



## Congés imposés suite à pse

Par **spiffou**, le **02/12/2010** à **11:05**

Bonjour,

je souhaite avoir des informations sur la prise de congés obligatoire.

voici la situation.

je suis dans une pme (30 salariés) sous la convention du syntec.

la situation étant difficile l'employeur a décidé de faire un plan d'action qui nous a été présenté il y a quelques jours (19 novembre 2010) dans lequel il annonce les mesures suivantes:

- \* licenciement de 6 employés
- \* prise de congés obligatoire pour l'ensemble des salariés la semaine du 24 au 31 décembre 2010 inclus au cours de laquelle l'entreprise sera fermée (soit disant pour éviter de licencier 3 personnes de plus)
- \* autre mesure telle que la renégociation des mutuelles et encadrement de diverses dépenses...

Il n'a jamais été question d'imposer des congés dans cette société, et il me semblait que pour imposer des congés aux employés la décision devait être soumise à l'avis des DP (uniquement consultatifs sur ce point) avant la fin de l'exercice fiscal de l'année précédente.

je voudrais donc savoir si la direction a bien le droit d'imposer la prise de congés à ses employés dans ces conditions et en avertissant seulement 1 mois avant.

merci d'avance pour vos réponses.

mon employeur veut m'imposer des congés pendant la p

Par **P.M.**, le **02/12/2010** à **11:58**

Bonjour,

La consultation des représentants du Personnel est essentiellement pour fixer par l'employeur l'ordre de départ pour la période principale des congés payés mais il n'est pas prévu dans les dispositions légales que c'est avant la fin de l'exercice fiscal de l'année précédente...

D'autre part, l'employeur, dans une situation de circonstances exceptionnelles peut modifier les dates des congés payés jusqu'à un mois avant le départ...

En revanche, il ne peut pas obliger le salarié à prendre des congés payés par anticipation,

ceux à prendre après le 1er mai 2011...

Par **spiffou**, le **02/12/2010** à **12:10**

d'accord.

si je résume l'employeur peut modifier dans des cas exceptionnels les congés déjà posés.  
l'employeur ne peut pas imposer de congés à ses employés pour l'année fiscale en cours (il ne le peut que pour l'année fiscale à venir)

j'ai bien résumé?

à quelle document puis je faire référence pour défendre mon propos?  
Code du travail, convention collective, autre?

Par **P.M.**, le **02/12/2010** à **12:48**

J'ai même fait un lapsus, l'employeur ne peut pas modifier les dates moins d'un mois avant le départ sauf circonstances exceptionnelles...

Vous m'avez mal compris, il n'est pas question année fiscales dans les dispositions légales réglementant les congés payés...

Vous pouvez vous référer au Code du Travail et à la Convention Collective applicable mais vous aurez du mal à défendre votre propos...

Je vous propose [ce dossier](#)

Par **spiffou**, le **02/12/2010** à **14:46**

Bonjour,

la convention collective stipule que les conditions pour fermer une entreprise (et imposer des congés) sont les suivantes:

[citation]L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir des congés par roulement après consultation du CE (ou à défaut des DP) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour congés la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année[/citation]

De ce point de vue mon employeur ne peut décider de fermer les locaux du 24 au 31 décembre et ne peut donc pas imposer de prendre 6 jours de congés.

Ma question est de savoir si un plan de licenciement ou plan d'action du "à des circonstances particulières" permet de déroger à cette règle.

Qu'en pensez vous?

Par **P.M.**, le **02/12/2010** à **16:21**

Ce texte fait encore référence à la période principale des congés qui va du 1er mai au 31 octobre, ce n'est pas le cas présentement comme je vous l'avais indiqué...  
De toute façon, je pense qu'effectivement l'employeur pourrait invoquer des circonstances exceptionnelles...

Par **miyako**, le **03/12/2010** à **09:18**

Bonjour,

Si il s'agit d'une fermeture ,pour raison éco ,l'employeur peut le faire; vous devez ,tous les salariés concernés ,demander par écrit ,à pouvoir bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel prévue à cette effet ;L'employeur ne peut pas refuser et devra transmettre la demande à la direction départementale du travail et de l'emploi Mais sans attendre la réponse devra quand même vous indemniser sur la base de cette allocation.

Cependant ,si les salariés ont encore des CP de disponibles ,au titre de l'année de référence et qu'ils s'agissent de CP au titre de la cinquième semaine ,l'employeur peut imposer des CP ,mais à condition de respecter les délais de prévenance ;Il ne peut pas modifier les CP déjà accordés ,moins d'un mois avant les dates prévues ;sauf circonstances exceptionnelles à démontrer ET À PROUVER.

AMICALEMENT VÔTRE

suji KENZO

Par **spiffou**, le **03/12/2010** à **13:26**

Ok merci beaucoup pour vos réponses.

En gros il me reste des congés, je me fais avoir...  
That's life i guess.