



La fermeture de l'entreprise peut être intéressante en période creuse, particulièrement durant l'été. Comment procéder ? Quelles incidences pour les salariés et en matière de cotisations sociales ? La réponse en 5 points.

Si l'entreprise ferme ses portes plusieurs semaines pendant l'été, l'employeur doit veiller à organiser la prise de leurs congés payés par les salariés.

1/ Comment organiser la fermeture de l'entreprise ?

En présence d'un accord collectif

Un **accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, **une convention ou un accord de branche** peut imposer la fermeture de l'entreprise à une date déterminée ou à une date à fixer par l'employeur, ou permettre à l'employeur une telle fermeture. L'accord fixe alors les règles applicables et les formalités à respecter (C. trav. art. L 3141-15).

A noter : sauf dispositions spécifiques de l'accord d'entreprise ou de branche, la fermeture de l'entreprise n'est pas obligatoirement reconduite tous les ans. Le **choix** de l'employeur de fermer l'entreprise une année n'est pas définitif.

À défaut d'accord collectif

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut décider seul de fermer l'entreprise, sans avoir à solliciter l'accord des salariés. Il doit néanmoins les **informer** sur **la période de prise** des congés payés dans un délai suffisant par affichage, courrier ou e-mail. À défaut, la fermeture de l'entreprise n'est pas considérée comme une période de congés payés et l'employeur doit indemniser les salariés pour les salaires perdus (C. trav. art. D 3141-5).

Attention ! L'employeur qui décide de fermer l'entreprise reste tenu de respecter **le délai d'information** du salarié, lequel est d'au moins un mois avant son **départ en congés** (C. trav. art. D 3141-6).

2/ Consultation des représentants du personnel

Le comité social et économique doit être consulté sur le projet de fermeture (L 2312-8 pour le CSE).



3/ Combien de jours peut-on fermer l'entreprise ?

Sauf exception, la fermeture ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables consécutifs, soit **4 semaines** (C. trav. art. L 3141-17). L'employeur peut par exemple fermer pendant 4 semaines en août et 1 semaine en décembre. Pendant cette période, les salariés bénéficient de l'indemnité de congés payés.

A noter : les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours continus de congés pendant la période d'été (C. trav. art. L 3141-18).

Si l'entreprise ferme **plus de 30 jours ouvrables** sur l'année (pour les établissements d'enseignement par exemple), l'employeur doit verser aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, **une indemnité distincte** de l'indemnité de congés mais au moins équivalente (C. trav. art. L 3141-31).

4/ Et si les salariés n'ont pas assez de jours de congés ?

Sont concernés les salariés qui viennent d'être embauchés et ceux qui ont déjà épuisé leur quota de congés payés.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu de leur verser un salaire : ils doivent alors prendre un congé sans solde (Cass. soc. 21-11-1995 no 93-45.387 F-D). L'employeur peut toutefois leur permettre de prendre des congés payés par **anticipation** ou des jours de **RTT**.

A noter : le salarié peut, sous certaines conditions, obtenir une **aide** financière pour congés non payés par **Pôle Emploi**. C'est à lui de faire les démarches nécessaires.

5/ Quelles autres incidences pour les salariés ?

Si un salarié est en période d'essai au moment de la fermeture de l'entreprise, son essai est prolongé d'une durée équivalente à cette fermeture. Cette règle s'applique, que le salarié prenne des congés payés (Cass. 1e civ. 4-1-1995 no 93-13.614 P : RJS 2/95 no 105) ou un congé sans solde (Cass. soc. 23-5-2007 no 06-41.338 F-D : RJS 11/07 no 1159).

S'agissant des salariés en CDD ou en **contrat de travail temporaire** dans l'entreprise, l'administration considère qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit l'insertion dans de tels contrats d'une **clause de suspension du contrat** pendant la durée de fermeture de l'entreprise ou de l'entreprise utilisatrice pour cause de congés payés.

Elle estime qu'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 (Circ. DRT 90-18 du 30-10-1990 n° 2-5 : BOMT n° 90-24).