

La fermeture estivale peut être pertinente en période creuse, notamment l'été. Elle permet à l'employeur d'optimiser l'organisation des congés payés des salariés tout en anticipant les échéances fiscales et sociales.

Un accord d'entreprise, d'établissement, ou une convention ou un accord de branche peut prévoir ou imposer la fermeture de l'entreprise à une date fixée  *C. trav. art. L. 3141-15*. Cet accord définit alors les modalités de mise en œuvre et les règles à suivre.



À noter :

Une fermeture décidée une année ne s'impose pas nécessairement les années suivantes, sauf si l'accord l'indique.

L'employeur peut-il fermer l'entreprise sans accord collectif ?

→ **Oui**

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut décider seul de la fermeture. Il doit informer les salariés au moins un mois sur ses dates de départ en congés.

 *C. trav. art. D. 3141-6*

Faut-il consulter les représentants du personnel ?

→ **Oui**

Le comité social et économique (CSE) doit obligatoirement être consulté sur le projet de fermeture.

 *C. trav. art. L. 2312-8*

L'accord du salarié n'est pas requis, même si la fermeture fractionne les congés (tant que cette fermeture ne dépasse pas 24 jours ouvrables).

Quelle est la durée maximale autorisée pour une fermeture estivale ?

→ **La fermeture ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables consécutifs, soit 4 semaines par an.**

Exemple : l'employeur peut fermer l'entreprise 4 semaines en août + 1 semaine en décembre.

Les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours continus de congés durant la période d'été.



C. trav. art. L. 3141-18



C. trav. art. L. 3141-2



C. trav. art. L. 3141-23

Si un jour férié chômé tombe pendant la fermeture, il n'est pas compté comme jour de congé. Le congé est donc prolongé d'un jour ouvrable.

Quelles règles s'appliquent si la fermeture dure plus de 30 jours ouvrables par an ?

Dans certains cas (*ex. : établissements scolaires privés*), si la fermeture dépasse 30 jours ouvrables annuels, l'employeur doit verser une indemnité complémentaire pour chaque jour au-delà, équivalente au montant de l'indemnité de congés payés.



C. trav. art. L. 3141-31

Cette règle s'applique même si la fermeture est liée à une contrainte extérieure (*ex. : rythme scolaire*) ou à une modulation du temps de travail.

Que faire si certains salariés n'ont pas acquis assez de congés payés ?

Pour les salariés récemment embauchés ou ayant épuisé leurs congés :

- L'employeur n'est pas obligé de les rémunérer durant la fermeture, sauf dispositions conventionnelles contraires.
- Ils peuvent prendre un congé sans solde, ou bénéficier de congés par anticipation ou de jours de RTT (si autorisé).
- Ils peuvent également, sous conditions, demander une aide à France Travail, notamment s'ils ont déjà bénéficié, avant leur embauche, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Comment gérer la période d'essai ou un CDD pendant la fermeture ?

→ Période d'essai :

Elle est prolongée d'une durée équivalente à la fermeture, que le salarié prenne des congés payés ou un congé sans solde.

→ CDD / Intérim :

Une clause de suspension du contrat peut être prévue dès sa conclusion, indiquant clairement l'interruption pendant la fermeture.

Cependant, la durée totale du contrat (fermeture comprise) ne doit pas dépasser la durée maximale légale autorisée  [Cass. soc. 09.10.1990 n° 87-41.109](#)  [Cass. soc. 25.02.2004 n° 01-43.072](#) .

Il est en revanche nécessaire que le contrat de travail indique expressément, au moment où il est conclu, que la prestation de travail sera momentanément interrompue pendant la période de fermeture pour congés payés, de manière à ce que le salarié puisse se déterminer en toute connaissance de cause.

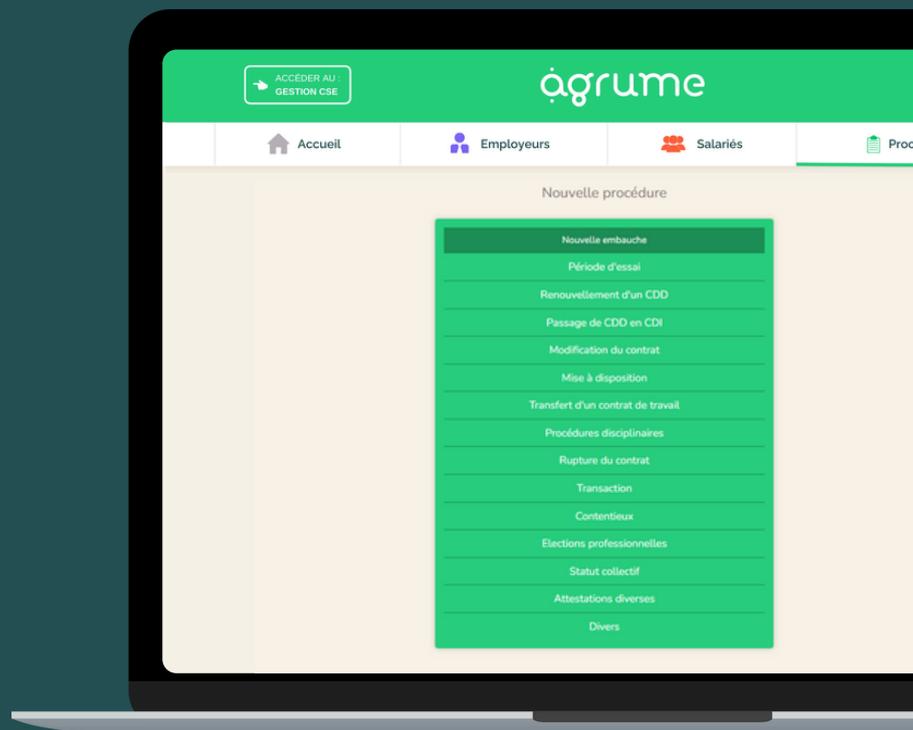
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume