

## Ai-je le droit de modifier les jours de congés et RTT de mes salariés ?

### 1 Congés payés

En tant qu'employeur vous devez obligatoirement avoir un accord collectif (à défaut un accord de branche) pour modifier les règles relatives à la prise des congés payés.

Une fois fait, vous pouvez, dans la limite de 6 jours ouvrés et en respectant un délai de prévenance d'un jour ouvré :

- Exiger la prise de congés payés acquis (même avant l'ouverture de la période de prise de CP)
- Rectifier les dates de CP déjà posés

Ces CP imposés ou modifiés ne peuvent l'être au-delà du 31 décembre 2020.

Vous pouvez également fractionner le congé principal (semaines d'été) sans l'accord de votre salarié et ne pas accorder de congés simultanés à des conjoints ou salariés pacés travaillant dans votre entreprise.

En l'absence d'accord collectif le droit commun s'applique.

En tant qu'employeur vous fixez les dates de prise de CP tout en respectant les règles légales et conventionnelles habituelles.

### 2 RTT

Il est possible d'imposer des RTT uniquement pour répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

Vous pouvez imposer la prise de RTT acquis, ou de jours de repos acquis aux dates que vous, employeur, choisissez.

Ceci au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail. Vous avez la possibilité de modifier les dates de jours de repos déjà posés. Vous pouvez également imposer que les droits affectés sur un compte-temps soient utilisés en jours de repos aux dates que vous fixez.

Le nombre total de jours de repos que vous pouvez imposer ou modifier ne peut être supérieur à 10. Vous devez respecter le délai de prévenance d'au moins 1 jour ouvré.

Tout comme les CP ces jours de repos imposés ou modifiés ne peuvent l'être au-delà du 31 décembre 2020.