



SSII - Congés Payés imposés en période d'intercontrat

Par **bearbear**, le **11/12/2015** à **15:12**

Bonjour,

Salarié d'une SSII, je serai en période d'intercontrat à partir du 24/12/2015.

Le client chez qui je suis actuellement en mission souhaite me renouveler, mais le site client étant fermé pour les vacances de Noël, la mission ne reprendra pas avant le 03/01/2016.

Pour la période du 24/12/2015 au 03/01/2016, je serai donc "théoriquement" en intercontrat. Mon employeur souhaite m'imposer mes congés payés pour cette période, car la SSII est également fermée pour les vacances de Noël. Je précise que je dispose également de RTT employeurs, et ce en quantité suffisante pour couvrir cette période.

Ma première question est la suivante :

Est-ce légale d'imposer des congés payés à un consultant en situation d'intercontrat, sachant que la fermeture a bien été décidée après consultation des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE) ?

Si cela est légal, s'ensuit la 2ème question :

la consultation des DP et du CE a eu lieu fin septembre mais n'a été officiellement communiqué par mail que le 29/10/2015, soit en deça des deux mois (certes, à 5 jours près) de délai de prévenance (article 26 Titre IV de la CC Syntec). Puis-je faire jouer le non-respect du délai et prendre des RTT employeurs qui sont tout indiqués pour les situations d'intercontrat ET de fermeture de site ?

Selon ma hiérarchie, il y a eu un affichage dans l'entreprise et une mise en ligne de la note d'information sur le site intranet fin septembre. Mais je n'ai pas les moyens de vérifier l'information, étant donné que ma mission se déroule en dehors des locaux de l'entreprise et que le site intranet n'est pas consultable sur le site client (site internet bloqué).

Je vous remercie d'avance pour votre réponse.

Par **morobar**, le **11/12/2015** à **16:09**

Bonjour,

La fixation des dates et ordre des départs en congés est une prérogative exclusive de l'employeur.

Ceci pour la légalité du planning.

Cette prérogative est encadrée par un certain nombre de procédures, principalement d'information.

Rien n'oblige l'employeur à une information individuelle, l'utilisation du panneau réglementaire le libère de son obligation.

Ceci dit, comme l'employeur ne dispose certainement pas du pouvoir de vous imposer la prise de RTT, il ne refusera peut-être pas votre proposition d'user de votre capital en ce domaine.

Mais vous resterez par contre, toujours susceptible de vous voir imposer une prise de congé à une date non souhaitée.