

# Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de 15 à 49 salariés ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, une entreprise de **15 à 49 salariés** dispose d'une période de référence de **2 mois ou 8 semaines maximum** (art. L.212-3) — ce qui diffère du droit commun où la période de référence est de **1 mois** (art. L.211-6), sans modulation par taille d'entreprise. Cette période intermédiaire offre une flexibilité raisonnable pour gérer les variations d'activité tout en garantissant un suivi plus rapproché des heures de travail que les entreprises de moins de 15 salariés (6 mois).

L'application de cette période est conditionnée à l'établissement d'un **plan d'organisation du travail (POT)** conforme à l'article L.212-6, communiqué **5 jours francs** avant le début de la période. Sans POT valide, seules les limites du droit commun s'appliquent (10h/jour, 48h/semaine).

## Définition

La période de référence **de 2 mois** est l'intervalle sur lequel une entreprise HORECA de taille moyenne calcule la durée hebdomadaire moyenne de travail de ses salariés. Elle permet de compenser les semaines chargées par des semaines allégées, à condition que la moyenne de **40 heures hebdomadaires** soit respectée sur l'ensemble de la période.

## Questions fréquentes

### Faut-il consulter la délégation pour le POT HORECA ?

Oui, l'avis de la délégation du personnel est obligatoire avant l'entrée en vigueur du POT. En cas de désaccord motivé, le litige est porté devant l'ITM puis devant le directeur de l'ITM pour arbitrage.

### Le POT est-il obligatoire pour 15 à 49 salariés HORECA ?

Oui, le plan d'organisation du travail (POT) est obligatoire pour les entreprises HORECA de 15 à 49 salariés selon l'article L.212-6. Il doit être communiqué 5 jours francs avant le début de la période de référence.

### Que se passe-t-il sans POT valide pour 15-49 salariés HORECA ?

Sans POT valide, l'entreprise perd le bénéfice des dérogations HORECA. Elle est alors soumise aux limites du droit commun (10h/jour, 48h/semaine) et la période de référence retombe au régime général d'1 mois.

### Quel délai pour communiquer le POT en HORECA moyenne entreprise ?

Le POT doit être communiqué 5 jours francs avant le début de la période de référence selon l'article L.211-7. Ce délai laisse aux salariés le temps d'organiser leur vie personnelle en fonction du planning.

### Quelle est la période de référence applicable dans une entreprise HORECA de 15 à 49 salariés ?

L'entreprise HORECA de 15 à 49 salariés dispose d'une période de référence de 2 mois ou 8 semaines maximum selon l'article L.212-3. La moyenne de 40 heures hebdomadaires doit être respectée sur cette période.

## Quels maxima saisonniers pour 15-49 salariés HORECA ?

Les entreprises de 15 à 49 salariés peuvent atteindre 12h/jour et 51h/semaine de juin à septembre, fêtes de fin d'année, Pâques et Pentecôte selon l'article L.212-4 du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'article [L.212-3](#) fixe un régime distinct selon la taille de l'entreprise HORECA.

Critère	HORECA 15-49 salariés	Droit commun
Période de référence maximale	2 mois ou 8 semaines	1 mois (art. <a href="#">L.211-6</a> )
Extension par CCT	Jusqu'à 12 mois	Jusqu'à 4 mois (art. <a href="#">L.211-6</a> )
POT obligatoire	Oui (art. <a href="#">L.212-6</a> )	Oui si période > 1 mois
Délai de communication du POT	5 jours francs avant le début	5 jours francs (art. <a href="#">L.211-7</a> )
Avis de la délégation	Obligatoire	Obligatoire

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la période de référence de 2 mois impose des formalités précises.

Obligation	Détail
Établir un POT	Couvrant au moins 1 mois, communiqué 5 jours francs avant
Contenu du POT	Début/fin de la période, horaires, jours de fermeture, repos hebdomadaire
Avis de la délégation	Soumission obligatoire avant entrée en vigueur
Calcul des effectifs	Moyenne sur 12 mois précédents (art. <a href="#">L.212-5</a> )
Maxima saisonniers	12h/jour et 51h/semaine de juin à septembre et fêtes (art. <a href="#">L.212-4</a> )

## Pratiques et recommandations

**Établir** le POT avec soin en respectant toutes les mentions obligatoires de l'article [L.211-7](#) est indispensable. Un POT incomplet est nul et prive l'entreprise des dérogations HORECA.

**Soumettre** le POT à la délégation du personnel dans les délais légaux évite les contestations. En cas de désaccord motivé, le litige est porté devant l'[ITM](#) puis le directeur de l'[ITM](#).

**Surveiller** le franchissement du seuil de [50 salariés](#) permet d'anticiper le passage à une période de référence réduite à 1 mois. Le calcul se fait sur la moyenne des 12 mois précédents.

**Documenter** chaque période de référence par un décompte en fin de période conformément à l'article [L.212-9](#) permet de constater les éventuelles heures supplémentaires à compenser.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.212-3</a> du Code du travail	Période de référence de 2 mois pour les entreprises de 15-49 salariés
Art. <a href="#">L.212-4</a> du Code du travail	Dérogations saisonnières aux maxima
Art. <a href="#">L.212-5</a> du Code du travail	Computation des seuils d'effectifs
Art. <a href="#">L.212-6</a> du Code du travail	Obligation d'établir un POT
Art. <a href="#">L.211-7</a> du Code du travail	Contenu et modalités du POT

La période de référence de 2 mois offre un compromis entre flexibilité et contrôle pour les entreprises HORECA de taille moyenne. Sans POT valide, l'entreprise perd le bénéfice de cette dérogation et retombe sous le régime général.

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.