

Congés payés : gérer les imprévus



© 2026 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.

Par ailleurs, jusqu'à récemment, les juges considéraient que le salarié qui se voyait prescrire un arrêt de travail durant ses congés payés ne bénéficiait pas du report de ces congés. Mais un arrêt de la Cour de cassation rendu en septembre 2025 est revenu sur cette règle qui était contraire au droit

européen. Aussi, désormais, votre salarié qui est placé en arrêt de travail alors qu'il est déjà en vacances doit bénéficier ultérieurement des jours de congés payés qui coïncident avec les jours d'arrêt de travail.

En cas d'évènement familial

Vos salariés bénéficient de congés exceptionnels pour différents évènements familiaux (mariage, décès...). 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.

© 2026 Les Echos Publishing