

Le Plan d'Organisation du Travail est-il obligatoire dans l'HORECA ?

Réponse courte

Le Plan d'Organisation du Travail (POT) est obligatoire dans les entreprises HORECA de **15 salariés et plus**, conformément à l'article [L.212-6](#) du Code du travail. Dans le secteur HORECA, le POT conditionne l'accès aux dérogations saisonnières de l'article [L.212-4](#) — ce qui diffère du durée du travail en droit commun où le POT est régi par les articles [L.211-7](#) à [L.211-10](#) sans constituer un préalable à des dérogations de durée du travail.

Les entreprises de **moins de 15 salariés**, y compris les entreprises saisonnières, sont **exemptées** de l'obligation de POT mais doivent tenir un **registre à jour** des horaires journaliers et hebdomadaires de chaque salarié. Sans POT valide, les entreprises de 15 salariés et plus perdent le bénéfice des dérogations et sont soumises aux **limites de droit commun** (10h/jour, 48h/semaine).

Définition

Le **Plan d'Organisation du Travail (POT)** est un document écrit fixant les horaires de travail des salariés sur la période de référence. Dans l'HORECA, il conditionne l'application des dérogations saisonnières pour les entreprises de 15 salariés et plus, conformément à l'article [L.212-6](#) qui renvoie aux articles [L.211-7](#) à [L.211-10](#) pour les modalités d'élaboration.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les POT HORECA ?

Il est recommandé de conserver les POT pendant au moins 3 ans. Cette conservation constitue une preuve essentielle en cas de litige devant le tribunal du travail ou de contrôle de l'Inspection du travail (ITM).

Le Plan d'Organisation du Travail est-il obligatoire dans l'HORECA ?

Le POT est obligatoire dans les entreprises HORECA de 15 salariés et plus selon l'article [L.212-6](#). Il conditionne l'accès aux dérogations saisonnières de l'article [L.212-4](#) sur les durées journalières et hebdomadaires.

Les petites entreprises HORECA doivent-elles établir un POT ?

Non, les entreprises de moins de 15 salariés et les entreprises saisonnières sont exemptées de POT. Elles doivent toutefois tenir un registre à jour des horaires journaliers et hebdomadaires de chaque salarié.

Que se passe-t-il sans POT valide dans une entreprise HORECA de 20 salariés ?

Sans POT valide, l'entreprise perd le bénéfice des dérogations saisonnières. Elle est soumise aux limites du droit commun (10h/jour, 48h/semaine) prévues à l'article [L.211-12](#) du Code du travail.

Quel délai de préavis pour modifier le POT HORECA ?

Le préavis pour modifier le POT est en principe de 3 jours selon l'article [L.211-7 §3](#). Toute modification doit être communiquée aux salariés concernés avec ce délai minimum, sauf circonstances exceptionnelles.

Qui consulte-t-on pour élaborer le POT HORECA ?

L'avis de la délégation du personnel est requis lors de l'élaboration du POT, conformément aux articles L.211-7 à L.211-10. Cette consultation préalable est une obligation légale qui ne peut être contournée.

Conditions d'exercice

L'obligation de POT varie selon la taille de l'entreprise HORECA.

Taille	POT obligatoire	Conséquence
? 15 salariés	Oui	Accès aux dérogations de l'art. L.212-4
< 15 salariés	Non	Dérogations applicables sans POT
Saisonniers	Non (même si ? 15 salariés)	Dérogations applicables sans POT
Sans POT (? 15)	Non-conforme	Seules les limites de droit commun s'appliquent

Modalités pratiques

L'élaboration et la mise en oeuvre du POT suivent des règles formelles précises.

Étape	Détail
Élaboration	Conformément aux articles L.211-7 à L.211-10
Consultation	Avis de la délégation du personnel (si existante)
Contenu	Horaires détaillés par salarié sur la période de référence
Affichage	Accessible à tous les salariés concernés
Modification	Préavis de 3 jours en principe (art. L.211-7 §3)
Conservation	À conserver et présenter lors des contrôles ITM

Pratiques et recommandations

Établir le POT avant le début de chaque période de référence en intégrant les périodes de [haute saison](#) et les semaines compensatoires est indispensable pour les entreprises de 15 salariés et plus. Un POT incomplet ou tardif invalide les dérogations.

Consulter la délégation du personnel lors de l'élaboration du POT renforce la légitimité du document et facilite son acceptation par les équipes. Cette consultation est une obligation légale.

Adapter le POT aux variations d'activité prévisibles en prévoyant des plannings flexibles dans le respect des limites légales. Les modifications en cours de période doivent respecter le délai de préavis.

Conserver les POT des périodes précédentes pendant au moins 3 ans constitue une preuve essentielle en cas de litige devant le tribunal du travail ou de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	POT obligatoire dans l'HORECA (? 15 salariés)
Art. <u>L.211-7</u> à <u>L.211-10</u> du Code du travail	Modalités d'élaboration du POT
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations conditionnées au POT
Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail	Temps partiel et POT

L'absence de POT dans une entreprise HORECA de 15 salariés et plus est lourde de conséquences : les dérogations saisonnières ne s'appliquent pas et tout dépassement des 10h/jour ou 48h/semaine constitue une infraction. Les entreprises saisonnières sont explicitement exemptées.

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.