



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

LHR

DIRECTIVE DU 28 JUILLET 2026

GESTION DES LOCAUX ET EMPLACEMENTS EN CAS D'ABSENCE OU D'EMPECHEMENT MOMENTANE DU TITULAIRE DE L'AUTORISATION D'EXPLOITER, RESPECTIVEMENT EN CAS DE CESSATION SOUDAINE PAR CE DERNIER DE SON ACTIVITE COMMERCIALE

1. BASES LEGALES

- a) Loi cantonale sur l'hébergement, la restauration et le commerce de détail de boissons alcoolisées du 8 avril 2004 (LHR), spécialement son chapitre 2, dont l'intitulé est « *Dispositions concernant l'hébergement et la restauration* ».
- b) Ordonnance cantonale concernant la loi cantonale sur l'hébergement, la restauration et le commerce de détail de boissons alcoolisées du 3 novembre 2004 (OHR).

2. CONTEXTE ET SITUATION LEGALE ACTUELLE

- a) Toute offre exercée à titre commercial, soumise à la LHR, est assujettie à une autorisation d'exploiter (art. 4 al. 1 LHR, 1^{ère} phrase).
- b) L'autorisation d'exploiter est délivrée par la commune, par son conseil municipal, à la « *personne physique responsable de l'exploitation* » (art. 4 al. 2 LHR, 1^{ère} phrase).
- c) Cette autorisation est « *personnelle et incessible* » (art. 4 al. 2 LHR, 2^{ème} phrase).
- d) Par « *personne physique responsable de l'exploitation* », on entend : « *toute personne physique à qui l'autorité compétente est susceptible de délivrer une autorisation d'exploiter et qui remplit l'une des conditions suivantes : 1. l'exploitant exerce son activité sous le couvert du statut d'indépendant au sens du droit des assurances sociales ; 2. l'exploitant exerce son activité sous le couvert d'une personne morale et dispose d'un pouvoir décisionnel déterminant au sein de celle-ci, notamment de par son inscription au registre du commerce en qualité d'administrateur ou d'associé gérant ; 3. l'exploitant exerce une activité salariée, en tant que gérant, pour le compte d'une personne morale, et est au front dans l'exploitation* » (art. 2 al. 1 let. g OHR).
- e) Lorsque le titulaire d'une autorisation d'exploiter ne respecte pas ou plus les conditions imposées par la loi et ses dispositions d'exécution, ou la teneur de l'autorisation d'exploiter, le conseil municipal doit procéder à son retrait (art. 7 al. 1 LHR). Ce retrait entraîne, en parallèle, la fermeture immédiate des locaux et emplacements (art. 7 al. 2 LHR).
- f) Ni la loi ni son ordonnance d'exécution ne traitent du cas de figure où le titulaire d'une autorisation d'exploiter est absent ou empêché momentanément d'exploiter

son établissement. A cet égard, parmi les causes envisageables, il y a lieu de songer à celles qui résultent de vacances, de maladies, d'accidents ou de congés spéciaux (en particulier le congé de maternité). La loi et son ordonnance ne règlent pas davantage la situation où un titulaire d'une autorisation d'exploiter cesse soudainement son activité commerciale. Il peut s'agir d'une initiative de l'employeur, ou d'une initiative de l'employé. En somme, la législation en vigueur ne réglemente pas expressément ces situations. Pourtant, il est inhérent à toute entreprise humaine qu'une personne assumant certaines responsabilités puisse être temporairement dans l'impossibilité d'assumer ses fonctions pour des motifs légitimes, ou qu'une personne cesse abruptement son activité.

