

Quel est le délai minimum pour communiquer un POT au salarié HORECA ?

Réponse courte

Le plan d'organisation du travail (POT) doit être communiqué au salarié au moins **5 jours francs** avant le début de chaque période de référence, conformément à l'article [L.211-7](#) du Code du travail. Cette règle s'applique **identiquement** en HORECA et en droit commun — il n'existe pas de dérogation sectorielle sur ce délai de communication. Le POT doit couvrir au minimum un mois pour les périodes de référence supérieures ou égales à un mois calendrier.

En HORECA, le respect de ce délai est particulièrement important car les périodes de référence varient selon la taille de l'entreprise (art. [L.212-3](#)), allant de 4 semaines pour les grandes structures à 6 mois pour les plus petites. L'employeur doit anticiper la planification des horaires en tenant compte des variations saisonnières propres au secteur, tout en respectant les maxima dérogatoires de l'article [L.212-4](#).

Définition

Le **plan d'organisation du travail** (POT) est le document qui fixe l'organisation du travail des salariés sur une période de référence donnée. Il doit permettre à chaque salarié et à son supérieur hiérarchique de connaître sans équivoque l'horaire applicable.

En HORECA, le POT est obligatoire pour les entreprises de **15 salariés et plus** (art. [L.212-6](#)). Les règles de durée du travail encadrent le contenu du POT.

Conditions d'exercice

Le délai de communication du POT est identique en HORECA et en droit commun.

Critère	HORECA	Droit commun
Délai de communication	5 jours francs avant le début de la période	5 jours francs (art. L.211-7)
Durée minimale du POT	1 mois (si période de référence ? 1 mois)	1 mois (si période de référence ? 1 mois)
Obligation de POT	Entreprises ? 15 salariés (art. L.212-6)	Toutes les entreprises (art. L.211-7)
Entreprises < 15 salariés	Registre journalier et hebdomadaire à la place	POT obligatoire
Information du salarié	Horaire sans équivoque identifiable	Horaire sans équivoque identifiable

Modalités pratiques

La communication du POT en HORECA suit les mêmes règles que le droit commun avec quelques particularités d'application.

Aspect	Détail
Forme	Affichage dans l'entreprise ou notification individuelle
Contenu	Horaires de travail, jours de repos, répartition des heures
POT successifs	Si plusieurs POT couvrent une période, chacun doit respecter le délai de 5 jours
Consultation	Avis de la délégation du personnel requis avant mise en oeuvre
Conservation	5 ans minimum à disposition de l' <u>ITM</u>

Pratiques et recommandations

Anticiper la planification en HORECA est essentiel compte tenu des variations saisonnières. L'employeur doit préparer le POT suffisamment en amont pour respecter le délai de 5 jours francs, même pendant les périodes de haute activité.

Consulter la délégation du personnel avant l'établissement du POT est une obligation légale. Le non-respect de cette consultation peut rendre le POT inopposable aux salariés.

Conserver les POT antérieurs pendant au moins 5 ans permet de justifier la conformité des horaires pratiqués en cas de contrôle de l'ITM(<https://itm.public.lu/>). Un archivage systématique est recommandé.

Informer individuellement chaque salarié de son horaire applicable, au-delà du simple affichage, réduit les litiges et facilite la gestion des équipes dans un secteur à forte rotation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Délai de communication du POT (5 jours francs)
Art. <u>L.211-8</u> du Code du travail	Contenu et forme du POT
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence HORECA
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	POT obligatoire pour les entreprises HORECA ? 15 salariés

Le délai de 5 jours francs est identique en HORECA et en droit commun. La principale différence réside dans le fait que les entreprises HORECA de moins de 15 salariés sont dispensées de POT mais doivent tenir un registre des horaires.

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.