Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 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. »

Congés payés : Connaissez-vous tous les congés auxquels vous pouvez avoir droit ?



Chacun sait que les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés par an. Mais la loi accorde sous certaines conditions ou à certaines catégories d'entre eux des congés supplémentaires. Quels sont-ils ? Qui peut en bénéficier ? Comment les calculer ? Les réponses d'Isabelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Vénuat, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal
Les 4 premières semaines de congés payés (24 jours ouvrables/20 jours ouvrés) sont appelées congé principal. Lorsque vous les prenez en plusieurs fois, on parle alors de fractionnement du congé principal.
Exemple : Vous souhaitez partir à l'étranger en septembre pour profiter de la basse saison. Si le repos hebdomadaire au sein de votre entreprise est le dimanche, vous devez alors prendre au minimum vos vacances du lundi 22 septembre 2025 au dimanche 4 octobre 2025. Les 12 jours ouvrables de congés seront bien compris entre deux jours de repos hebdomadaires, les dimanches 28 septembre et 5 octobre.

Les deux semaines restantes, ainsi que la 5e semaine de congés, pourront être posées de façon discontinue durant l'année.

Dans ce cas de figure, vous pouvez bénéficier de :
● 2 jours supplémentaires, si vous avez pris au moins 6 jours en dehors de la période légale,
● 1 jour supplémentaire, si vous avez pris entre 3 et 5 jours en dehors de la période légale.

Pour cela, il faut :
● avoir acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés,
● pris 12 jours continus entre 2 jours de repos hebdomadaires (soit 2 semaines), pendant la période légale entre le 1er mai et le 31 octobre de la même année,
● poser au moins 3 jours ouvrables en dehors de la période légale.

Attention !
– Un accord d'entreprise ou votre convention collective peuvent supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou en modifier le nombre. Vérifiez-le !
– Lorsque vous sollicitez le fractionnement de vos congés payés, votre employeur peut subordonner son accord à votre renonciation écrite à ces jours supplémentaires de congés.

Les congés supplémentaires pour enfant à charge
Les salariés ayant à charge des enfants de moins de 15 ans (aucune condition d'âge n'est fixée pour les enfants en situation de handicap) au 30 avril de l'année en cours et vivant dans leur foyer peuvent bénéficier de congés supplémentaires.

● Les salariés de moins de 21 ans
Les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

● Les congés supplémentaires pour les salariés ayant au moins 21 ans
Les salariés ayant au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Et ce, même si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Attention !
– Le cumul des congés supplémentaires et des congés payés ne doit pas excéder la durée maximale du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

congé annuel légal, soit 30 jours ouvrables.
– Si votre entreprise accorde plus de 30 jours de congés, pour l'octroi des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge, le plafond reste fixé à l'acquisition totale de 30 jours ouvrables. Vous ne prenez pas en compte la durée maximale de congé accordée par votre entreprise.

Congés payés : bien répondre aux demandes des salariés



Les salariés acquièrent des congés payés pour chaque période de travail effectif. Ils doivent ainsi bénéficier de ceux acquis chaque année, lors de périodes définies et communiquées en amont. Ils formulent pour cela des demandes. Et il est fortement recommandé d'y répondre ! A défaut, l'employé pourrait se passer de l'autorisation de son entreprise sans que cela ne constitue une faute pouvant donner lieu à sanction.

Les règles relatives à la prise de congés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (ou 2,08 jours ouvrés). Ces derniers doivent être pris chaque année, lors d'une période définie par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ou par les soins de l'employeur, après avis du comité social et économique. Cette période doit, dans tous les cas, obligatoirement inclure les mois courant du 1er mai au 31 octobre.
Les congés payés acquis doivent être pris de manière continue jusqu'à 12 jours ouvrables. Au-delà, ils peuvent être fractionnés avec l'accord de l'employé, ou être pris en continu dans la limite de de 24 jours ouvrables (sauf exception). L'entreprise doit établir l'ordre des départs et tenir compte des critères suivant à défaut d'accord collectif : situation de famille des bénéficiaires et durée de services dans l'entreprise ainsi que de l'activité exercées au sein d'autres sociétés.
L'employeur doit informer ses salariés de la période de prise des congés au moins deux mois avant son ouverture. Et communiquer à chaque collaborateur l'ordre des départs par tout moyen au moins un mois avant le début de ses vacances. A défaut, il devra l'indemniser du préjudice subi s'il ne peut pas prendre ses congés.
En pratique, si l'entreprise n'impose pas à ses employés les dates de leurs congés payés, celles-ci sont définies au regard des demandes qu'ils auront formulées. L'employeur pourra alors les accepter ou les refuser si certains motifs le justifient (par ex. en raison de l'ordre des départs en congés).
Il peut également modifier l'ordre et les dates de départs en respectant les délais fixés par accord collectif. À défaut d'accord, il ne peut les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.
Mais que se passe-t-il s'il ne répond pas à une demande de congés payés formulée par un salarié ? Celui-ci peut-il considérer que son souhait est accepté ? Ou doit-il venir travailler sous peine de commettre une faute et de s'exposer à une sanction ? La Cour de cassation a été amenée à répondre à cette interrogation récemment.

L'absence de réponse à une demande peut valoir acceptation
Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait formé une demande de congé payé d'une journée. Il n'avait pas reçu un accord verbal mais il avait considéré que tel était le cas car « au vu de la loi le silence vaut acceptation ». Résultat : il a reçu un avertissement de son employeur pour avoir pris ce jour sans avoir obtenu l'autorisation préalable.
Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes pour solliciter l'annulation de cet avertissement. Et la cour d'appel a fait droit à sa demande. Elle a considéré que la nécessité d'obtenir un accord exprès préalablement à la prise de congé était équivoque. Cela résultait des termes mêmes de la lettre d'avertissement. Et la société ne justifiait d'aucune autre consigne précise en ce sens. L'employeur a contesté cette décision. Il considérait que sauf stipulation particulière, disposition conventionnelle ou usage contraire, le salarié ne peut fixer lui-même les dates de ses congés payés.
La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel. Le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et l'employeur n'avait pas expressément formulé un refus. Le collaborateur avait donc pu considérer que sa demande était acceptée. La cour d'appel pouvait donc en déduire une absence de faute commise par l'employé.

Important : Les tribunaux apprécient souverainement le caractère fautif d'un départ en congés sans autorisation. Ils considèrent généralement que l'inexécution par l'employeur de ses obligations en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 10 novembre 2026

matière d'organisation des congés payés et d'information des salariés peut exonérer le salarié de sa responsabilité. Mais le départ en congés sans autorisation peut selon les cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire un motif de licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 avril 2022, n°20-22.055 (les tribunaux peuvent décider qu'un salarié qui n'a pas reçu de refus exprès de son employeur à sa demande de congés payés peut la considérer acceptée, sans commettre de faute).

Par Amélie Gianino, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com