

Comment fonctionne le POT si le planning change régulièrement ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le plan d'organisation du travail (POT) doit couvrir au minimum **1 mois** et être établi **5 jours francs** avant le début de la période de référence selon l'article [L.211-7](#). La période de référence varie de **4 semaines à 6 mois** selon la taille de l'entreprise (art.

[L.212-3](#)) — ce qui diffère du droit commun où la période de référence standard est de 4 semaines ou 1 mois. Cette flexibilité permet aux entreprises HORECA de moins de 15 salariés de lisser les heures sur 6 mois, absorbant ainsi les variations régulières de planning sans recourir systématiquement aux heures supplémentaires.

Définition

Le **POT**(plan d'organisation du travail) est le document obligatoire prévu à l'article [L.211-7](#) qui fixe les horaires de travail de chaque salarié.

Dans l'HORECA, il s'articule avec les **périodes de référence** spécifiques de l'article [L.212-3](#), permettant un lissage des heures travaillées sur une durée plus longue que dans les autres secteurs. La moyenne hebdomadaire de **40 heures** doit être respectée sur l'ensemble de la période de référence.

Conditions d'exercice

Le POT dans l'HORECA doit respecter des règles adaptées à la variabilité de l'activité.

Condition	Détail
Durée minimale du POT	1 mois minimum (sauf période de référence inférieure)
Délai d'établissement	5 jours francs avant le début de la période de référence (art. L.211-7)
Période de référence < 15 salariés	6 mois maximum (art. L.212-3 §3)
Période de référence 15-49 salariés	2 mois ou 8 semaines max (art. L.212-3 §2)
Période de référence ? 50 salariés	4 semaines ou 1 mois (art. L.212-3 §1)
Moyenne hebdomadaire	40 heures sur la période de référence
Consultation	Avis obligatoire de la délégation du personnel ou des salariés (art. L.211-7 §2)

Modalités pratiques

La gestion du POT avec des plannings variables nécessite une organisation rigoureuse.

Étape	Détail
Établir le POT	Prévoir les horaires par jour et semaine pour chaque salarié ou groupe de salariés
Mentions obligatoires	Début/fin de période, horaires, repos hebdomadaire, jours fériés, congés
POT successifs	Possibilité de couvrir la période de référence par plusieurs POT d'1 mois minimum
Modification en cours	Accord de la délégation ou des salariés requis ; preuve de communication
Suivi des heures	Comptabiliser les heures prestées pour vérifier la moyenne de 40h sur la période
Archivage	Conserver les POT et les relevés d'heures pour les contrôles <u>ITM</u>

Pratiques et recommandations

Exploiter la longueur des périodes de référence HORECA pour absorber les variations régulières d'activité sans générer d'heures supplémentaires coûteuses.

Établir des POT successifs d'un mois si la période de référence est longue, plutôt qu'un seul POT de 6 mois difficile à anticiper.

Communiquer chaque POT à tous les salariés concernés par le moyen le plus approprié et conserver la preuve de diffusion.

Utiliser un logiciel de gestion du temps pour suivre en temps réel l'écart entre les heures prestées et la moyenne théorique de 40 heures.

Anticiper les pics saisonniers en planifiant des semaines à 50-54 heures compensées par des semaines allégées dans la même période de référence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail : contenu et délais
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence selon la taille de l'entreprise
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations saisonnières aux maxima journaliers et hebdomadaires
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Heures supplémentaires et majorations

Le POT est un outil central de gestion RH dans l'HORECA. Sa bonne utilisation, combinée aux périodes de référence longues, permet d'éviter les heures supplémentaires tout en gérant la variabilité de l'activité. L'absence de POT ou un POT non conforme expose l'employeur à des sanctions de l'ITM.

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.