

Comment modifier un POT en cours de période dans le secteur HORECA ?

Réponse courte

La modification d'un POT en cours de période dans le secteur HORECA suit les **mêmes règles** qu'en droit commun, conformément à l'article L.211-9 du Code du travail. L'employeur peut modifier le plan d'organisation du travail sous réserve de **notifier le changement au salarié au moins 3 jours francs à l'avance**, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. En HORECA comme en droit commun, cette modification doit être motivée par des raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise.

Le POT modifié doit respecter les plafonds horaires applicables au secteur HORECA (art. L.212-4) et garantir le maintien de la moyenne de **40 heures** hebdomadaires sur la période de référence. La délégation du personnel doit être informée de toute modification substantielle du POT. En pratique, la variabilité de l'activité HORECA (événements, météo, afflux touristique) rend ces modifications fréquentes.

Définition

La **modification du POT** désigne tout changement apporté au plan d'organisation du travail initialement communiqué au salarié.

En HORECA, les fluctuations d'activité (événements, conditions météorologiques, afflux touristique) rendent ces modifications fréquentes, ce qui justifie un encadrement strict pour protéger la prévisibilité de l'emploi du temps du salarié. Le POT initial reste le document de référence.

Conditions d'exercice

Les règles de modification du POT sont identiques en HORECA et en droit commun.

Critère	HORECA	Droit commun
Délai de notification	3 jours francs avant modification	3 jours francs (art. L.211-9)
Circonstances exceptionnelles	Délai réduit possible	Délai réduit possible
Consultation délégation	Obligatoire pour modifications substantielles	Obligatoire
Limites horaires	Maxima HORECA (art. L.212-4)	Maxima droit commun (48h/sem, 10h/jour)
Accord du salarié	Non requis si dans les limites contractuelles	Non requis si dans les limites contractuelles

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la modification du POT en HORECA suit une procédure encadrée.

Étape	Détail
Justification	Raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise
Notification	Par écrit, au moins 3 jours francs avant la date effective
Information délégation	Informar la délégation du personnel des modifications
Respect des maxima	Vérifier que le POT modifié respecte les plafonds HORECA
Traçabilité	Conserver une copie du POT original et du POT modifié

Pratiques et recommandations

Formaliser chaque modification du POT par écrit avec la date de notification protège l'employeur en cas de contestation. Un simple affichage sur le tableau d'information ne suffit pas toujours à prouver le respect du délai de 3 jours.

Prévoir dans le POT initial des plages de flexibilité raisonnables réduit la fréquence des modifications formelles. Le contrat de travail peut encadrer les variations horaires acceptables par le salarié.

Limiter le recours aux circonstances exceptionnelles à des situations réellement imprévisibles est essentiel. L' [ITM](<https://itm.public.lu/>) contrôle que cette exception n'est pas utilisée systématiquement pour contourner le délai de notification.

Documenter les raisons de chaque modification et les communiquer au salarié renforce la transparence et réduit les risques de conflit dans un secteur où les changements d'horaires sont fréquents.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-9</u> du Code du travail	Modification du POT en cours de période
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Établissement et communication du POT
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Maxima horaires applicables en HORECA
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	POT obligatoire pour les entreprises HORECA ? 15 salariés

Le délai de modification de 3 jours francs est identique en HORECA et en droit commun. La fréquence élevée des modifications dans la restauration et l'hôtellerie impose une rigueur particulière dans la traçabilité et la communication aux salariés.

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.