison HORECA ?

Oui, le repos journalier de 11 heures consécutives selon l'article L.211-12 du Code du travail s'applique même en haute saison HORECA. Cette règle limite de fait les possibilités de planification sur des journées maximales de 12 heures consécutives.

Les entreprises HORECA de 50 salariés et plus bénéficient-elles de dérogations ?

Non, les entreprises HORECA de 50 salariés et plus appliquent les maxima de droit commun (48h/semaine, 10h/jour) selon l'article L.212-4. Les dérogations sectorielles ne concernent que les structures de moins de 50 salariés en haute saison.

Quel est le plafond hebdomadaire pour les entreprises HORECA de 15 à 49 salariés ?

Pour les entreprises HORECA de 15 à 49 salariés, le maximum hebdomadaire est de 51 heures en haute saison selon l'article L.212-4 du Code du travail. Cette dérogation reste plus stricte que pour les petites entreprises de moins de 15 salariés.

Quelle est la durée hebdomadaire maximale absolue dans le secteur HORECA ?

La durée hebdomadaire maximale en HORECA atteint 54 heures pour les entreprises de moins de 15 salariés en haute saison (juillet-août, fêtes), avec 12 heures par jour, selon l'article L.212-4. Le droit commun limite à 48 heures par semaine et 10 heures par jour.

Quelle moyenne hebdomadaire respecter sur la période de référence HORECA ?

La moyenne de 40 heures hebdomadaires doit impérativement être respectée sur la période de référence applicable à l'entreprise. Les semaines à forte charge (jusqu'à 54h) doivent être compensées par des semaines allégées sur la période de référence.

Quelles sont les périodes de haute saison HORECA ?

Les périodes de haute saison sont juillet-août, du 23 décembre au 2 janvier, et les semaines de Pâques et de Pentecôte selon l'article L.212-4. Pendant ces périodes, les dérogations aux maxima de droit commun s'appliquent aux petites entreprises HORECA.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-4](#) établit des plafonds différenciés selon la taille de l'entreprise et la période de l'année.

Catégorie	HORECA (art. L.212-4)	Droit commun
Entreprises < 15 sal. — juin, septembre	51h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises < 15 sal. — juillet, août	54h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises < 15 sal. — 23 déc. au 2 janv.	54h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises < 15 sal. — Pâques/Pentecôte	54h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises 15-49 sal. — juin à septembre	51h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises 15-49 sal. — fêtes	51h/sem, 12h/jour	48h/sem, 10h/jour
Entreprises ? 50 sal.	48h/sem, 10h/jour	48h/sem, 10h/jour

Modalités pratiques

L'application des maxima dérogatoires requiert le respect de conditions strictes.

Condition	Détail
POT obligatoire	Plan d'organisation du travail requis pour les entreprises ? 15 salariés (art. L.212-6)
Registre obligatoire	Entreprises < 15 salariés : registre journalier et hebdomadaire
Moyenne à respecter	40 heures hebdomadaires sur la période de référence applicable
Calcul des seuils	Moyenne des effectifs sur les 12 mois précédents (art. L.212-5)
Repos journalier	11 heures consécutives maintenues même en haute saison

Pratiques et recommandations

Planifier les périodes de haute activité en amont permet d'exploiter les dérogations sans dépasser les plafonds. Un suivi hebdomadaire des heures prestées par salarié est indispensable pour garantir le respect des maxima. Le **POT** doit refléter cette planification.

Vérifier la taille de l'entreprise selon les critères de l'article [L.212-5](#) détermine le plafond applicable. Une erreur de classification expose l'employeur à des sanctions pour dépassement de la durée maximale.

Compenser les semaines à forte charge par des semaines allégées sur la période de référence assure le respect de la moyenne de 40 heures. Le dépassement de cette moyenne déclenche les majorations pour heures supplémentaires.

Respecter le repos journalier de 11 heures consécutives même lors des semaines à 54 heures limite de fait les possibilités de planification sur des journées de 12 heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.212-4 du Code du travail	Dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires en HORECA
Art. L.212-3 du Code du travail	Périodes de référence selon la taille de l'entreprise
Art. L.212-5 du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs
Art. L.212-6 du Code du travail	Plan d'organisation du travail
Art. L.211-12 du Code du travail	Repos journalier de 11 heures

Le plafond absolu de 54 heures ne concerne que les petites entreprises HORECA en haute saison. En dehors de ces périodes, les maxima de droit commun (48h/sem, 10h/jour) s'appliquent pleinement, même dans le secteur HORECA.

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.