

Quelles sanctions encourt un employeur HORECA qui ne respecte pas les règles du POT ?

Réponse courte

Un employeur HORECA qui ne respecte pas les règles du plan d'organisation du travail s'expose à une **double sanction**. D'une part, l'article [L.212-10](#) prévoit un emprisonnement de **8 jours à 6 mois** et une amende de **251 à 20 000 euros** pour dépassement des durées maximales de travail. D'autre part, l'absence de POT valide entraîne la **perte automatique des dérogations HORECA** (art. [L.212-6](#)) — ce qui diffère du droit commun où l'absence de POT n'entraîne pas de régime dérogatoire spécifique à perdre.

En cas de récidive dans les **2 ans**, les peines sont portées au **double du maximum**. La perte des dérogations est souvent plus pénalisante que l'amende : l'entreprise retombe sous les limites de **10h/jour** et **48h/semaine**(art. [L.212-2](#)), ce qui désorganise l'activité en haute saison.

Définition

Le [plan d'organisation du travail](#)(POT) est le document obligatoire pour les entreprises HORECA de **15 salariés et plus** qui détaille l'organisation des horaires de travail sur la période de référence. Son non-respect recouvre tant l'absence d'établissement du POT que le non-respect de son contenu ou des délais de communication aux salariés.

Conditions d'exercice

L'article [L.212-10](#) prévoit des sanctions pénales cumulables avec la perte des dérogations HORECA.

Type de sanction	HORECA (art. L.212-10)	Droit commun
Emprisonnement	8 jours à 6 mois	Peines variables selon l'infraction
Amende	251 à 20 000 euros	Variable selon le texte applicable
Récidive (2 ans)	Double du maximum	Variable
Perte des dérogations	Retour au droit commun (art. L.212-6)	Non applicable
Cumul des peines	Oui, emprisonnement et/ou amende	Variable

Modalités pratiques

Les infractions sanctionnées par l'article [L.212-10](#) couvrent plusieurs situations concrètes.

Infraction	Conséquence
Absence de POT	Perte des dérogations HORECA — retour aux limites de 10h/jour et 48h/semaine
POT incomplet	Nullité du POT (art. L.211-7) — même effet que l'absence
Dépassement des maxima	Sanctions pénales de l'article L.212-10
Non-respect des coupures	Sanctions pénales de l'article L.212-10
Non-communication dans les délais	POT irrégulier — risque de nullité

Pratiques et recommandations

Établir un POT complet avec toutes les mentions obligatoires de l'article [L.211-7](#) constitue la première ligne de défense contre les sanctions. Un POT lacunaire est nul de plein droit.

Communiquer le POT au moins 5 jours francs (amendes) avant le début de chaque période de référence et recueillir l'avis de la délégation du personnel garantissent la régularité formelle du document.

Conserver une copie datée de chaque POT et de l'avis de la délégation pendant au moins 5 ans permet de justifier la conformité en cas de contrôle de l'ITM.

Former les responsables d'établissement aux obligations liées au POT réduit le risque d'infractions involontaires, particulièrement dans les restaurants et hôtels à forte rotation de personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.212-10 du Code du travail	Sanctions pénales spécifiques HORECA
Art. L.212-6 du Code du travail	Obligation d'établir un POT et perte des dérogations
Art. L.211-7 du Code du travail	Contenu obligatoire et délais du POT
Art. L.212-2 du Code du travail	Limites applicables en l'absence de dérogation
Art. L.212-4 du Code du travail	Dérogations saisonnières conditionnées au POT

La perte des dérogations HORECA en l'absence de POT valide est souvent plus pénalisante que l'amende pénale. L'entreprise retombe sous le régime de 10h/jour et 48h/semaine, ce qui peut désorganiser gravement l'activité en haute saison.

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.