- g) Ce silence de la loi, alors même que ces circonstances sont prévisibles et inévitables, constitue des lacunes proprement dites. En effet, le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû régler pour garantir une application cohérente et pragmatique de la loi. Cela est d'autant plus manifeste qu'il a réglé expressément le cas du décès du titulaire de l'autorisation d'exploiter (art. 6a LHR).
- h) Le Département de l'économie et de la formation (DEF), par son Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT), assume la fonction d'autorité de surveillance (art. 27 al. 2 LHR et art. 1 al. 1 QHR). En cette qualité et conformément à la méthodologie consacrée par la jurisprudence et la doctrine, il comble au sein de la présente directive les lacunes susmentionnées, en distinguant les situations suivantes :

3. ABSENCE DU TITULAIRE D'UNE AUTORISATION D'EXPLOITER OU EMPECHEMENT MOMENTANE D'EXPLOITER L'ETABLISSEMENT

- a) Par « *absence ou empêchement momentané* » du titulaire d'une autorisation d'exploiter, il convient d'entendre essentiellement les cas énoncés ci-dessus sous chiffre 2, point f, à savoir les cas suivants : vacances, maladies, accidents et congés spéciaux (dont le congé de maternité).
- b) La LHR a notamment pour but de réglementer toute forme d'exploitation permettant l'hébergement, la restauration et le commerce de détail de boissons alcoolisées (art. 1 al. 1 let. a LHR). Il serait contraire à ce but que de considérer que le législateur a voulu imposer une fermeture d'un établissement à chaque absence ou empêchement momentané du titulaire de l'autorisation d'exploiter. En effet, un tel résultat serait disproportionné et économiquement inapproprié. En outre, le caractère personnel et incessible de l'autorisation au sens de l'art. 4 al. 2 LHR ne doit pas exclure un remplacement ponctuel et encadré. En tout état de cause, il est souligné que travaux préparatoires n'abordent aucunement ces considérations. En définitive, cette lacune proprement dite est réglée de la manière suivante :
 - 1. Si la période d'absence ou d'empêchement est inférieure à 30 jours : le titulaire de l'autorisation d'exploiter doit désigner une personne disposant de compétences équivalentes aux siennes, qui reprendra temporairement la gestion effective des locaux et emplacements, pendant sa période d'absence ou d'empêchement. La responsabilité demeure celle du titulaire de l'autorisation d'exploiter. Son éventuel employeur est solidairement responsable ;
 - 2. Si la période d'absence ou d'empêchement est égale ou supérieure à 30 jours et qu'elle ne découle pas d'un congé spécial qui se déroule régulièrement (par exemple : le congé de maternité) : le titulaire de l'autorisation d'exploiter et son éventuel employeur sont tenus de signaler à l'autorité communale compétente cette absence ou cet empêchement, son motif, et les mesures prises pour y pallier, spécialement la nomination d'un candidat exploitant de remplacement. Ils sont tenus de le faire dans un délai de 10-jours (non prolongeable). Ce délai commence à courir une fois le 30^{ème} jour d'absence ou d'empêchement échu.

- i. A défaut d'avoir communiqué régulièrement les informations qui précèdent à l'autorité communale, cette dernière doit initier d'office la procédure de retrait et de fermeture consacrée par l'art. 7 LHR.
- ii. Si les informations sont parvenues régulièrement à l'autorité communale et que la période d'absence du titulaire de l'autorisation d'exploiter est imprévisible (par exemple : arrêt maladie ou accident de longue durée), la commune impartit immédiatement un délai maximal de deux mois au candidat exploitant afin qu'il satisfasse à l'ensemble des conditions consacrées par la LHR (délai non prolongeable) et qu'une autorisation d'exploiter à son nom puisse lui être délivrée. A défaut pour lui d'y parvenir, la procédure de retrait et de fermeture de l'art. 7 LHR doit être initiée, sans autre formalité. Cette procédure doit également être suivie dans l'hypothèse où l'absence du titulaire de l'autorisation d'exploiter se prolongerait au-delà de la durée prévue initialement (par exemple : le titulaire souhaite initialement prendre un congé non payé de 2 mois, et décide ensuite de le prolonger).
 - Ce délai maximal de deux mois correspond au délai figurant à l'art. 30 al. 1 LHR, norme à teneur de laquelle *« toute demande tendant à obtenir une autorisation au sens de la présente loi doit être déposée auprès de l'autorité compétente, au moins deux mois avant le début de l'activité commerciale »* ;
 - En tenant compte des 30 premiers jours d'absence ou d'empêchement du titulaire de l'autorisation d'exploiter, les locaux et emplacements peuvent, dans cette configuration, demeurer ouverts pendant une période qui équivaut au minimum au préavis de congé maximal prévu par l'art. 335c al. 1 CO en cas de résiliation d'un rapport de travail.
3. Si la période d'absence ou d'empêchement découle d'un congé spécial qui se déroule régulièrement (par exemple : le congé de maternité) : les mesures décrites sous chiffre 1 trouvent pleinement application.
4. Si la période d'absence ou d'empêchement découle d'un congé spécial qui ne se déroule pas régulièrement et qui se prolonge au-delà (par exemple : le congé de maternité) : les mesures décrites sous chiffre 2 trouvent pleinement application, à compter de la prolongation du congé spécial.

