

# Combien de temps un POT est-il valable et est-il tacitement renouvelable après 24 mois ?

## Réponse courte

Un plan d'organisation du travail (POT) est valable pour une durée maximale de 24 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

À l'issue de ces 24 mois, le POT cesse automatiquement de produire ses effets et n'est pas tacitement renouvelable. Pour poursuivre l'organisation du travail selon un POT, il est obligatoire de conclure un nouveau plan en respectant toutes les formalités prévues.

## Définition

Le plan d'organisation du travail (POT) est un dispositif permettant à l'employeur, sous conditions, de déroger à la durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures en organisant le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à 4 mois, voire 12 mois sous certaines conditions. Le POT doit être formalisé par écrit et communiqué aux salariés concernés ainsi qu'à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Conditions d'exercice

La mise en place d'un POT nécessite l'accord préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. Le POT doit préciser la période de référence, la répartition des horaires, les modalités de consultation et d'information, ainsi que les règles relatives au respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Le POT ne peut en aucun cas porter la durée hebdomadaire moyenne de travail au-delà de 40 heures sur la période de référence.

## Modalités pratiques

La durée de validité d'un POT est strictement limitée à 24 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. À l'issue de cette période, le POT cesse automatiquement de produire ses effets. La législation luxembourgeoise ne prévoit aucun renouvellement tacite du POT. Pour maintenir une organisation du travail similaire au-delà des 24 mois, il est impératif de conclure un nouveau POT, en respectant l'ensemble des formalités initiales, y compris la consultation de la délégation du personnel et la notification à l'[ITM](#). L'absence de renouvellement formel expose l'employeur à des risques de requalification des horaires pratiqués et à des sanctions administratives.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper l'échéance du POT en procédant à une évaluation de son application plusieurs mois avant la fin de la période de 24 mois. Cette anticipation permet d'engager les consultations nécessaires et d'assurer la continuité de l'organisation du travail sans rupture de cadre légal. Toute modification substantielle du contenu du POT avant son terme requiert également une nouvelle procédure d'adoption. Il convient de conserver une documentation précise sur les consultations, notifications et accords obtenus, afin de pouvoir justifier à tout moment du respect des obligations légales.

## Cadre juridique

Le régime du POT est régi par les articles [L.211-7](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. La durée maximale de validité de 24 mois et l'absence de renouvellement tacite résultent de l'article [L.211-7](#) (6), qui impose la conclusion expresse d'un nouveau POT à chaque échéance. La jurisprudence nationale confirme l'exigence de formalisme et l'impossibilité de proroger ou de reconduire automatiquement un POT arrivé à expiration.

Veillez à ne jamais laisser expirer un POT sans avoir mis en place un nouveau dispositif conforme, sous peine de voir l'organisation du temps de travail requalifiée et de devoir verser des rappels de salaire pour heures supplémentaires.

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.