

# Mon employeur HORECA peut-il m'imposer des heures supplémentaires sans mon accord ?

## Réponse courte

En principe, les heures supplémentaires nécessitent l'**accord du salarié** ou doivent s'inscrire dans le cadre du **plan d'organisation du travail** (POT) prévu au contrat. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement des heures supplémentaires hors du cadre contractuel.

Toutefois, dans le secteur HORECA, les articles [L.212-3](#) et [L.212-4](#) autorisent des durées de travail plus longues en haute saison (jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine), à condition que la période de référence soit respectée. Les heures supplémentaires au-delà de ces plafonds donnent droit à une **majoration de 50 %** ou à un repos compensatoire de 150 % (art. [L.211-27](#)). Les règles de durée du travail encadrent ces limites.

## Définition

Les **heures supplémentaires** sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine ou au-delà des plafonds du POT. En HORECA, la durée de travail est organisée par période de référence (art.

[L.212-3](#)), ce qui signifie que les dépassements ponctuels sont compensés par des périodes plus courtes. Les heures qui excèdent la moyenne de 40h sur la période de référence constituent des heures supplémentaires au sens de l'article [L.211-27](#), ouvrant droit à majoration.

## Conditions d'exercice

L'imposition d'heures supplémentaires en HORECA est encadrée par le contrat et le Code du travail.

Situation	Droit de l'employeur
POT prévu au contrat	Heures dans le cadre du POT = pas d'heures supplémentaires
Dérogation saisonnière	Jusqu'à 12h/jour et 54h/semaine en haute saison (art. <a href="#">L.212-4</a> )
Au-delà du POT	Accord du salarié nécessaire en principe
Circonstances exceptionnelles	Possibilité limitée avec information préalable de l' <a href="#">ITM</a>
Majoration	+50 % ou repos compensatoire de 150 % (art. <a href="#">L.211-27</a> )
Repos journalier	11h minimum entre deux journées — impératif
Repos hebdomadaire	44h consécutives minimum — impératif
Plafond absolu	10h/jour et 48h/semaine en principe, dérogations HORECA

## Modalités pratiques

La gestion des heures supplémentaires en HORECA nécessite un suivi rigoureux.

Étape	Détail
Vérifier le contrat	Identifier si un POT est prévu et quels sont les plafonds contractuels
Consentement	Obtenir l'accord du salarié pour les heures hors POT
Enregistrement	Tenir un registre précis des heures prestées
Compensation	Appliquer la majoration de 50 % ou le repos compensatoire de 150 %
Période de référence	Calculer la moyenne sur la période de référence applicable
Repos	Vérifier le respect des 11h de repos journalier et 44h hebdomadaire

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** les heures prestées dans le cadre du POT (flexibilité HORECA) des véritables heures supplémentaires au-delà de la moyenne de 40h par semaine sur la période de référence.

**Refuser** les heures supplémentaires imposées sans cadre contractuel, car l'employeur ne peut pas obliger le salarié à travailler au-delà du contrat sans son accord, sauf circonstances exceptionnelles.

**Enregistrer** systématiquement toutes les heures prestées pour pouvoir démontrer les dépassements et réclamer les majorations dues. Le [POT](#) est le document de référence pour les horaires prévus.

**Vérifier** que les repos minimaux sont respectés même en période de forte activité, car les dérogations HORECA ne dispensent jamais du repos journalier de 11h.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Heures supplémentaires — majoration de 50 % ou repos compensatoire
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence HORECA
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations saisonnières à la durée du travail HORECA
Art. <u>L.212-6</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail HORECA
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier minimum de 11 heures

Les heures supplémentaires en HORECA ne peuvent pas être imposées unilatéralement en dehors du cadre du POT. La flexibilité saisonnière du secteur ne dispense pas de l'accord du salarié pour les dépassements. Toute heure supplémentaire donne droit à une compensation majorée.

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.