

## Fermeture de l'entreprise pour congés annuels : le salarié est-il indemnisé ?

Si l'employeur décide de la fermeture de l'entreprise pour une période (par exemple au mois d'août), le salarié peut être indemnisé durant cette période d'inactivité, sous conditions. Cela dépend du nombre de congés payés acquis par le salarié avant la fermeture de l'entreprise. Nous vous présentons les informations à connaître.

L'employeur peut décider de la fermeture temporaire de l'entreprise (en période d'été, par exemple).

Avant de procéder à la fermeture, le comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise, est consulté pour avis.

En l'absence de CSE, un accord collectif d'entreprise doit fixer les règles applicables et les formalités à respecter dans le cadre de la fermeture de l'entreprise.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut décider seul de fermer l'entreprise. L'employeur n'est pas dans l'obligation d'obtenir l'accord des salariés.

Toutefois, lorsqu'il décide de la fermeture estivale de l'entreprise, l'employeur doit impérativement prévenir les salariés **au moins 1 mois** avant la date de fermeture par tout moyen (affichage dans l'entreprise, mail, courrier).

Si l'employeur ferme l'entreprise **sans avertir les salariés dans ce délai**, 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.

### Attention

La durée de la fermeture annuelle de l'entreprise ne peut pas être supérieure à**24 jours ouvrables**.

L'indemnisation du salarié varie selon qu'il a acquis suffisamment de jours de congés ou pas durant la période de fermeture de l'entreprise.

Si l'employeur décide de la fermeture de l'entreprise pour une période (par exemple au mois d'août), le salarié est indemnisé selon le nombre de ses jours de congés payés acquis.

Le salarié perçoit alors l'indemnité de congés payés dans les conditions habituelles, versées par l'entreprise, pendant toute la durée de fermeture de l'entreprise et de la cessation de son activité.

### À noter

Lorsque l'entreprise est fermée pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels **30 jours ouvrables**), l'employeur verse au salarié une indemnité journalière pour chacun des jours ouvrables de fermeture au-delà de la durée légale.

Cette indemnité spécifique ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Elle estsoumise à l'impôt sur le revenu.

Si le salarié n'a pas acquis assez de jours de congés payés pour percevoir l'indemnité de congés payés durant l'intégralité de la fermeture de l'entreprise, France Travail (anciennement Pôle emploi) peut lui verser une aide financière.

Cette aide est versée **sous conditions**, selon que le salarié a perçu ou pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) avant son embauche.

Il convient au salarié en cessation d'activité temporaire de se renseigner auprès de France Travail pour savoir si, selon sa situation personnelle, il peut percevoir l'ARE ou l'ASS.

Le salarié conserve des **droit acquis non pris** à l'ARE ou à l'ASS durant la période de fermeture de l'entreprise.

Dans ce cas, le salarié peut faire une demande à l'agence France Travail dont il dépendait en tant que demandeur d'emploi.

### Où s'adresser ?

France Travail (anciennement Pôle emploi)

Le montant de l'aide est alors calculé par France Travail qui tient en compte les éléments suivants :

Nombre de jours de fermeture de l'entreprise

Et droits à congés payés acquis durant le nouvel emploi.

### À noter

Lorsque l'entreprise est fermée pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels **30 jours ouvrables**), l'employeur verse au salarié une indemnité journalière pour chacun des jours ouvrables de fermeture au-delà de la durée légale.

Cette indemnité spécifique ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Elle estsoumise à l'impôt sur le revenu.

Le salarié peut demander à son employeur de bénéficier de **congés payés par anticipation**.

L'employeur n'est pas obligé d'accepter la prise de congés payés par anticipation.

Si l'employeur refuse le congé par anticipation, le salarié doit prendre alors un congé sans solde.

### À noter

Lorsque l'entreprise est fermée pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels **30 jours ouvrables**), l'employeur verse au salarié une indemnité journalière pour chacun des jours ouvrables de fermeture au-delà de la durée légale.

Cette indemnité spécifique ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Elle estsoumise à l'impôt sur le revenu.

## Congés dans le secteur privé

**Jours non travaillés**

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

**Congés liés à l'arrivée d'un enfant**

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

**Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille**

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

**Exercice d'une autre activité**

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

**Congés spécifiques**

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

**Où s'informer ?**

- France Travail (anciennement Pôle emploi)

**Textes de référence**

- article 37 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Aide pour congés non payés (article 37 du règlement général annexé)



Ville de  
**Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00