

Comment adapter un contrat en CDD ou en période d'essai lors de l'application d'un POT ?

Réponse courte

Pour adapter un contrat en CDD ou en période d'essai lors de l'application d'un POT, il faut formaliser un avenant écrit précisant la période de référence, les modalités de répartition du temps de travail, les conséquences sur la rémunération et la gestion des heures excédentaires ou non prestées à la fin du contrat. Cet avenant doit être signé avant l'entrée en vigueur du POT, après information individuelle du salarié.

L'accord exprès du salarié est requis pour toute modification substantielle, sauf si le contrat initial prévoit déjà l'application d'un POT. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut imposer la modification unilatéralement.

À la fin du CDD ou de la période d'essai, l'employeur doit procéder immédiatement à la régularisation des heures (paiement ou récupération), conformément à la législation, afin d'éviter tout litige.

Définition

Le plan d'organisation du travail (POT) est un dispositif prévu par le Code du travail luxembourgeois permettant à l'employeur, sous conditions, de déroger à la durée normale du travail par la modulation du temps de travail sur une période de référence déterminée. L'application d'un POT affecte l'organisation du temps de travail des salariés, y compris ceux sous contrat à durée déterminée (CDD) ou en période d'essai, nécessitant une adaptation contractuelle conforme aux exigences légales.

Conditions d'exercice

L'adaptation d'un contrat en CDD ou en période d'essai lors de l'instauration d'un POT suppose que le salarié soit concerné par le champ d'application du plan, tel que défini par l'accord collectif ou la décision unilatérale homologuée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le salarié doit être informé individuellement des modalités du POT, notamment de la période de référence, des horaires variables et des conséquences sur la rémunération. Toute modification substantielle du contrat, notamment en matière de durée du travail, requiert l'accord exprès du salarié, sauf clause contractuelle prévoyant expressément l'application d'un POT.

Modalités pratiques

Pour les salariés en CDD ou en période d'essai, l'adaptation du contrat doit être formalisée par un avenant écrit précisant :

- La période de référence applicable au POT.
- Les modalités de répartition de la durée du travail sur cette période.
- Les conséquences sur la rémunération, notamment en cas de variation des horaires.
- Les modalités de récupération ou de paiement des heures excédentaires à l'issue du contrat si celui-ci prend fin avant la clôture de la période de référence. L'avenant doit être signé avant l'entrée en vigueur du POT. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut imposer unilatéralement la modification, sous peine de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir, dès la rédaction du CDD ou du contrat de travail avec période d'essai, une clause spécifique autorisant l'application d'un POT, afin d'éviter toute contestation ultérieure. Lors de l'adaptation, il convient d'informer le salarié par écrit des conséquences pratiques, notamment sur la rémunération et la gestion des heures non prestées ou excédentaires à la fin du contrat. Une attention particulière doit être portée à la liquidation des heures à la date de fin du contrat, l'employeur devant procéder à une régularisation immédiate (paiement ou récupération) conformément à l'article [L.211-9](#) du Code du travail. Toute adaptation doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI.

Cadre juridique

Les règles applicables sont fixées par les articles [L.211-1](#) à [L.211-9](#) du Code du travail relatifs à la durée du travail et à la modulation, ainsi que par les dispositions spécifiques aux contrats à durée déterminée (articles [L.122-1](#) et suivants) et à la période d'essai (articles [L.121-5](#) et suivants). La jurisprudence luxembourgeoise impose le respect du formalisme écrit pour toute modification substantielle du contrat, ainsi que l'information préalable et individuelle du salarié. L'[ITM](#) contrôle la conformité des modalités d'application du POT, notamment en cas de litige sur la liquidation des heures à la fin du contrat.

Veillez à anticiper la régularisation des heures à la fin du CDD ou de la période d'essai sous POT : tout solde d'heures non prestées ou excédentaires doit être réglé immédiatement, sous peine de sanctions et de litiges prud'homaux.

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.