



Renseignements sur **les normes du travail**



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 seront d'intérêt pour les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. La publication n°1 de la présente série intitulée *Sommaire* décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au Code. Vous pouvez la consulter sur le site Web du Gouvernement du Canada à l'adresse www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports.html.

1 Le nombre de semaines de congé annuel les employés 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 cinq années consécutives, ils ont droit à un congé annuel d'au moins trois semaines. S'ils ont travaillé pendant dix années consécutives, ils ont droit à quatre semaines de congé annuel.

2 Ce qu'est une « 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 L'importance 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 Pour calculer l'indemnité de congé annuel

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 quatre pour cent de ses gains annuels bruts et celui qui a trois semaines de congé annuel, à six pour cent de ces gains. L'employé qui a droit à quatre semaines de congé annuel doit recevoir huit pour cent de ses gains annuels bruts.

5 Ce qui constitue du « salaire » pour calculer l'indemnité de congé annuel

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 La période où l'employeur doit accorder le 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 La période où l'employeur doit 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 Lorsque l'employé quitte ou perd 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 veut renoncer à son congé annuel

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

10 L'employé veut interrompre son congé annuel

L'employé peut interrompre son congé annuel pour se prévaloir d'un congé : de réaffectation, de maternité, de paternité, parental, de soignant, congé en cas de maladie grave, congé en cas de décès ou de disparition, congé de décès, congé pour membre des forces de la réserve, congé de maladie ou congé pour accidents et maladies professionnels.

11 L'employé veut reporter son congé annuel

L'employé peut demander de reporter son congé annuel à la fin d'une interruption pour se prévaloir d'un autre congé.

12 L'employé veut répartir son congé annuel en plus d'une période

C'est possible dans la mesure où l'employé le demande par écrit à l'employeur et que ce dernier donne son accord par écrit. Le cas échéant, l'employeur doit verser la portion de l'indemnité de congé annuel applicable à chaque moment où une partie du congé est prise.

13 L'impact d'un congé autorisé sur les congés annuels est l'impact d'un congé autorisé sur les congés annuels?

Si le congé est payé, le statut de l'emploi ne change pas et tous les avantages s'accumulent comme si l'employé n'était pas en congé. L'employé touche un salaire régulier et accumule des congés annuels pendant cette période de congé.

Si le congé est non rémunéré, l'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté. Le congé ne change pas la date à laquelle l'employé devient admissible à une augmentation de six pour cent de l'indemnité de congé annuel et trois semaines de vacances ou à une augmentation de huit pourcent de l'indemnité de congé annuel et quatre semaines de vacances. Puisque l'employé ne reçoit aucun salaire durant la période de congé (période d'absence), l'indemnité de congé annuel sera calculée seulement sur le salaire qui est gagné au cours de l'année de service. Les congés annuels ne s'accumulent pas durant la période d'absence, ils seront accordés proportionnellement à la période travaillée au cours de l'année de service.

14 Les cas où les dispositions d'une convention collective relatives à l'indemnité de congé annuel s'appliquent exclusivement

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.

Cette publication est publiée 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 www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html 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/publiccentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 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, 2019

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

PDF

N° de cat. : Em7-1/3-2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-32789-1

EDSC

N° de cat. : LT-030-10-19F