

# Quel délai de prévenance pour modifier le planning d'un salarié HORECA ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le plan d'organisation du travail (POT) doit être établi au moins **5 jours francs** avant le début de la période de référence selon l'article [L.211-7](#) — ce qui ne diffère pas du droit commun, car cette règle est identique pour tous les secteurs.

Toute modification du POT en cours de période nécessite l'**accord de la délégation du personnel** ou, à défaut, des salariés concernés. En l'absence de CCT sectorielle, aucun délai de prévenance spécifique n'est prévu pour les modifications en cours de période dans l'HORECA, mais la jurisprudence exige un délai **raisonnable** permettant au salarié de s'organiser.

## Définition

Le **délai de prévenance** désigne le temps minimum entre l'annonce d'une modification du planning et son entrée en vigueur. Dans l'HORECA, le plan d'organisation du travail prévu à l'article [L.211-7](#) constitue le document de référence fixant les horaires de chaque salarié.

Sa modification en cours de période est encadrée par des règles de forme et de consultation, sans délai chiffré spécifique en l'absence de CCT sectorielle.

## Questions fréquentes

### Faut-il l'accord du salarié pour modifier le planning HORECA ?

Toute modification du POT en cours de période nécessite l'accord de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. La consultation préalable est une obligation procédurale incontournable.

### Le règlement intérieur peut-il fixer un délai de prévenance HORECA ?

Oui, il est fortement recommandé de fixer un délai interne dans le règlement intérieur ou par accord avec la délégation du personnel. Cette précision sécurise les modifications et limite les contestations devant le tribunal.

### Peut-on modifier un planning HORECA pour pic d'activité ?

Oui, la modification est possible pour absorber un pic d'activité, mais elle doit être consultée auprès de la délégation et notifiée avec un préavis raisonnable. La preuve de communication doit être conservée.

### Que faire en cas de désaccord sur le planning HORECA ?

En cas de désaccord persistant, le litige peut être soumis à l'Inspection du travail (ITM) selon l'article [L.211-7 §2](#). Le tribunal du travail reste compétent pour les contestations individuelles ou collectives.

### Quel délai de prévenance pour modifier le planning d'un salarié HORECA ?

Le POT doit être établi au moins 5 jours francs avant le début de la période de référence selon l'article [L.211-7](#). Pour les modifications en cours, aucun délai chiffré n'est légalement imposé en l'absence de CCT.

## Quel délai raisonnable pour modifier un planning HORECA en cours ?

La jurisprudence exige un délai raisonnable permettant au salarié de s'organiser. Un préavis interne de 3 à 5 jours minimum est recommandé et peut être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

La modification du planning HORECA est soumise à des conditions de forme et de consultation.

Condition	Détail
<b>POT initial</b>	Établi au moins 5 jours francs avant le début de la période de référence (art. <a href="#">L.211-7</a> )
<b>Contenu obligatoire</b>	Horaires par jour et semaine, repos hebdomadaire, jours fériés, congés (art. <a href="#">L.211-7</a> )
<b>Modification en cours</b>	Accord de la délégation du personnel ou des salariés concernés requis
<b>Délai raisonnable</b>	Pas de délai chiffré légal, mais un délai permettant au salarié de s'organiser
<b>Communication</b>	Le POT doit être communiqué par le moyen le plus approprié à tous les salariés
<b>Litige</b>	En cas de désaccord, le litige est soumis à l' <a href="#">ITM</a> (art. <a href="#">L.211-7 §2</a> )

## Modalités pratiques

L'organisation de la modification du planning suit un processus structuré.

Étape	Détail
<b>Identification du besoin</b>	Déterminer la nécessité de modifier le planning (pic d'activité, absence, événement)
<b>Consultation</b>	Soumettre la modification à l'avis de la délégation ou des salariés concernés
<b>Notification</b>	Communiquer la modification avec un préavis raisonnable (recommandé : 3 jours minimum)
<b>Documentation</b>	Mettre à jour le POT et conserver la preuve de communication
<b>Suivi des heures</b>	Vérifier que la modification respecte les plafonds de la période de référence

## Pratiques et recommandations

Établir le POT avec suffisamment de marge pour absorber les variations prévisibles d'activité, en exploitant la flexibilité des périodes de référence HORECA.

**Prévoir** dans le règlement intérieur un délai de prévenance interne (3 à 5 jours recommandés) pour sécuriser les modifications en l'absence de CCT.

**Consulter** systématiquement la délégation du personnel avant toute modification, même mineure, pour éviter les litiges.

**Documenter** chaque modification du planning avec la date de communication et l'accord obtenu.

**Respecter** les situations personnelles des salariés, notamment les contraintes familiales, lors des modifications d'horaires pour prévenir les contentieux liés à l'exécution de bonne foi du contrat.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail et délai de 5 jours francs
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles spécifiques HORECA
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence selon la taille de l'entreprise
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, le délai de prévenance pour modifier le planning n'est pas chiffré par la loi. Il est fortement recommandé de fixer un délai interne dans le règlement intérieur ou par accord avec la délégation du personnel.

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.