4. CESSATION SOUDAINE DE SON ACTIVITE PAR LE TITULAIRE DE L'AUTORISATION D'EXPLOITER

- a) Par « *cessation soudaine* », il convient d'entendre la fin d'activité du titulaire de l'autorisation d'exploiter, sans délai.
- b) L'art. 7 LHR est orienté exclusivement du point de vue de l'autorité communale amenée à procéder à un retrait d'une autorisation d'exploiter existante, retrait entraînant de manière concomitante la fermeture immédiate des locaux et emplacements. Elle doit initier cette procédure, à teneur du texte légal : « *lorsque son titulaire ne respecte pas ou plus les conditions imposées par la présente loi et ses dispositions d'exécution, ou la teneur de l'autorisation d'exploiter* » (art. 7 al. 1 LHR). Ni cette disposition ni une autre n'indique de quelle manière il y a lieu de gérer les hypothèses de cessation soudaine de l'activité du titulaire de l'autorisation d'exploiter. Le Message du 13 août 2003 accompagnant le projet de LHR ne relève que les éléments suivants, reproduits en l'état : « *La nouvelle procédure doit garantir que l'autorisation d'exploiter délivrée devienne caduque, respectivement qu'une nouvelle autorisation d'exploiter soit requise, si son titulaire met un terme à son exploitation, si l'exploitation est remise à un tiers ou si un élément de l'autorisation, tels la définition de l'offre, les heures d'ouverture et de fermeture, etc. change* »

(page 26 dudit Message). La loi omet ainsi de régler, en son sein, une question juridique essentielle à son application. Comme argumenté sous chiffre 3, point b, il y a lieu de constater que le législateur n'a pas voulu imposer une fermeture immédiate d'un établissement dans un cas de cessation soudaine d'activité. Qui plus est, une telle situation mettrait en péril un certain nombre de personnes, parmi lesquelles les autres employés de l'établissement. Dès lors, cette lacune est comblée de la manière suivante :

1. Le titulaire de l'autorisation d'exploiter et son éventuel employeur sont tenus de signaler à l'autorité communale compétente la cessation soudaine de l'activité, son motif, ainsi que la nomination d'un candidat exploitant de remplacement. Ils sont tenus de le faire dans un délai de 10 jours (non prolongeable).
 - i. A défaut d'avoir communiqué régulièrement les informations qui précèdent à l'autorité communale, cette dernière doit initier d'office la procédure de retrait et de fermeture consacrée par l'art. 7 LHR.
 - ii. Si les informations sont parvenues régulièrement à l'autorité communale, cette dernière impartit un délai maximal de deux mois au candidat exploitant afin qu'il satisfasse à l'ensemble des conditions consacrées par la LHR (délai non prolongeable) et qu'une autorisation d'exploiter à son nom puisse lui être délivrée. A défaut pour lui d'y parvenir, la procédure de retrait et de fermeture de l'art. 7 LHR doit être initiée, sans autre formalité.
 - Il est intégralement renvoyé, pour le surplus, aux commentaires figurant sous chiffre 3, lettre b, sous-point ii.

5. DISPOSITION FINALE

- a) La présente directive entre en vigueur le 1er septembre 2026.

Sion, le 28 juillet 2026.

Peter Kalbermatten
Chef de service