#### Questions / réponses

Référence Internet : RDS.04.1.172

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

**Réponse**

Non. 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 oeuvre 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-cin'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, et informer par voie d'affichage les salariés au moins deux mois avant le début de la période des congés retenue.

Il n'est plus possible de faire une demande d'allocationd'activité partielle pour les salariés n'ayant pas acquis assez de congés payés. Ce régime est en effet réservé aux entreprises ayant des difficultés conjoncturelles.

**Intervention des RP**

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.

**Textes officiels**

C. trav., art. L. 3141-1 (congés payés)

**Contenus connexes**

RDS.04.1.170 - L’employeur peut-il mettre un salarié en congés payés forcés ?