

# Comment le POT doit-il prendre en compte les jours fériés, les fermetures et les congés collectifs ?

## Réponse courte

Le POT doit obligatoirement intégrer et identifier l'ensemble des jours fériés légaux, des périodes de fermeture annuelle et des congés collectifs dans son calendrier. Ces périodes doivent être exclues du calcul du temps de travail effectif et clairement distinguées des jours travaillés.

L'employeur doit planifier ces absences autorisées en concertation avec la délégation du personnel, les notifier à l'[ITM](#), et s'assurer que toute modification soit communiquée et affichée. L'omission de ces périodes dans le POT peut entraîner un dépassement illégal du temps de travail et exposer l'employeur à des sanctions.

## Définition

Le Plan d'Organisation du Travail (POT) est un document écrit, établi par l'employeur, qui fixe la répartition de la durée du travail au sein de l'entreprise ou d'une unité de celle-ci, conformément à l'article [L.211-7](#) du Code du travail. Il permet de déroger à la règle de la durée hebdomadaire normale de travail, sous réserve du respect des limites légales et de la consultation préalable de la délégation du personnel. Le POT doit intégrer l'ensemble des périodes de travail effectif, ainsi que les périodes d'inactivité prévues, telles que les jours fériés légaux, les fermetures annuelles et les congés collectifs.

## Conditions d'exercice

L'élaboration d'un POT est obligatoire dès lors que l'employeur souhaite organiser le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, sans excéder quatre mois, conformément à l'article [L.211-7\(1\)](#). Le POT doit être communiqué à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et affiché dans l'entreprise. Les jours fériés légaux, les périodes de fermeture de l'établissement et les congés collectifs doivent être identifiés et intégrés dans le calendrier du POT. Leur prise en compte est impérative pour garantir le respect du temps de travail effectif et éviter tout dépassement des durées maximales autorisées.

## Modalités pratiques

Lors de l'élaboration du POT, l'employeur doit recenser l'ensemble des jours fériés légaux applicables, conformément à l'article [L.232-2](#), et les exclure du calcul du temps de travail effectif. Les jours de fermeture annuelle décidés par l'employeur, ainsi que les périodes de congés collectifs, doivent être clairement mentionnés dans le POT. Ces périodes sont considérées comme des absences autorisées et ne peuvent être assimilées à du temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le calendrier du POT doit distinguer explicitement les jours

travaillés, les jours fériés, les jours de fermeture et les congés collectifs, afin d'assurer la transparence et la sécurité juridique pour les salariés et l'employeur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier le POT en début d'exercice, en tenant compte du calendrier officiel des jours fériés publié annuellement par le gouvernement. Les fermetures annuelles et congés collectifs doivent faire l'objet d'une concertation avec la délégation du personnel, conformément à l'article [L.211-7\(2\)](#), et être décidés suffisamment à l'avance pour permettre l'organisation du travail et la prise de congés individuels. Toute modification du POT, notamment en cas de changement de date d'un jour férié ou de fermeture, doit être notifiée à la délégation du personnel et à l'ITM, et faire l'objet d'un nouvel affichage. Il est conseillé de conserver une traçabilité des échanges et des décisions relatives à l'intégration de ces périodes dans le POT.

## Cadre juridique

La prise en compte des jours fériés, fermetures et congés collectifs dans le POT est encadrée par les articles [L.211-7](#) à [L.211-9](#) du Code du travail, relatifs à l'organisation du temps de travail, ainsi que par l'article [L.232-2](#) concernant les jours fériés légaux. Les modalités de consultation de la délégation du personnel sont précisées à l'article [L.414-3](#). Toute infraction à ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales prévues par le Code du travail. La jurisprudence nationale confirme l'obligation d'intégrer ces périodes dans le POT pour garantir la conformité du temps de travail effectif et la protection des droits des salariés.

L'omission d'un jour férié ou d'une période de fermeture dans le POT peut entraîner un dépassement illégal du temps de travail effectif et exposer l'employeur à des sanctions. Il est donc essentiel de vérifier systématiquement l'exhaustivité du calendrier lors de l'élaboration et de la modification du POT.

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.