

# Quand le refus d'un POT constitue-t-il un motif grave de licenciement ?

## Réponse courte

Le refus d'un plan d'organisation du travail (POT) peut constituer un motif grave de licenciement uniquement si trois conditions sont réunies : le POT a été établi conformément aux dispositions légales (consultation, information, délais), le refus du salarié est délibéré et sans justification légitime, et ce refus rend impossible le maintien des relations de travail selon l'article [L.124-10](#) du Code du travail.

## Définition

Le POT est un document obligatoire fixant l'organisation et la répartition du temps de travail dans l'entreprise. Selon l'article [L.211-7](#), il doit préciser les horaires de travail journaliers, les périodes de référence et les modalités d'application pour chaque service ou unité.

## Conditions d'exercice

Pour qualifier un refus de POT comme motif grave, l'employeur doit démontrer :

- Le respect des procédures légales d'établissement du POT (article [L.211-9](#))
- La consultation préalable de la délégation du personnel
- L'information individuelle des salariés avec un préavis de 5 jours ouvrables (article [L.211-10](#))
- L'absence de motif légitime de refus (santé, famille, droits protégés)
- Le caractère délibéré et injustifié du refus

## Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure stricte :

- Documenter la communication du POT au salarié
- Recueillir et consigner les motifs de refus du salarié
- Organiser un entretien préalable selon l'article [L.124-2](#)
- Vérifier l'absence de protection particulière du salarié
- Notifier le licenciement par lettre recommandée en détaillant les faits

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Privilégier le dialogue avant toute sanction
- Examiner individuellement chaque situation
- Conserver tous les échanges et documents relatifs au refus
- Consulter la délégation du personnel
- Vérifier la proportionnalité de la sanction
- Assurer un traitement équitable entre salariés

## Cadre juridique

Le cadre légal repose sur :

- Article [L.124-10](#) : définition du motif grave
- Article [L.211-7](#) : contenu obligatoire du POT
- Article [L.211-9](#) : consultation de la délégation
- Article [L.211-10](#) : délai de prévenance
- Article [L.124-2](#) : procédure de licenciement
- Article [L.251-1](#) : égalité de traitement
- Article [L.414-3](#) : protection des représentants

La jurisprudence luxembourgeoise apprécie strictement la qualification de motif grave. L'employeur supporte la charge de la preuve du respect des procédures et de l'absence de justification légitime au refus. Un vice de procédure ou l'existence d'un motif légitime invalide le 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.