

Quelles règles de durée de travail s'appliquent aux apprentis HORECA ?

Réponse courte

Les apprentis du secteur HORECA sont soumis aux règles spécifiques de l'article L.212-1, paragraphe 2 du Code du travail, qui les inclut expressément dans le champ d'application du régime dérogatoire HORECA. Les apprentis bénéficient donc des mêmes dérogations aux durées maximales de travail que les salariés adultes du secteur, sous réserve des protections propres aux jeunes travailleurs. En droit commun, un apprenti mineur ne peut en aucun cas travailler plus de **8 heures par jour** ni plus de **40 heures par semaine**.

En HORECA, les apprentis majeurs peuvent être soumis aux maxima dérogatoires du secteur (jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine en haute saison pour les entreprises de moins de 15 salariés), tandis que les apprentis mineurs restent intégralement protégés par les dispositions relatives aux jeunes travailleurs prévues par le Code du travail.

Définition

L'**apprenti HORECA** est un jeune en formation professionnelle dans une entreprise hôtelière, de restauration ou un débit de boissons, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Sa durée de travail est encadrée à la fois par les dispositions générales sur l'apprentissage et par les règles spécifiques au secteur HORECA (art. L.212-1 à L.212-10). Les règles de durée du travail de droit commun protègent les mineurs.

Conditions d'exercice

Les règles de durée de travail diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur.

Critère	Apprenti HORECA majeur	Apprenti HORECA mineur	Droit commun (apprenti)
Durée journalière max	12h en haute saison (art. <u>L.212-4</u>)	8h/jour	8h/jour
Durée hebdomadaire max	Jusqu'à 54h selon taille/période	40h/semaine	40h/semaine
Travail de nuit	Autorisé (23h-6h, art. <u>L.212-8</u>)	Interdit entre 22h et 6h	Interdit entre 22h et 6h
Repos journalier	11 heures consécutives	12 heures consécutives	12 heures consécutives
Période de référence	Selon taille entreprise (art. <u>L.212-3</u>)	Selon taille entreprise	1 mois standard

Modalités pratiques

L'organisation du travail des apprentis HORECA requiert une attention particulière.

Aspect	Détail
Temps de formation	Les heures de cours comptent dans la durée de travail
POT	L'apprenti doit figurer dans le plan d'organisation du travail
Suivi médical	Visite médicale d'embauche obligatoire
Tuteur	Maître d'apprentissage désigné dans l'entreprise
Registre	Heures prestées consignées dans le registre ou le POT

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement le régime applicable selon l'âge de l'apprenti est fondamental. Un apprenti de 17 ans ne peut pas être soumis aux mêmes horaires qu'un apprenti majeur, même dans le secteur HORECA.

Intégrer les heures de cours théorique dans le calcul de la durée de travail évite les dépassements involontaires. Un apprenti suivant 8 heures de cours ne peut pas travailler 12 heures le même jour.

Planifier les horaires de l'apprenti en coordination avec le calendrier scolaire garantit la continuité de la formation. Les périodes d'examen nécessitent un aménagement du temps de travail.

Documenter les horaires de l'apprenti de manière séparée facilite le contrôle par les chambres professionnelles et l'[\[ITM\]\(https://itm.public.lu/\)](https://itm.public.lu/), et démontre le respect des protections spécifiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-1</u> §2 du Code du travail	Inclusion des apprentis dans le champ HORECA
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations aux maxima horaires en HORECA
Art. <u>L.344-1</u> et suivants du Code du travail	Protection des jeunes travailleurs
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier

Les apprentis HORECA majeurs sont soumis au régime dérogatoire complet du secteur. Les apprentis mineurs bénéficient de protections renforcées qui priment sur les dérogations HORECA, notamment l'interdiction du travail de nuit et la limitation à 8 heures par jour.

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.