



## FERMETURE ESTIVALE DE L'ENTREPRISE : COMMENT ET QUELLES CONSÉQUENCES ?



La fermeture de l'entreprise peut être intéressante en période creuse, particulièrement durant l'été. Si l'entreprise ferme ses portes plusieurs semaines pendant l'été, l'employeur doit veiller, d'une part, à organiser la prise de leurs congés payés par les salariés et, d'autres part, à anticiper les échéances fiscales et sociales.

### 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 (C. trav. art. L 3141-15). L'accord fixe alors les règles applicables et les **formalités** à respecter.

**Attention** : 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 d'au moins un mois sur ses dates de départ en congés (C. trav. art. D 3141-6).

#### Consultation des représentants du personnel

**Précisions** : Le comité social et économique doit être consulté sur le projet de fermeture (C. trav. art. L 2312-8).

L'accord du salarié n'est pas nécessaire en cas de fermeture de l'entreprise entraînant un fractionnement des congés payés (pour les fermetures inférieures à 24 jours ouvrables).

### LA DURÉE DE FERMETURE

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.

**Précisions :** Les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours continus de congés pendant la période d'été (C. trav. art. L 3141-18, L 3141-21 et L 3141-23).

Si l'entreprise ferme plus de **30 jours ouvrables** sur l'année (pour les établissements privés 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 d'un montant au moins équivalent (C. trav. art. L 3141-31). Cette indemnité est due même si la fermeture de l'entreprise est liée à des circonstances extérieures comme le rythme de l'activité scolaire et même en cas de modulation du temps de travail. Si un jour férié non chômé dans l'entreprise tombe pendant la période de fermeture, il doit être décompté comme un jour de congé payé ; s'il est chômé, il n'a pas à l'être.

**Attention :** Si l'entreprise ne ferme que 2 semaines pendant la période estivale et que ces semaines incluent un jour férié chômé tombant un jour ouvrable, le minimum de congé continu de 12 jours ne sera pas respecté : il faut dans ce cas prolonger la fermeture d'un jour.

## GESTION DES SITUATIONS PARTICULIÈRES

### Salariés n'ayant pas acquis assez de congés payés

En ce qui concerne les salariés qui viennent d'être embauchés et ceux qui ont déjà épuisé leur quota de congés payés, l'employeur n'est pas tenu, sauf dispositions conventionnelles contraires, de leur verser un **salaires** : ils doivent alors prendre un congé sans solde. L'employeur peut toutefois leur permettre de prendre des congés payés par anticipation ou des jours de RTT.

**Précisions :** 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.

### Salariés en période d'essai, en CDD...

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 ou un congé sans solde.

S'agissant des salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire dans l'entreprise, 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. 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.

**Précisions :** La Cour de cassation a précisé que la suspension du contrat pendant la durée de fermeture de l'entreprise ne permet pas de conclure un contrat dont la durée totale, période de fermeture incluse, excède la durée maximale autorisée (Cass. soc. 9-10-1990 n° 87-41.109 ; 25-2-2004 n° 01-43.072).

## ÉCHÉANCES À RESPECTER EN MATIÈRE DE COTISATIONS SOCIALES

La fermeture de l'entreprise n'autorise pas à retarder la date de souscription de la DSN (déclaration sociale nominative) et le paiement des cotisations sociales. Il est donc possible de procéder au dépôt d'une DSN un mois à l'avance à condition que celle du mois précédent ait été déjà transmise.

Pour le paiement, il suffit de programmer l'ordre de virement ou de télépaiement afin qu'il soit effectué à bonne date, même en cas d'absence.

**Exemple :** La DSN relative à la paie de juillet, en principe souscrite le 5 ou le 15 août, peut être émise dès juillet (idéalement à partir du 15 juillet et en tout état de cause après avoir transmis la DSN de juin). Cette émission anticipée donnera lieu, si besoin, à régularisation lors de la DSN mensuelle suivante.