



Renseignements sur **LES NORMES DU TRAVAIL**

3

Congés annuels

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La section IV de la partie III du *Code canadien du travail* ainsi que le *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoient certaines dispositions quant à l'octroi de congés annuels payés. Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le site Canada.ca.

1 À combien de semaines de congé annuel les employés ont-ils droit?

Tous les employés ont droit à un congé d'au moins deux semaines par année lorsqu'ils ont terminé une « année complète de service ». S'ils ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant six années consécutives, ils ont droit à un congé annuel d'au moins trois semaines.

2 Qu'entend-on par « année de service »?

L'année de service correspond à une période d'emploi ininterrompu qui commence à la date d'entrée en service, ou à toute date anniversaire subséquente, pour se terminer 12 mois plus tard. L'année de service peut également correspondre à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois que l'employeur a établie conformément au Règlement pour un établissement.

3 Pourquoi est-il si important de définir l'année de service?

Premièrement, l'employé doit avoir terminé une année de service complète pour avoir droit à un congé annuel. Deuxièmement, l'indemnité de congé annuel accordée est établie en fonction du salaire gagné par l'employé au cours de cette année de service.

4 Comment l'indemnité de congé annuel est-elle calculée?

L'indemnité de congé annuel correspond à un pourcentage du salaire brut gagné par l'employé au cours de l'année de service. Ainsi, l'employé qui bénéficie d'un congé annuel de deux semaines a droit à 4 % de ses gains annuels bruts et celui qui a trois semaines de congé annuel, à 6 % de ces gains.

5 Qu'entend-on par « salaire »?

Le salaire comprend toute forme de paiement accordé pour l'exécution de travaux, à l'exception des pourboires et autres gratifications. Ceci est davantage défini dans le guide d'[Indemnité de vacances \(IPG-012\)](#).

6 Quand l'employé peut-il prendre son congé annuel?

Normalement, l'employé peut prendre son congé annuel à la date que l'employeur a lui-même déterminée ou dont il a convenu avec lui. Il est toutefois tenu de le prendre au plus tard 10 mois après la fin de l'année de service qui lui donne droit à ce congé.

L'employeur doit par ailleurs fournir un préavis d'au moins deux semaines à l'employé quand il a déterminé lui-même la date du début de son congé annuel.

7 Quand l'employeur doit-il verser l'indemnité de congé annuel?

L'indemnité de congé annuel est ordinairement versée à l'employé dans les 14 jours qui précèdent le début de son congé annuel. Cependant, l'employeur peut la lui payer durant son congé ou immédiatement après, selon la pratique qui a cours dans l'entreprise.

8 À quoi l'employé a-t-il droit lorsqu'il quitte son emploi?

Au moment du départ de l'employé, l'employeur est tenu de lui payer l'indemnité de congé annuel qu'il lui doit pour toute année complète de service antérieure. Il doit en outre lui verser l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit pour la fraction de l'année de service en cours.

9 L'employé peut-il renoncer à son congé annuel ou le reporter?

Oui, l'employé peut renoncer à son congé annuel ou le reporter, pour une année de service précise, pourvu que l'employeur et l'employé soient d'accord pour le faire et signent une entente.

10 Y a-t-il des cas où les dispositions d'une convention collective relatives à l'indemnité de congé annuel s'appliquent exclusivement?

Oui. Les dispositions du *Code* relatives à l'indemnité de congé annuel ne s'appliquent pas si la convention collective qui lie l'employeur et ses employés prévoit des droits ou avantages au moins aussi favorables que ceux qu'accorde le *Code* et si elle comporte une disposition qui permet le règlement des différends par un tiers. Le règlement des différends relatifs à l'indemnité de congé annuel est exclusivement régi par la convention collective.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet http://www.edsc.gc.ca/fr/emplois/milieu_travail/normes_travail/droits/index.page ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire Contactez-nous du Programme du travail.

Renseignements sur les normes du travail 3 – Congés annuels

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2016

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em7-1/3-2016F-PDF
ISBN : 978-0-660-06723-0

EDSC

N° de cat. : LT-030-11-16F