



Préavis démission et fermeture annuelle entreprise

Par **Anna Box**, le **24/07/2017** à **10:53**

Bonjour,

Je travail en CDI non cadre dans le secteur de la métallurgie. Mon entreprise ferme pour congés annuels au mois d'août (date de fermeture annoncée au mois d'avril). J'ai posé ma démission au mois de Juin, et j'ai deux mois de préavis.

Selon le site service public.fr du fait que l'entreprise ferme ceci ne suspend pas mon préavis et j'ai le droit aux congés payés et à une indemnisation de préavis correspondant aux 2 semaines de fermeture d'entreprise pendant lesquelles je n'ai pas pu effectuer mon préavis (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 2001, décision n° 99-45.424).

Or, mon employeur dit que cet arrêt n'est pas applicable dans le cas de la métallurgie (suis sous convention métallurgie bouches du Rhône - non cadre), il a trouvé l'information sur le site internet de l'UIMM (je n'ai pas trouvé l'information). Sur la convention collective c'est indiqué : "La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé. Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité et le licenciement et l'indemnité de départ en retraite".

Sauriez-vous m'indiquer si mon préavis est suspendu ou non ? Merci d'avance de votre aide

Par **P.M.**, le **24/07/2017** à **11:27**

Bonjour,

Si l'employeur est capable de réfuter une Jurisprudence fournie sur ce site officiel, il faudrait qu'il vous fournisse des éléments plus convaincants...

Cette Jurisprudence s'applique bien et votre préavis n'est pas suspendu par la fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur...

Par **Anna Box**, le **24/07/2017** à **11:31**

merci pour votre réponse, je lui ai demandé de m'indiquer l'endroit où il a trouvé que ceci ne s'applique pas. Pour le moment je n'ai pas eu de réponse de ça part

Par **Anna Box**, le **26/07/2017** à **15:34**

Bonjour,

L'entreprise m'a donné une feuille d'un document (je connais pas de quoi il parle le document car on m'a donné uniquement cette page, j'ai demandé à avoir le document complet ou la première page du document et ils me l'ont refusé) issu de la plateforme juridique inter CTS UIMM qui dit:

"Incidence du préavis sur la prise des congés payés:

L'incidence du préavis sur la prise de congés payés dépend de la date de la notification de rupture:

1) La notification de rupture du contrat intervient après la fixation des dates de congé:

Principe: le préavis est suspendu pour le congé annuel du salarié lorsque les dates de ce congé ont été fixées par l'employeur avant la rupture du contrat. Le préavis débutera donc avant les congés, puis sera suspendu pendant toute la période des congés avant de reprendre à l'issue de ceux-ci.

Attention: la Cours de cassation, dans un arrêt en date du 21 Novembre 2001, n°99-45424 a toutefois considéré que la fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'avait pas pour effet de suspendre pour la durée de cette fermeture le préavis du salarié. Pour l'UIMM, compte tenu des spécificités des faits de l'espèce, cet arrêt de 2001 ne saurait remettre en cause le principe de suspension du préavis lorsque la notification de rupture du contrat intervient après la fixation des dates de congé. "

Donc ils se basent sur cette dernière phrase, notamment "Pour l'UIMM...."

Est-ce valable? Est-ce que l'UIMM peut interpréter la loi différemment?

Merci d'avance!

Par **P.M.**, le **26/07/2017** à **15:59**

Bonjour,

Sauf qu'effectivement l'UIMM ne fait ni les Lois ni la Jurisprudence et la Cour de Cassation n'a pas procédé à un revirement depuis l'[Arrêt 99-45424](#)...

Donc il appartiendrait à l'employeur de se risquer à saisir le Conseil de Prud'Hommes si vous ne teniez pas compte de la fermeture de l'entreprise pour la durée du préavis que vous devez effectuer s'il voulait que cela soit le cas et je ne suis pas sûr qu'il s'y risquerait...

On peut noter que vraisemblablement dans l'Arrêt en question les dates de la fermeture de l'entreprise était fixées lorsque le salarié a donné sa démission d'après ce qu'il y est indiqué et que la Cour d'Appel de Versailles dans un Arrêt du 14/12/2005 n°04/4780 en est arrivée à la

même conclusion que la Cour de Cassation...

Par **Anna Box**, le **26/07/2017** à **16:57**

Merci pour votre réponse.

Mon employeur ce qui ne veut pas c'est de me payer l'indemnisation de préavis, ils m'ont fait une lettre en disant que "compte tenu que votre préavis est suspendu durant la période de congés" (et ils n'ont pas utilisé le terme fermeture d'entreprise) mon dernier jour de préavis est le XX/XX et non la date que j'avais mis dans ma lettre de démission (qui comptait les semaines de fermeture comme préavis).

Donc ils m'ont dit que si je veux partir avant je peux, en leur faisant une lettre demandant de partir avant, mais que dans tous les cas ils considèrent que mon préavis est suspendu pendant les périodes de congés.

Donc moi je vais demander à finir quand les 2 mois **SANS SUSPENSION** de préavis pour fermeture seront finis (donc avant la date que eux ils annoncent) mais ce que je voudrais savoir c'est si par la suite je pourrai réclamer cette indemnisation de préavis en sachant que eux ils m'ont obligé à poser des congés.

Merci encore!

Par **P.M.**, le **26/07/2017** à **17:27**

Il faudrait donc effectivement répondre par lettre recommandée avec AR que la date de fin de préavis que vous avez indiquée est bien la bonne puisqu'il y a fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur en vous référant à l'Arrêt 99-45424 de la Cour de Cassation du 21 novembre 2001 et à l'Arrêt 04/4780 de la Cour d'Appel de Versailles du 14/12/2005...

Ensuite vous verrez bien si dans le solde de tout compte, l'employeur vous paie la période de fermeture de l'entreprise comme si vous aviez accompli votre travail...

Par **Anna Box**, le **27/07/2017** à **11:20**

Merci. Ils m'ont déjà dit qu'ils vont compter la période de fermeture comme congés et qu'ils paieront pas l'indemnisation de préavis

Par **P.M.**, le **27/07/2017** à **13:21**

Bonjour,

Ce qui compte c'est ce qu'ils vont vous écrire par rapport aux termes employés dans votre réponse...

Si l'employeur ne veut pas respecter la Jurisprudence, je ne vois que la possibilité d'exercer

un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...