

Marie travaille à temps partiel la fin de semaine. Cette année, Noël est un mercredi, ce qui n'est pas une de ses journées de travail. Selon la LNT, a-t-elle le droit à une indemnité pour cette journée?

Oui, le jour férié n'a pas à coïncider avec un jour de travail du salarié. Une seule obligation, avoir été présent au travail le jour ouvrable (jour de travail) qui précède et qui suit le congé férié.

Par contre, dans ce cas-ci, Marie n'aurait pas droit à un congé compensatoire puisqu'elle est déjà en congé le jour du férié.



COMITÉ D'ACTION DES NON-SYNDIQUÉES



39, rue Bellerive,
Trois-Rivières, Québec
G8T 6J4

Téléphone :
(819) 373-2332

infodroit@canosmauricie.org

www.canosmauricie.org

Les vacances et les
jours fériés, chômés
et payés



En vertu de la Loi sur
les normes du travail



Les vacances

Pendant une année de travail vous accumulez des jours de vacances. Le nombre de jours auxquels vous avez droit dépend de votre service continu.

La paie de vacances est calculée en fonction de votre revenu de travail brut (en tenant compte des heures supplémentaires, primes, commissions, pourboires, indemnités pour congé férié...) au cours de l'année de référence et vous devez la recevoir en un seul versement au début de vos vacances. L'année de référence est l'année financière de l'entreprise, cette période est la même pour toutes les salariéEs de l'entreprise.

S'il y a un congé férié pendant vos vacances, votre employeur peut simplement vous verser votre indemnité de congé ou vous donner un congé compensatoire qui sera payé en fonction de cette indemnité.

Si vous perdez ou quittez votre emploi, vous avez droit à votre paie de vacances (le fameux 4% ou 6% si vous avez plus de 5 ans de service continu).

Si vous avez entre 1 an et 5 ans de service continu, vous pouvez demander une troisième semaine de vacances, à vos frais, que l'employeur est dans l'obligation de vous accorder. Il n'est cependant pas dans l'obligation de l'attacher aux deux autres.

Service continu	Durée du congé	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois de service (Maximum 2 semaines)	4%
1 an à 5 ans	2 semaines continues	4%
5 ans et plus	3 semaines dont 2 continues	6%

Attention: Votre employeur ne peut pas vous retirer 4% ou 6% sur chacune de vos paies pour vous le redonner en paie de vacances. Il ne peut pas non plus vous donner 4% ou 6% sur chaque paie et ne pas vous donner de paie de vacances!

Les Jours Fériés, chômés et payés

- Le 1er janvier;
- Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques (au choix de l'employeur);
- Le lundi qui précède le 25 mai (la Fête des Patriotes, de la Reine ou de Dollard);
- Le 24 juin (la St-Jean Baptiste);
- Le 1er juillet (Confédération)
- Le premier lundi de septembre (la Fête du travail);
- Le deuxième lundi d'octobre (L'Action de Grâce);
- Le 25 décembre (Noël).

De quelle façon ces congés doivent-ils être rémunérés?

Pour chacun de ces jours fériés, l'employeur doit vous verser une indemnité égale à 1/20 (5%) du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Elle peut être versée en argent simplement ou remplacée par un congé compensatoire si vous devez travailler le jour du férié.

Pour le salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, l'indemnité est équivalente à 1/60 (1,66%) du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du congé. Dans le cas d'unE salariéE aux pourboires, les pourboires déclarés ou attribués doivent être pris en compte.

Le Congé Compensatoire

Le congé compensatoire est un congé que l'employeur donne à unE salariéE pour remplacer un jour férié, chômé et payé durant lequel il ou elle aurait travaillé. Il est payé en fonction de l'indemnité décrite ci-haut. Ce congé compensatoire doit vous être accordé dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le congé à remplacer, à l'exception dû 24 juin qui doit être remplacé par le jour ouvrable qui précède ou qui suit.