

Mon employeur peut-il modifier mes horaires d'une semaine à l'autre sans limite ?

Réponse courte

Non. Si les horaires de travail sont fixés dans le contrat, leur modification d'une semaine à l'autre constitue une **modification substantielle** du contrat de travail au sens de l'article [L.121-7](#) du Code du travail. L'employeur doit alors respecter la procédure de modification : notification écrite, préavis correspondant au délai de préavis de licenciement, et droit du salarié de refuser.

Toutefois, si le contrat prévoit une **clause de flexibilité horaire** ou un plan d'organisation du travail (POT), l'employeur dispose d'une marge de manoeuvre encadrée par les limites du chapitre HORECA (art. [L.212-3](#) à [L.212-6](#)).

Définition

La **modification substantielle du contrat** au sens de l'article [L.121-7](#) couvre tout changement portant sur un élément essentiel de la relation de travail, y compris les horaires. Dans le secteur HORECA, les horaires peuvent varier selon le POT, mais cette variabilité doit être encadrée par le contrat ou le règlement intérieur.

L'article [L.212-6](#) permet aux entreprises HORECA de recourir à un [plan d'organisation du travail](#) fixant la répartition des heures sur la période de référence, mais ce plan ne donne pas carte blanche à l'employeur.

Questions fréquentes

Comment formaliser une clause de flexibilité horaire HORECA ?

La clause doit être prévue dès le contrat de travail, en précisant le cadre de variabilité (plafonds, préavis, périodes concernées). L'absence de clause oblige l'employeur à recourir à la procédure de modification substantielle pour tout changement, ce qui ralentit l'organisation.

Le salarié HORECA peut-il refuser une modification d'horaires non prévue ?

Oui, le salarié peut refuser une modification substantielle non prévue au contrat selon l'article [L.121-7](#). Ce refus n'est pas fautif si la modification ne respecte pas la procédure légale. Le salarié peut saisir l'ITM ou la délégation du personnel en cas de pratiques abusives.

Les repos minimaux HORECA sont-ils respectés malgré les modifications ?

Oui, le repos journalier de 11 heures (art. [L.211-12](#)) et le repos hebdomadaire de 44 heures (art. [L.231-11](#)) restent impératifs même en cas de modification des horaires. Aucune dérogation HORECA ne permet de réduire ces seuils minimaux légaux.

Mon employeur peut-il modifier mes horaires d'une semaine à l'autre sans limite ?

Non, si les horaires sont fixés au contrat, leur modification constitue une modification substantielle au sens de l'article [L.121-7](#) du Code du travail. L'employeur doit respecter la procédure : notification écrite, préavis correspondant au délai de licenciement, droit de refus du salarié.

Quelles dérogations saisonnières HORECA pour les horaires ?

Les articles L.212-3 et L.212-4 autorisent des durées plus longues en haute saison (jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine pour les entreprises de moins de 15 salariés), à condition que la moyenne de 40 heures soit respectée sur la période de référence applicable.

Une clause de flexibilité horaire change-t-elle la donne en HORECA ?

Oui, si le contrat prévoit une clause de flexibilité ou un POT, l'employeur dispose d'une marge de manœuvre encadrée par les limites du chapitre HORECA (art. L.212-3 à L.212-6). La variabilité doit néanmoins respecter des plafonds clairs définis contractuellement.

Conditions d'exercice

La modification des horaires en HORECA dépend du cadre contractuel et du POT.

Situation	Droit de l'employeur
Horaires fixes au contrat	Modification = modification substantielle (art. L.121-7)
Clause de flexibilité	Variation possible dans les limites prévues au contrat
POT communiqué	L'employeur peut organiser les horaires selon le POT
Modification du POT	Préavis raisonnable obligatoire pour toute modification
Dérogations saisonnières	Jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine en haute saison (art. L.212-4)
Repos minimum	11h de repos journalier et 44h de repos hebdomadaire restent impératifs
Accord du salarié	Nécessaire pour toute modification substantielle non prévue au contrat

Modalités pratiques

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

Point pratique	Détail
Contrat de travail	Vérifier si une clause de flexibilité horaire est prévue
POT	Consulter le plan d'organisation du travail affiché dans l'entreprise
Préavis	Exiger un délai raisonnable avant tout changement d'horaires
Refus	Le salarié peut refuser une modification substantielle non conforme à l'art. L.121-7
Recours	Contactez l' ITM ou la délégation du personnel en cas de modifications abusives
Limites absolues	10h/jour et 48h/semaine en principe, dérogations HORECA en haute saison

Pratiques et recommandations

Prévoir dès le contrat de travail une clause précisant le cadre de variabilité des horaires, car l'absence de clause oblige l'employeur à recourir à la procédure de modification substantielle pour tout changement.

Communiquer le planning avec un préavis suffisant, même si le contrat prévoit une flexibilité, car des changements de dernière minute répétés peuvent constituer un abus.

Respecter les durées maximales de travail prévues par les articles [L.212-3](#) et [L.212-4](#), y compris en cas de modification de planning.

Consulter la délégation du personnel avant de modifier le [POT](#) lorsqu'elle existe dans l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. L.212-3 du Code du travail	Périodes de référence HORECA
Art. L.212-4 du Code du travail	Dérogations saisonnières à la durée du travail
Art. L.212-6 du Code du travail	Plan d'organisation du travail HORECA

L'employeur HORECA ne peut pas modifier les horaires sans limite. Si le contrat fixe des horaires, leur modification relève de l'article [L.121-7](#). Le POT offre une flexibilité encadrée, mais ne dispense pas de respecter les repos minimaux et de communiquer les plannings dans un délai raisonnable.

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.