

Le POT doit-il être approuvé par la délégation du personnel en HORECA ?

Réponse courte

Le POT doit être **soumis à l'avis** de la délégation du personnel, mais il ne requiert pas son **approbation formelle**. Dans le secteur HORECA, comme en droit commun, l'article L.211-7 impose que le POT soit communiqué à la délégation au moins **5 jours francs** avant son entrée en vigueur pour recueillir son avis. Il s'agit d'un **avis consultatif** : l'employeur doit le solliciter et en tenir compte, mais il peut maintenir son POT même en cas d'avis négatif.

Ce qui diffère du droit commun est l'enjeu : en HORECA, l'absence de POT valide fait perdre les **dérogations spécifiques** du chapitre L.212 — ce qui n'existe pas en droit commun. En cas de **désaccord motivé**, le litige est soumis à l'ITM. En l'absence de délégation, l'accord des **salariés concernés** est requis.

Définition

L'**avis de la délégation du personnel** sur le POT est une consultation obligatoire préalable à la mise en oeuvre du plan d'organisation du travail.

Il s'agit d'un **avis consultatif** et non d'un droit de veto. L'employeur doit solliciter cet avis, en tenir compte, mais peut maintenir son POT même en cas d'avis négatif, sous réserve de la procédure de règlement des litiges.

Questions fréquentes

Faut-il formaliser l'avis de la délégation HORECA par écrit ?

Oui, formaliser l'avis par écrit, daté et signé, constitue une preuve essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contestation ultérieure. L'avis doit être archivé avec le POT correspondant.

L'absence de consultation vicie-t-elle le POT HORECA ?

Oui, l'absence de consultation vicie la procédure et peut entraîner la nullité du POT. Cela prive l'entreprise HORECA des dérogations spécifiques prévues par le chapitre L.212 du Code du travail.

Le POT doit-il être approuvé par la délégation du personnel en HORECA ?

Le POT doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel, mais ne requiert pas son approbation formelle. Il s'agit d'un avis consultatif obligatoire selon l'article L.211-7 du Code du travail.

Que faire en cas d'avis négatif de la délégation HORECA ?

En cas de désaccord motivé, l'employeur peut maintenir son POT, mais le litige peut être soumis à l'ITM (art. L.211-7 §2). L'avis est consultatif et ne confère pas de droit de veto à la délégation.

Que faire sans délégation dans une entreprise HORECA ?

En l'absence de délégation du personnel, l'avis des salariés concernés est requis. Cette consultation directe garantit que les horaires sont communiqués et acceptés avant l'entrée en vigueur du POT.

Quel délai pour soumettre le POT à la délégation HORECA ?

Le POT doit être communiqué à la délégation au moins 5 jours francs avant son entrée en vigueur. Ce délai permet à la délégation d'analyser le document et de formuler un avis motivé.

Conditions d'exercice

L'article [L.211-7](#) encadre la consultation de la délégation du personnel sur le POT.

Critère	Règle applicable
Nature de la consultation	Avis obligatoire, non contraignant
Délai de communication	5 jours francs avant l'entrée en vigueur du POT
Entreprises concernées	HORECA de 15 salariés et plus (art. L.212-6)
En l'absence de délégation	Avis des salariés concernés requis
Désaccord motivé	Litige soumis à l' ITM (art. L.211-7 , §2)
Modification du POT	Accord commun entre employeur et délégation possible

Modalités pratiques

La procédure de consultation de la délégation comporte plusieurs étapes formelles.

Étape	Détail
Communication du projet	Transmettre le POT complet à la délégation au moins 5 jours francs avant
Recueil de l'avis	La délégation émet un avis favorable, défavorable ou avec réserves
Avis négatif motivé	L'employeur peut saisir l' ITM pour trancher le litige
Mise en oeuvre	Le POT entre en vigueur à la date prévue, sauf décision contraire de l' ITM
Archivage	Conserver l'avis de la délégation avec le POT correspondant

Pratiques et recommandations

Associer la délégation du personnel en amont de la rédaction du POT facilite l'obtention d'un avis favorable et améliore l'acceptation des horaires par les salariés. Un dialogue précoce réduit les risques de contentieux.

Formaliser l'avis de la délégation par écrit, en le datant et le signant, constitue une preuve essentielle en cas de contrôle de l'[ITM](#) ([sanctions](#)) ou de contestation ultérieure.

Respecter scrupuleusement le délai de 5 jours francs évite la nullité procédurale du POT. Un POT communiqué tardivement est irrégulier et peut être contesté.

Prévoir une procédure interne de gestion des désaccords permet de réagir rapidement en cas d'avis négatif motivé de la délégation, sans bloquer l'organisation du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Obligation de soumettre le POT à l'avis de la délégation
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	POT obligatoire pour les entreprises HORECA ? 15 salariés
Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail	Dispositions sur la délégation du personnel
Art. <u>L.212-10</u> du Code du travail	Sanctions en cas de non-respect

L'avis de la délégation est consultatif mais obligatoire. L'absence de consultation vicia la procédure et peut entraîner la nullité du POT, privant l'entreprise HORECA des dérogations spécifiques prévues par le chapitre L.212.

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.