

## Quel est le délai de consultation de la délégation du personnel sur le POT avant son entrée en vigueur ?

### Réponse courte

Le **plan d'organisation du travail (POT)** doit être obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la **délégation du personnel** au plus tard **cinq jours avant son entrée en vigueur**. À défaut de délégation du personnel, l'avis des **salariés concernés** doit être recueilli dans le même délai. Cette consultation préalable est distincte de la communication finale du POT aux salariés, qui doit être effectuée "par le moyen le plus approprié" dans les délais prévus, permettant une information effective de tous les salariés concernés avant l'application du plan.

### Définition

Le **plan d'organisation du travail (POT)** est un document obligatoire établi par l'employeur pour organiser la durée du travail sur une **période de référence** déterminée, pouvant aller jusqu'à quatre mois. Il fixe l'horaire de travail normal, les jours de fermeture, les congés et le repos hebdomadaire. La **consultation préalable** de la délégation du personnel constitue une étape procédurale obligatoire distincte de la communication finale aux salariés, visant à garantir la participation des représentants du personnel à l'organisation du temps de travail.

### Conditions d'exercice

La consultation préalable de la délégation du personnel est **obligatoire** pour tout POT établi conformément à l'article [L.211-7](#) du Code du travail. Cette consultation doit intervenir **au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur** du POT. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit recueillir l'avis des **salariés concernés** dans le même délai. Cette procédure s'applique également à **toute modification** du POT en cours d'application. La consultation ne suspend pas l'entrée en vigueur du POT, même en cas d'avis négatif de la délégation.

### Modalités pratiques

L'employeur doit soumettre le **projet de POT** à la délégation du personnel au plus tard cinq jours avant sa mise en application. Cette soumission doit permettre à la délégation d'examiner le document et de formuler un **avis motivé**. En cas d'avis négatif dûment motivé, l'employeur peut saisir le **Directeur de l'Inspection du travail et des mines** qui tentera de trouver un accord dans le mois. En cas d'échec, le litige peut être porté devant l'**Office national de conciliation**. Parallèlement, le POT doit être communiqué à tous les salariés concernés "par le moyen le plus approprié" avant son entrée en vigueur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter rigoureusement** la procédure de consultation : convocation de la délégation, transmission du projet de POT, procès-verbal de la réunion et avis formulé. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit organiser une **consultation directe** des salariés concernés et conserver les preuves de cette consultation. Pour éviter les contestations, il convient de prévoir un délai supérieur aux cinq jours minimaux et de s'assurer que le contenu du POT est **suffisamment détaillé** pour permettre une évaluation éclairée par la délégation ou les salariés.

## Cadre juridique

Le délai de consultation préalable est fixé par l'**article L.211-7, paragraphe 2** du Code du travail luxembourgeois. Ce texte impose la soumission obligatoire et préalable du POT à l'avis de la délégation du personnel "au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur". Les modalités de résolution des litiges en cas d'avis négatif sont également précisées par le même article. L'article L.211-7, paragraphe 1, définit les mentions obligatoires du POT sous peine de nullité.

La distinction entre la **consultation préalable** de la délégation du personnel (cinq jours minimum) et la **communication finale** aux salariés est essentielle pour respecter la procédure légale. Le non-respect du délai de consultation peut vicier la procédure, même si le POT entre en vigueur sans effet suspensif.

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.