

# Pendant quelles périodes les apprentis HORECA doivent-ils prendre leurs congés ?

## Réponse courte

Les apprentis HORECA doivent prendre leurs congés annuels pendant les **vacances scolaires** de l'enseignement professionnel, conformément aux règles applicables aux contrats d'apprentissage au Luxembourg. Cette contrainte est **identique** en HORECA et en droit commun de l'apprentissage — la particularité du secteur HORECA est que les vacances scolaires d'été coïncident avec les périodes de **haute activité touristique** (juillet-août, fêtes de fin d'année), ce qui peut créer des tensions organisationnelles significatives pour l'employeur.

En droit commun pour les salariés adultes, le congé annuel de **26 jours ouvrables** peut être pris à toute période convenue entre les parties, sous réserve des besoins de l'entreprise et du POT. Pour les apprentis en revanche, la synchronisation obligatoire avec le calendrier scolaire professionnel s'impose quelle que soit la branche d'activité, y compris dans le secteur HORECA.

## Définition

Les **vacances scolaires professionnelles** désignent les périodes d'interruption des cours théoriques de l'enseignement professionnel au Luxembourg. L'apprenti HORECA étant inscrit dans un parcours de formation duale (entreprise et école), ses congés annuels doivent être alignés sur ces périodes pour garantir la cohérence de la formation et le respect de l'obligation scolaire.

## Questions fréquentes

### Comment compenser l'absence d'un apprenti HORECA en haute saison ?

Le recours à du personnel temporaire (extras, intérimaires) ou à des saisonniers permet de compenser l'absence de l'apprenti pendant les vacances scolaires. Cette solution garantit la continuité du service sans surcharger les autres salariés en place.

### Pendant quelles périodes les apprentis HORECA doivent-ils prendre leurs congés ?

Les apprentis HORECA doivent prendre leurs congés annuels pendant les vacances scolaires de l'enseignement professionnel. Cette obligation est commune à tous les apprentis et ne dépend pas du secteur. Elle s'aligne sur le calendrier scolaire publié par le ministère.

### Pourquoi les vacances scolaires posent-elles problème aux employeurs HORECA ?

Les vacances scolaires d'été coïncident avec les périodes de haute activité touristique en HORECA (juillet-août, fêtes de fin d'année). L'apprenti sera absent précisément quand l'activité est la plus forte, créant des tensions organisationnelles significatives pour l'employeur.

### Que faire si les vacances scolaires excèdent les jours de congé acquis ?

Si les vacances scolaires excèdent les jours de congé annuel acquis par l'apprenti, ce dernier doit travailler dans l'entreprise pendant les jours non couverts par le congé. L'employeur planifie ces journées dans le POT comme pour tout salarié.

### Quelle est la durée du congé annuel d'un apprenti HORECA ?

L'apprenti HORECA a droit à 26 jours ouvrables de congé annuel selon l'article L.233-4 du Code du travail. Des jours supplémentaires peuvent s'ajouter selon l'âge du jeune travailleur, en application des protections spécifiques aux apprentis mineurs.

## Un apprenti HORECA peut-il choisir librement ses dates de congé ?

Non, l'apprenti ne peut pas choisir librement ses dates de congé. Contrairement au salarié adulte qui négocie ses dates avec l'employeur, l'apprenti est tenu de prendre ses congés pendant les vacances scolaires pour respecter l'obligation de formation duale.

## Conditions d'exercice

Le régime de congé des apprentis HORECA se distingue de celui des salariés adultes du secteur.

Critère	Apprenti HORECA	Salarié adulte HORECA	Apprenti droit commun
Période de congé	Vacances scolaires obligatoires	Selon accord avec l'employeur	Vacances scolaires obligatoires
Durée du congé	26 jours ouvrables (art. L.233-4)	26 jours ouvrables	26 jours ouvrables
Congé supplémentaire jeune	Jours supplémentaires selon l'âge	Non applicable	Jours supplémentaires selon l'âge
Choix de la période	Pas de choix libre	Libre, dans les limites du POT	Pas de choix libre
Fractionnement	Selon calendrier scolaire	Possible avec accord	Selon calendrier scolaire

## Modalités pratiques

L'organisation des congés des apprentis HORECA requiert une coordination avec le calendrier scolaire.

Aspect	Détail
Calendrier	Se procurer le calendrier des vacances scolaires en début d'année
Planification	Intégrer les congés de l'apprenti dans le POT dès l'établissement du plan
Remplacement	Prévoir le remplacement de l'apprenti pendant les vacances scolaires d'été
Congé résiduel	Si les vacances scolaires excèdent les jours de congé, l'apprenti travaille
Documentation	Consigner les périodes de congé dans le registre de l'apprenti

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** la coïncidence entre vacances scolaires et haute saison HORECA est essentiel pour la planification des effectifs. L'apprenti sera absent pendant les périodes estivales, précisément quand l'activité est la plus forte.

**Coordonner** avec l'école professionnelle les dates exactes des vacances permet d'établir un POT réaliste. Le calendrier scolaire est publié chaque année par le ministère de l'Éducation nationale.

**Compenser** l'absence de l'apprenti pendant les vacances par le recours à du personnel temporaire ou à des extras garantit la continuité du service sans surcharger les autres salariés.

**Respecter** strictement l'obligation de congé pendant les vacances scolaires protège l'employeur contre les sanctions. Un apprenti ne peut pas être contraint de travailler pendant les périodes où il devrait être en congé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.212-1</u> §2 du Code du travail	Inclusion des apprentis dans le champ HORECA
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Organisation de la formation professionnelle
Art. <u>L.344-1</u> et suivants du Code du travail	Protection des jeunes travailleurs

L'obligation de prendre les congés pendant les vacances scolaires est commune à tous les apprentis, pas seulement en HORECA. La difficulté propre au secteur HORECA est la coïncidence fréquente entre vacances scolaires et pics d'activité.

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.