Ecrit par Echo du Mardi le 30 juillet 2026

Congés d’été : ce que la loi impose vraiment aux employeurs

Chaque été, près des deux tiers des Français prennent plusieurs jours de repos*, faisant de la période estivale un enjeu majeur pour l’organisation des entreprises. Fermeture annuelle, modification des dates de congés ou gestion des salariés qui n’ont pas acquis suffisamment de jours : si l’employeur dispose d’un pouvoir d’organisation, celui-ci s’exerce dans un cadre juridique strict. Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP, fait le point sur les règles à connaître pour concilier contraintes opérationnelles et respect des droits des salariés.

L’employeur peut décider de fermer l’entreprise pendant une période estivale à condition toutefois de respecter les règles applicables. Il doit en premier lieu vérifier les dispositions prévues par la convention collective ou un éventuel accord d’entreprise, qui peuvent encadrer les périodes de fermeture ou fixer des modalités particulières de prise des congés.

Fermeture estivale : une décision possible, mais encadrée
En l’absence de dispositions conventionnelles, l’employeur peut décider unilatéralement d’une fermeture

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 30 juillet 2026

annuelle. Il doit néanmoins respecter plusieurs obligations : consulter le comité social et économique (CSE) en amont lorsqu'il existe, puis informer les salariés de la période de prise des congés payés au moins deux mois avant son ouverture. Les dates individuelles de départ doivent ensuite être communiquées aux salariés au moins un mois avant leur départ.

La durée de cette fermeture est également limitée : elle ne peut, en principe, pas dépasser quatre semaines, la durée maximale du congé principal pouvant être pris en une seule fois étant fixée à 24 jours ouvrables. Lorsque la fermeture est inférieure à 24 jours ouvrables et entraîne un fractionnement du congé principal, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. L'employeur doit toutefois veiller à ce que le salarié bénéficie d'au moins 12 jours ouvrables continus de congé, compris entre deux jours de repos hebdomadaires.

« La fermeture estivale est un outil d'organisation à la disposition de l'employeur, mais elle doit être préparée suffisamment en amont, explique Anne Henrion, experte en droit social au sein du Groupe SVP. Le respect des délais d'information et la consultation du CSE permettent de sécuriser la décision et d'éviter les contestations. »

Solde de congés insuffisant : quelles marges de manœuvre pour l'employeur ?

La fermeture de l'entreprise peut également poser difficulté lorsque certains salariés n'ont pas acquis suffisamment de congés payés, notamment les collaborateurs récemment embauchés. Dans ce cas, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, l'employeur qui ferme l'entreprise pendant la durée légale des congés n'est pas tenu de verser au salarié une rémunération pour les jours de congés payés manquants.

Il peut toutefois lui proposer de prendre des congés payés par anticipation afin de couvrir tout ou partie de cette période. Cette possibilité repose cependant sur l'accord du salarié et ne peut pas lui être imposée. Lorsque le salarié ne peut pas être indemnisé pour l'ensemble de la période de fermeture, une aide de France Travail peut, sous certaines conditions, compléter sa situation, notamment lorsqu'il percevait auparavant l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Modifier des congés en dernière minute : une possibilité limitée aux situations exceptionnelles
Une fois les dates de congés fixées, l'employeur ne peut pas les modifier librement. Il doit d'abord vérifier si un accord d'entreprise ou une convention collective prévoit un délai spécifique de modification. Ces dispositions conventionnelles s'appliquent en priorité, y compris lorsqu'elles prévoient un délai différent du délai légal. En l'absence de règles conventionnelles particulières, l'employeur ne peut pas imposerune modification des dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du

départ, sauf en présence de circonstances exceptionnelles. Cette notion n'étant pas définie par le Code du travail, elle est appréciée au cas par cas par les juges. Ont notamment été reconnues comme telles certaines situations mettant en jeu la continuité ou la survie de l'entreprise, comme une commande indispensable à sa pérennité.

À défaut de circonstances exceptionnelles justifiées, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui maintient son départ aux dates initialement prévues.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 30 juillet 2026

« Une modification tardive des congés peut avoir des conséquences importantes pour le salarié, notamment lorsqu'il a déjà engagé des frais de transport ou d'hébergement, poursuit Anne Henrion. Même si le Code du travail est muet sur la question, il est préférable que l'employeur prenne en charge leur remboursement lorsqu'il est à l'origine du changement. Certaines conventions collectives imposent d'ailleurs cette indemnisation. Plus largement, l'anticipation et le dialogue avec les salariés restent les meilleurs moyens de concilier les contraintes de l'entreprise avec le respect des droits de chacun et d'éviter les difficultés au moment des congés d'été. »

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !