

Comment déterminer les salariés concernés lors d'un POT (tout le personnel ou une catégorie) ?

Réponse courte

Pour déterminer les salariés concernés lors d'un POT, l'employeur peut choisir d'appliquer le dispositif à l'ensemble du personnel ou à une catégorie précise, en se fondant sur des critères objectifs liés à l'organisation du travail (nature des activités, besoins de service, structure de l'entreprise). La catégorie retenue doit être définie de façon précise, transparente et non discriminatoire, en tenant compte des fonctions, horaires, sites ou services concernés.

La sélection doit être justifiée par les nécessités organisationnelles et respecter le principe d'égalité de traitement. Toute distinction entre salariés doit être objectivement motivée et formalisée par écrit dans le document du POT, avec mention explicite des catégories visées et des critères de rattachement. Toute modification du périmètre nécessite une nouvelle consultation de la délégation du personnel et une mise à jour du document affiché.

Définition

Le Plan d'Organisation du Travail (POT) est un dispositif permettant à l'employeur de déroger à la durée normale du travail par la modulation du temps de travail sur une période de référence, conformément à l'article [L.211-9](#) du Code du travail luxembourgeois. Le POT s'applique à tout ou partie du personnel d'une entreprise ou d'un établissement, selon les nécessités organisationnelles et sous réserve du respect des règles de consultation et d'information prévues par la loi.

Conditions d'exercice

La détermination des salariés concernés par un POT repose sur des critères objectifs liés à l'organisation du travail. L'employeur peut choisir d'appliquer le POT à l'ensemble du personnel ou à une catégorie déterminée, à condition que cette distinction soit justifiée par la nature des activités, les besoins de service ou la structure de l'entreprise. La sélection doit exclure toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un critère prohibé par le Code du travail (sexe, âge, origine, etc.). La catégorie retenue doit être définie de manière précise et transparente, en tenant compte des fonctions, des horaires habituels, des sites ou des services concernés.

Modalités pratiques

Avant la mise en œuvre d'un POT, l'employeur doit consulter la délégation du personnel ou, à défaut, informer individuellement les salariés concernés. Le projet de POT doit mentionner explicitement la liste des catégories de personnel visées ou, le cas échéant, l'ensemble du personnel. Cette information doit être formalisée par écrit et affichée dans l'entreprise. En cas de limitation à une catégorie, la définition de celle-ci doit figurer dans le document

du POT, accompagnée des critères de rattachement. Toute modification ultérieure du périmètre des salariés concernés nécessite une nouvelle consultation de la délégation du personnel et une mise à jour du document affiché.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse préalable des besoins organisationnels afin de justifier objectivement le choix de la catégorie de salariés concernés. La traçabilité des critères de sélection et la documentation des échanges avec la délégation du personnel sont essentielles pour prévenir tout litige. L'employeur doit veiller à la cohérence entre la catégorie définie et les réalités opérationnelles, en évitant les distinctions arbitraires ou non justifiées. En cas de doute sur la légitimité du périmètre retenu, il est conseillé de solliciter l'avis de la délégation du personnel ou de recourir à une expertise externe.

Cadre juridique

La détermination des salariés concernés par un POT est encadrée par les articles [L.211-9](#) à [L.211-11](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise impose le respect du principe d'égalité de traitement et la justification objective de toute différenciation entre salariés. L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel ou la définition imprécise de la catégorie concernée peut entraîner la nullité du POT et l'application rétroactive de la durée légale du travail. Les obligations d'information et d'affichage sont sanctionnées en cas de manquement.

Veillez à formaliser par écrit la définition précise des catégories de salariés concernées par le POT et à conserver la preuve de la consultation de la délégation du personnel afin de sécuriser la procédure en cas de contrôle ou de contestation.

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.