

Congés payés : comment gérer les imprévus ?



© 2025 Les Echos Publishing

En ce début de période estivale, vous avez évidemment déjà planifié les départs en congés payés de vos salariés. Peut-être avez-vous prévu de fermer votre entreprise ou bien au contraire d'accorder les congés payés par roulement afin d'assurer la continuité de votre activité. Toutefois, certains événements, comme l'arrêt de travail d'un salarié, peuvent venir chambouler ce planning. Le point sur les règles applicables en la matière.

En cas de maladie

Si l'un de vos salariés est en arrêt de travail à la date prévue de son départ en vacances, les jours de congés payés qui auraient dû être pris pendant cet arrêt ne lui sont pas décomptés. Autrement dit, ils sont reportés à une date ultérieure.

Précision : lorsque l'arrêt du salarié prend fin avant le terme de la période de ses congés payés (initialement prévue), ce dernier peut bénéficier des jours de congés payés restants.

En revanche, si l'un de vos salariés se voit prescrire un arrêt de travail pendant ses congés payés, il ne peut pas prétendre à un report des jours de congés qui coïncident avec cet arrêt ni à une prolongation de ces congés.

Attention : cette règle, issue des décisions de la Cour de cassation, va à l'encontre du droit européen qui garantit le droit au repos des salariés. Aussi, le ministère du Travail préconise-t-il aux employeurs de permettre aux salariés en arrêt de travail de reporter leurs jours de congés payés que cet arrêt débute avant ou pendant leurs congés. Et ce, afin d'éviter tout contentieux.

En cas d'évènement familial

Vos salariés bénéficient de congés exceptionnels pour différents évènements familiaux (mariage, décès, naissance...). Toutefois, en principe, ces congés ne sont pas dus lorsque l'évènement intervient pendant les congés payés du salarié. Et, dans cette hypothèse, ces congés exceptionnels ne peuvent être ni reportés ni indemnisés.

Un évènement familial fait cependant office d'exception : le congé de naissance de 3 jours (sauf durée plus importante prévue par la convention collective applicable à l'entreprise) dont bénéficie le père de l'enfant et, le cas échéant, le ou la conjoint(e) de la mère. Aussi, en cas de naissance de l'enfant pendant ses congés d'été, le salarié doit, dès la fin de cette période, bénéficier du congé de naissance (3 jours rémunérés).

En cas de rupture du contrat de travail

La notification de licenciement d'un salarié ou celle de sa démission ne remettent pas en cause les dates de départ en congés d'été qui ont déjà été planifiées. Le préavis du salarié, qui débute lors de la notification de la rupture du contrat, est alors suspendu pendant les congés payés.

Exception : en cas de fermeture de l'entreprise pendant les congés annuels d'été, le préavis du salarié continue de courir

pendant ses congés payés.

Et attention, gardez à l'esprit que les jours de congés payés acquis mais non pris lors de la rupture du contrat de travail du salarié donne lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

© 2025 Les Echos Publishing