

# Quel préavis l'employeur doit-il respecter pour modifier un plan d'organisation du temps de travail (POT) en cours d'exécution ?

## Réponse courte

L'employeur doit respecter un **délai de préavis de trois jours calendaires** pour modifier un plan d'organisation du temps de travail (POT) en cours d'exécution, lorsque ce délai est prévu dans le POT initial. La notification de la modification doit être faite par écrit à chaque salarié concerné, par un moyen conférant date certaine, et le délai court à compter du lendemain de la notification.

En cas de non-respect de ce délai, la modification du POT est inopposable au salarié, qui peut refuser d'appliquer les nouveaux horaires sans que cela constitue une faute disciplinaire.

## Définition

Le plan d'organisation du temps de travail (POT) est un document écrit établi par l'employeur, qui fixe la répartition de la durée du travail sur une période de référence déterminée, conformément à l'article L.211-7 du Code du travail luxembourgeois. Il précise les horaires applicables à chaque salarié ou groupe de salariés, ainsi que les modalités de récupération des heures. Le POT vise à organiser collectivement le temps de travail tout en respectant les durées maximales et les temps de repos légaux.

Le POT doit être communiqué aux salariés avant son entrée en vigueur, et toute modification en cours d'exécution est strictement encadrée par la loi afin de garantir la prévisibilité et la sécurité juridique des salariés.

## Conditions d'exercice

La modification d'un POT en cours d'exécution ne peut intervenir que pour des raisons objectives, telles que des nécessités impérieuses d'organisation ou des circonstances imprévues affectant l'activité de l'entreprise. L'employeur doit justifier la modification par des motifs réels et sérieux, en évitant tout abus de droit ou modification arbitraire.

Le respect du délai de préavis est une obligation légale visant à protéger les droits des salariés, notamment en matière de santé, de sécurité et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. L'égalité de traitement entre les salariés doit être assurée lors de toute modification du POT.

## Modalités pratiques

Lorsque le POT initial prévoit un délai de prévenance de trois jours calendaires pour toute modification, l'employeur doit notifier par écrit la modification envisagée à chaque salarié concerné au moins trois jours calendaires avant la date d'effet de la modification.

La notification doit être effectuée par un moyen conférant date certaine, tel qu'un courrier recommandé, une remise en main propre contre décharge, ou une notification électronique avec accusé de réception. Le délai de trois jours calendaires court à compter du lendemain de la notification.

En cas de non-respect de ce délai, la modification du POT est inopposable au salarié, qui peut refuser d'appliquer les nouveaux horaires sans que cela constitue une faute disciplinaire. L'employeur doit également veiller à la traçabilité des notifications et à l'archivage des documents afférents.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter précisément les motifs de la modification du POT et de conserver la preuve de la notification à chaque salarié concerné. L'affichage du nouveau POT dans un lieu accessible à tous les salariés, en complément de la notification individuelle, favorise la transparence et la traçabilité.

L'employeur doit s'assurer que la modification n'entraîne pas de dépassement des durées maximales de travail ni de non-respect des temps de repos légaux. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à l'information sur la modification du POT, même si la consultation n'est pas systématiquement obligatoire selon la nature de la modification.

En cas de contestation, la charge de la preuve du respect du délai de prévenance incombe à l'employeur.

L'encadrement humain et la prise en compte des situations individuelles (ex. salariés protégés, travailleurs à temps partiel) doivent être garantis.

## Cadre juridique

- Article [L.211-7](#) du Code du travail luxembourgeois : encadrement du plan d'organisation du temps de travail, modalités de modification et délai de prévenance minimal de trois jours calendaires lorsque le POT le prévoit.
- Articles [L.211-1](#) à [L.211-9](#) du Code du travail : dispositions générales sur la durée du travail, la protection de la santé et la conciliation vie professionnelle/vie privée.
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : information et consultation de la délégation du personnel en cas de modification substantielle de l'organisation du travail.
- Principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants).
- Obligation de traçabilité et de conservation des documents relatifs à la notification (article [L.261-1](#)).

L'employeur doit systématiquement vérifier que toute modification du POT respecte le délai de prévenance contractuel ou légal applicable, sous peine de nullité de la modification et de contentieux prud'homal. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut contrôler le respect de ces obligations et sanctionner les manquements constatés.

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.