

Quelle incidence d'un refus du POT par un salarié sur son ancienneté ou contrat ?

Réponse courte

Le refus du plan d'organisation du travail (POT) par un salarié n'a **aucune incidence automatique sur son ancienneté**, qui continue de courir tant que le contrat de travail n'est pas rompu. L'ancienneté ne peut être suspendue, réduite ou remise en cause pour ce motif.

Le refus du POT ne modifie pas non plus la nature du contrat de travail, sauf si une procédure de modification du contrat est engagée avec l'accord du salarié. En cas de refus injustifié, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, mais toute sanction doit respecter la législation et ne peut porter sur l'ancienneté.

Définition

Le plan d'organisation du travail (POT) est un document écrit, établi par l'employeur, qui organise la répartition de la durée du travail sur une période de référence supérieure à un mois et pouvant aller jusqu'à quatre mois, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail luxembourgeois. Le POT fixe notamment la durée hebdomadaire de travail, les horaires journaliers et les périodes de repos. Il s'applique collectivement à l'ensemble ou à une partie des salariés concernés par une modulation du temps de travail.

Conditions d'exercice

L'employeur peut instaurer un POT après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. L'affichage du POT dans l'entreprise est obligatoire. Le salarié n'a pas à donner son accord individuel pour l'application du POT, sauf disposition conventionnelle contraire. Le refus exprès d'un salarié de se conformer au POT n'est pas prévu comme une faculté légale, sauf si le contenu du POT contrevient à des dispositions impératives du Code du travail ou à une convention collective applicable.

Modalités pratiques

En cas de refus du POT par un salarié, l'employeur doit distinguer entre un refus fondé sur la violation de droits légaux (par exemple, non-respect des durées maximales de travail, absence de consultation de la délégation) et un refus non justifié. Si le refus est injustifié, il peut constituer une insubordination susceptible de sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave selon la jurisprudence luxembourgeoise. Ce refus n'a toutefois aucune incidence automatique sur l'ancienneté du salarié, qui continue de courir tant que le contrat n'est pas rompu. Le refus du POT ne modifie pas non plus la nature du contrat de travail, sauf si l'employeur engage une procédure de

modification du contrat avec l'accord du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter la procédure d'établissement et de communication du POT, ainsi que la consultation de la délégation du personnel. En cas de refus du salarié, l'employeur doit analyser les motifs invoqués et vérifier la conformité du POT avec la législation. Avant toute sanction, il convient de privilégier le dialogue et de rappeler par écrit les obligations du salarié. En cas de persistance du refus sans motif légitime, l'employeur peut envisager une procédure disciplinaire, en respectant le principe du contradictoire. La modification de l'ancienneté du salarié n'est jamais une sanction licite en droit luxembourgeois.

Cadre juridique

Le régime du POT est régi par les articles [L.211-12](#) à [L.211-15](#) du Code du travail. La consultation de la délégation du personnel est prévue à l'article [L.414-3](#). Les droits et obligations du salarié en matière d'organisation du temps de travail découlent des articles [L.121-6](#) et suivants relatifs à l'exécution du contrat de travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'ancienneté ne peut être suspendue ou remise en cause du fait d'un refus du POT, sauf en cas de rupture du contrat. Toute sanction disciplinaire doit respecter la procédure prévue à l'article [L.124-6](#).

L'employeur ne peut ni suspendre ni réduire l'ancienneté d'un salarié en raison du refus du POT ; toute sanction doit être proportionnée et motivée, sous peine de nullité ou de requalification du licenciement.

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.