

Comment les congés annuels interagissent-ils avec la période de référence d'un POT ?

Réponse courte

Les congés annuels sont **assimilés à du temps de travail effectif** lors du calcul de la durée moyenne hebdomadaire sur la période de référence d'un POT. Chaque jour de congé annuel est comptabilisé selon l'horaire moyen journalier prévu par le POT, sans que l'employeur puisse réduire le nombre de jours de congé ou imposer leur prise pour compenser des variations d'horaire.

L'employeur doit intégrer systématiquement ces jours dans le décompte du temps de travail et s'assurer que la durée moyenne hebdomadaire, incluant les congés annuels, respecte les limites légales ou conventionnelles à la fin de la période de référence. Toute pratique contraire est nulle et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le plan d'organisation du temps de travail (POT) est un dispositif permettant à l'employeur, sous conditions, de répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à quatre mois, voire douze mois sous certaines conditions. Le congé annuel payé est le droit, pour chaque salarié, de bénéficier d'un repos effectif d'au moins 26 jours ouvrables par an, indépendamment de l'organisation du temps de travail. L'interaction entre ces deux dispositifs concerne la manière dont les absences pour congé annuel sont prises en compte dans le calcul du temps de travail sur la période de référence fixée par le POT.

Conditions d'exercice

Lorsque le salarié prend des congés annuels pendant la période de référence d'un POT, ces jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée moyenne hebdomadaire sur la période de référence. Cette assimilation est impérative et s'applique à l'ensemble des salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, dès lors qu'ils bénéficient d'un POT validé conformément à l'article L.211-12 du Code du travail. L'employeur ne peut pas réduire le nombre de jours de congé annuel du salarié en raison de l'application d'un POT, ni imposer une prise de congé pour compenser des variations d'horaire.

Modalités pratiques

En pratique, lors de l'établissement du décompte des heures sur la période de référence, chaque jour de congé annuel est comptabilisé comme une journée de travail correspondant à l'horaire moyen journalier prévu par le POT. Par exemple, si la période de référence prévoit une moyenne de 8 heures par jour, chaque jour de congé annuel sera valorisé à 8 heures pour le calcul du respect de la durée hebdomadaire moyenne. Les congés annuels ne peuvent

pas être utilisés pour régulariser un dépassement d'horaire sur la période de référence. À la fin de la période de référence, l'employeur doit vérifier que la durée moyenne hebdomadaire, calculée en tenant compte des jours de congé assimilés à du temps de travail, n'excède pas la limite légale ou conventionnelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les congés annuels en concertation avec les salariés, tout en tenant compte des impératifs liés au POT. L'employeur doit veiller à ce que la prise de congé n'entraîne ni dépassement ni insuffisance de la durée moyenne hebdomadaire sur la période de référence. Il est conseillé de documenter précisément l'imputation des congés annuels dans les systèmes de gestion du temps afin d'éviter toute contestation ultérieure. En cas de litige, la charge de la preuve du respect des règles d'assimilation des congés annuels incombe à l'employeur. Il est également recommandé d'informer les salariés, lors de la mise en place d'un POT, des modalités de prise en compte des congés annuels dans le calcul du temps de travail.

Cadre juridique

L'assimilation des congés annuels à du temps de travail effectif dans le cadre d'un POT est prévue par l'article [L.211-12](#), paragraphe (6) du Code du travail. Cette disposition impose que les périodes de congé légal soient prises en compte comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée moyenne hebdomadaire sur la période de référence. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute disposition ou pratique contraire est nulle et que le salarié ne peut subir aucune perte de droits du fait de l'application d'un POT. L'employeur doit respecter l'ensemble des garanties prévues par le Code du travail en matière de congé annuel et d'organisation du temps de travail.

Veillez à intégrer systématiquement les jours de congé annuel dans le calcul du temps de travail effectif lors du suivi d'un POT, sous peine de sanctions en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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.