

Quels reports légaux de congés sont possibles si le POT provoque un déséquilibre entre heures et repos ?

Réponse courte

Le report légal des congés annuels en cas de déséquilibre entre heures travaillées et repos dû au POT n'est possible que si l'organisation du travail rend matériellement impossible la prise des congés dans l'année de référence. Ce report n'est pas automatique : l'employeur doit justifier objectivement cette impossibilité et la notifier par écrit au salarié.

Le congé reporté doit alors être pris dans un délai maximum de 15 mois suivant la fin de l'année de référence. Passé ce délai, le droit au congé est perdu, sauf en cas d'empêchement pour maladie ou accident. Le solde de congés reporté doit être clairement identifié et suivi.

Définition

Le Plan d'Organisation du Travail (POT) est un dispositif permettant à l'employeur d'adapter la répartition de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, dans la limite de quatre mois, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail. Lorsque la mise en œuvre du POT entraîne un déséquilibre entre les heures effectivement prestées et les périodes de repos, des mécanismes de report de congés peuvent être envisagés, sous réserve des conditions légales strictes prévues par le droit luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le report des congés annuels payés n'est admis que dans des situations expressément prévues par la loi. En principe, le congé doit être pris dans l'année civile en cours. Toutefois, l'article [L.233-10](#) du Code du travail autorise le report du congé annuel non pris pour des motifs liés à la maladie, à la maternité, à l'adoption ou à des raisons impérieuses de service, à condition que le report soit justifié et consigné. Le déséquilibre résultant du POT ne constitue pas en soi un motif automatique de report légal, sauf si l'organisation du travail rend matériellement impossible la prise du congé dans l'année de référence. Dans ce cas, l'employeur doit démontrer l'impossibilité objective d'accorder le congé, indépendamment de sa volonté ou de celle du salarié.

Modalités pratiques

Lorsque le POT empêche la prise effective des congés annuels dans l'année civile, l'employeur doit notifier par écrit au salarié les raisons objectives du report et fixer, en concertation avec lui, une nouvelle période de prise des congés. Le report ne peut excéder la période de 15 mois suivant la fin de l'année de référence, conformément à la jurisprudence nationale et à l'article [L.233-10](#), alinéa 2 du Code du travail. Le solde de congés reporté doit être

clairement identifié sur le bulletin de paie et dans le relevé individuel de congés. En l'absence de prise effective dans le délai de 15 mois, le droit au congé est définitivement perdu, sauf si le salarié a été empêché pour cause de maladie ou d'accident.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier la prise des congés en tenant compte des contraintes du POT dès le début de la période de référence. Toute impossibilité de prise de congé doit être documentée et justifiée par des éléments objectifs (planning, contraintes de service, etc.). Les accords collectifs ou règlements internes peuvent prévoir des modalités complémentaires, mais ne sauraient déroger aux délais légaux de report. Les responsables RH doivent veiller à informer régulièrement les salariés de leur solde de congés et des échéances applicables afin d'éviter toute contestation ultérieure. En cas de litige, la charge de la preuve de l'impossibilité de prise de congé incombe à l'employeur.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.211-12](#) (POT) et [L.233-10](#) (congés annuels payés)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment en matière de report de congés pour impossibilité objective
- Absence de dispositions spécifiques autorisant un report automatique des congés en cas de déséquilibre lié au POT, sauf impossibilité matérielle avérée

L'employeur doit anticiper les conséquences du POT sur la prise des congés et formaliser toute décision de report afin de se prémunir contre les risques de contentieux liés à la perte de droits à congé.

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.