

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés au lieu de mettre le salarié en activité partielle ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés au lieu de mettre le salarié en activité partielle. L'employeur peut seulement inciter les salariés à recourir aux congés payés, ainsi qu'aux RTT et aux contreparties en repos qu'ils ont acquis, pour éviter une mise en activité partielle. En effet, la mise en œuvre de solutions alternatives n'étant plus fixée de manière obligatoire par un texte, l'employeur ne peut pas imposer aux salariés ce recours aux congés payés restant à prendre sur la période concernée.

Par ailleurs, s'il peut, en cas de circonstances exceptionnelles, modifier les dates des congés payés de ses salariés dans le mois précédant leur prise, il ne pourra pas le faire dans la perspective d'une mise en activité partielle, celle-ci n'étant pas retenue comme circonstance exceptionnelle.

En revanche, l'employeur peut décider de procéder à une fermeture annuelle de l'entreprise pendant la période de ralentissement de l'activité, ce qui revient à obliger l'ensemble des salariés à prendre leurs congés payés pendant cette période. Il doit toutefois respecter les conditions suivantes :

- vérifier les dispositions conventionnelles,
- consulter le Comité Social et Economique,
- et informer par voie d'affichage les salariés au moins deux mois avant le début de la période des congés retenue.

Les représentants du personnel peuvent assister les salariés et intervenir auprès de l'employeur en cas de désaccord sur les modalités de prise des congés payés.

Ils doivent par ailleurs être consultés au préalable en cas de décision de fermeture annuelle de l'entreprise.

La Cour de cassation sanctionne l'employeur par le versement de dommages-intérêts aux salariés lorsque celui-ci leur impose un départ en congé anticipé (départ avant la période légale) pour réduire le recours au chômage partiel (Cass. soc., 19 juin 1996, n° 93-46.549).