

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.

Questions fréquentes

Comment enregistrer les heures supplémentaires HORECA ?

L'employeur doit tenir un registre précis des heures prestées tout au long du contrat. Cet enregistrement permet au salarié de démontrer les dépassements et de réclamer les majorations dues. Le POT est le document de référence pour les horaires prévus initialement.

Comment se calculent les heures supplémentaires sur la période de référence ?

Les heures supplémentaires sont les heures excédant la moyenne de 40h par semaine sur la période de référence applicable selon l'article [L.212-3](#). Cette particularité HORECA permet de compenser les semaines à forte charge par des semaines plus courtes.

Le repos journalier de 11h s'applique-t-il aux heures supplémentaires HORECA ?

Oui, le repos journalier de 11 heures consécutives entre deux journées et le repos hebdomadaire de 44 heures restent impératifs même en cas d'heures supplémentaires. Les dérogations HORECA ne dispensent jamais du respect de ces seuils minimaux selon l'article [L.211-12](#).

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

Non, les heures supplémentaires nécessitent l'accord du salarié ou doivent s'inscrire dans le cadre du POT prévu au contrat. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement des heures supplémentaires hors du cadre contractuel sauf circonstances exceptionnelles.

Quelle majoration pour les heures supplémentaires en HORECA ?

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de 50 % ou à un repos compensatoire de 150 % selon l'article L.211-27 du Code du travail. Cette compensation est obligatoire dès que les plafonds horaires HORECA sont dépassés sur la période de référence.

Quels plafonds HORECA pour les heures supplémentaires en haute saison ?

En haute saison, les plafonds sont de 12h/jour et 54h/semaine pour les entreprises HORECA de moins de 15 salariés selon l'article L.212-4. Ces dérogations saisonnières permettent une plus grande flexibilité, mais le repos minimum de 11h reste impératif.

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. L.212-4)
Au-delà du POT	Accord du salarié nécessaire en principe
Circonstances exceptionnelles	Possibilité limitée avec information préalable de l'ITM
Majoration	+50 % ou repos compensatoire de 150 % (art. L.211-27)
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.