

Puis-je refuser de travailler le soir si mon contrat HORECA ne le mentionne pas ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le salarié peut en principe **refuser** de travailler le soir si cette prestation n'est pas prévue dans son **contrat de travail** ou dans le **plan d'organisation du travail** (POT) communiqué à l'avance — ce qui ne diffère pas du droit commun, car l'article [L.121-7](#) protège le salarié contre toute modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat.

Cependant, en HORECA, le travail en soirée est **inhérent à l'activité** de restauration et d'hôtellerie. Si le contrat mentionne un poste de serveur, cuisinier ou réceptionniste sans préciser les horaires exacts, le travail du soir peut être considéré comme une **composante normale** du poste. La distinction se fait entre une modification de l'horaire (nécessitant l'accord du salarié) et une adaptation dans le cadre du POT.

Définition

Le **travail du soir** en HORECA désigne les prestations effectuées en soirée, généralement entre 18h et 23h (le travail après 23h relevant du [travail de nuit](#) soumis à majoration selon l'art. [L.212-8](#)).

La question du refus pose le problème de la distinction entre un élément essentiel du contrat (les horaires fixes convenus) et le pouvoir de direction de l'employeur (adaptation des horaires dans le cadre du POT). En l'absence de mention contractuelle explicite, la nature du poste en HORECA et les usages du secteur sont pris en compte.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il imposer un travail en soirée ?

L'employeur peut organiser des horaires de soirée via le plan d'organisation du travail (art. [L.211-7](#)) communiqué 5 jours à l'avance. Pour une modification durable du contrat, l'accord du salarié et un avenant écrit sont nécessaires.

Le travail du soir est-il inhérent au poste HORECA ?

En HORECA, le travail en soirée est souvent inhérent à l'activité de restauration et d'hôtellerie. Si le contrat mentionne un poste de serveur, cuisinier ou réceptionniste sans préciser les horaires, le travail du soir peut être considéré comme une composante normale du poste.

Puis-je refuser de travailler le soir si mon contrat HORECA ne le mentionne pas ?

Le salarié peut refuser le travail du soir si cette prestation n'est pas prévue au contrat ou au plan d'organisation du travail. L'article [L.121-7](#) protège contre toute modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Que faire en cas de désaccord sur les horaires de soirée HORECA ?

En cas de désaccord, le salarié doit d'abord dialoguer avec l'employeur pour clarifier la situation. Si le différend persiste, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut être saisie pour médiation et constat d'éventuelles infractions au Code du travail.

Quelle clause prévoir au contrat pour autoriser le travail en soirée ?

Une clause de type horaires variables incluant le travail en soirée doit être insérée si le poste l'exige. Cette mention assure la prévisibilité contractuelle et permet à l'employeur d'organiser légitimement les horaires de soirée dans le cadre du POT.

Quelle est la majoration du travail de nuit en HORECA ?

Le travail de nuit entre 1h et 6h donne droit à une majoration de 25 % selon l'article L.212-8 du Code du travail. Cette majoration spécifique HORECA s'applique en plus des éventuelles majorations dominicales ou de jours fériés.

Conditions d'exercice

Le droit de refuser le travail du soir dépend du cadre contractuel et de la nature du poste.

Situation	Détail
Horaires fixes au contrat	Si le contrat stipule des horaires de jour uniquement, le soir est un changement essentiel
Contrat sans précision	La nature du poste HORECA peut impliquer le travail du soir
POT	L'employeur peut organiser des horaires de soirée via le POT (art. L.211-7)
Modification essentielle	Nécessite l'accord du salarié et un avenant (art. L.121-7)
Pouvoir de direction	L'employeur peut adapter les horaires dans le cadre du POT préétabli
Travail de nuit	Au-delà de 23h : majoration de 25 % entre 1h et 6h (art. L.212-8)
Repos	11 heures de repos consécutif entre deux prestations (art. L.211-12)

Modalités pratiques

La gestion des horaires de soirée en HORECA nécessite un cadre contractuel clair.

Étape	Détail
Vérification du contrat	Examiner les clauses relatives aux horaires et au poste
Consultation du POT	Vérifier si le travail du soir figure dans le POT communiqué
Dialogue	Discuter avec l'employeur avant tout refus pour clarifier la situation
Demande d'avenant	Si les horaires de soirée ne sont pas prévus, demander un avenant
Refus motivé	Si le contrat prévoit des horaires de jour, le refus est légitime
Médiation <u>ITM</u>	En cas de désaccord, saisir l'Inspection du travail et des mines

Pratiques et recommandations

Préciser dès l'embauche les plages horaires dans le contrat de travail, y compris la possibilité de travailler le soir, pour éviter tout litige ultérieur.

Intégrer dans le contrat une mention de type « horaires variables incluant le travail en soirée » si le poste l'exige, car la jurisprudence apprécie le caractère prévisible des horaires convenus.

Consulter le contrat et le POT avant de refuser : un poste de serveur dans un restaurant ouvrant le soir implique naturellement des horaires de soirée, même sans mention explicite.

Demander un avenant au contrat de travail HORECA si l'employeur impose un changement durable des horaires non prévu initialement.

Respecter le repos de 11 heures entre deux prestations et la majoration de nuit au-delà de 23h, quelle que soit la situation contractuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification d'un élément essentiel du contrat
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat (horaires, poste)
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. <u>L.212-8</u> du Code du travail	Travail de nuit en HORECA (majoration)

En pratique, un salarié embauché comme serveur ou cuisinier dans un restaurant du soir aura du mal à invoquer un refus légitime, même si le contrat ne mentionne pas expressément les horaires de soirée. La nature du poste et du secteur HORECA est un élément d'appréciation déterminant.

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.