

Mon employeur HORECA peut-il me convoquer sans préavis pour un remplacement ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'employeur ne peut **pas convoquer un salarié sans préavis** en dehors des horaires prévus au plan d'organisation du travail (POT) — ce qui ne diffère pas du droit commun, car l'article [L.211-7](#) impose que les horaires de travail soient communiqués à l'avance. Le POT doit être porté à la connaissance du salarié au moins **5 jours à l'avance** (art.

[L.211-7](#)). Des **heures supplémentaires** peuvent être demandées en cas de besoin exceptionnel, mais elles doivent être justifiées et respecter les plafonds journaliers et hebdomadaires (12h/jour, 48h/semaine en droit commun, jusqu'à 54h/semaine en HORECA selon l'art. [L.212-4](#)). Le salarié qui refuse un changement d'horaire non conforme au POT ne commet pas de faute.

Définition

La **convocation pour remplacement** désigne l'appel d'un salarié HORECA en dehors de ses horaires planifiés pour pallier l'absence d'un collègue. Le Code du travail impose un cadre prévisible pour l'organisation du travail : le POT fixe les jours et heures de travail et doit être communiqué à l'avance.

En HORECA, les articles [L.212-1](#) à [L.212-10](#) prévoient des dérogations sur les durées maximales mais ne dispensent pas de la communication préalable des horaires.

Conditions d'exercice

La convocation pour remplacement est encadrée par des règles de planification.

Condition	Détail
POT obligatoire	Les horaires sont fixés par le plan d'organisation du travail (art. L.211-7)
Préavis de 5 jours	Le POT doit être communiqué au moins 5 jours avant sa mise en œuvre
Heures supplémentaires	Possibles en cas de surcroît exceptionnel (art. L.211-22)
Plafond journalier	10h/jour en droit commun, jusqu'à 12h en HORECA (art. L.212-4)
Plafond hebdomadaire	48h en droit commun, jusqu'à 54h en HORECA selon la saison
Repos journalier	11 heures consécutives entre deux prestations (art. L.211-12)
Refus légitime	Le salarié peut refuser un changement non conforme au POT

Modalités pratiques

La gestion des remplacements urgents en HORECA nécessite un cadre préétabli.

Étape	Détail
POT prévisionnel	Établir un planning sur la période de référence applicable
Liste de remplacement	Constituer une liste de salariés volontaires pour les remplacements
Communication	Proposer le remplacement, sans imposer si hors POT et hors heures supplémentaires justifiées
Repos	Vérifier que le repos de 11h sera respecté avant la prochaine prestation
Heures supplémentaires	Obtenir l'accord de l' <u>ITM</u> si dépassement du contingent autorisé
Documentation	Consigner la demande, l'acceptation ou le refus du salarié

Pratiques et recommandations

Planifier les horaires à l'avance en intégrant une marge pour les imprévus, en prévoyant des extras ou des salariés polyvalents capables d'intervenir en renfort.

Constituer un vivier de remplacement (extras, intérimaires) pour éviter de devoir convoquer des salariés en repos, ce qui expose l'employeur à un refus légitime.

Respecter le délai de 5 jours pour la communication du POT et ne modifier les horaires en urgence qu'en cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Rémunérer les heures supplémentaires effectuées en remplacement avec la majoration de 50 % (art. L.211-27) ou accorder un repos compensatoire de 150 %.

Informé les salariés qu'un refus de travailler en dehors du POT ne constitue pas une faute, sauf circonstances exceptionnelles mettant en péril l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail (POT)
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. <u>L.211-22</u> du Code du travail	Heures supplémentaires en cas de surcroît exceptionnel
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Majoration des heures supplémentaires (+50 %)
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Déroghations saisonnières HORECA (12h/jour, 54h/semaine)

L'HORECA est un secteur où les absences imprévues sont fréquentes. L'employeur doit anticiper en structurant son organisation du travail et en recourant à des extras plutôt qu'en imposant des changements d'horaire non planifiés à ses salariés en place.

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.