

Exigences minimales concernant les congés annuels payés prévues dans la législation sur les normes du travail

| Administration | Durée du congé annuel ¹ | Délai pour l'octroi du congé annuel | Fractionnement du congé annuel ² | Préavis nécessaire ³ | Renonciation au congé annuel ⁴ | Montant de l'indemnité de vacances | Moment où l'indemnité doit être versée ⁵ |
|--|--|--|---|--|--|--|---|
| Administration fédérale <i>Code canadien du travail, partie III; Règlement du Canada sur les normes du travail</i> | 2 semaines; 3 semaines après 6 années consécutives de service (art. 184) | Dans les 10 mois suivant la période d'emploi donnant droit au congé annuel (par. 185(a)) | <i>Aucune précision</i> | 2 semaines (par. 13(3) du Règlement) | Oui ⁶ (par. 14(1),(2) du Règlement.) | 4 % du salaire annuel; 6 % après 6 années consécutives de service (art. 183) | Dans les 14 jours précédant le début du congé annuel ⁷ (par. 13(4) du Règlement) |
| Alberta <i>Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)</i> | 2 semaines; 3 semaines après 5 années consécutives de service ⁸ (art. 34) | Dans les 12 mois suivant la période d'emploi donnant droit au congé annuel (par. 37(1)) | Une période continue; ou, l'employeur peut, à la demande écrite de l'employé, lui accorder deux périodes ou plus d'une durée minimum d'une journée (par. 37(1), (2)) | 2 semaines (art. 38) | <i>Aucune précision</i> | 4 % du salaire annuel; 6 % aux employés ayant droit à 3 semaines de congé annuel ⁹ (art. 40) | Au plus tard le jour de paye normal qui suit le début du congé annuel; à la demande de l'employé, l'indemnité doit lui être versée au moins un jour avant le début du congé annuel (art. 41) |
| Colombie-Britannique <i>Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)</i> | 2 semaines; 3 semaines après 5 années consécutives de service (par. 57(1)) | Dans les 12 mois suivant la période d'emploi donnant droit au congé annuel (par. 57(2)) | Périodes d'une semaine ou plus (par. 57(3)) | <i>Aucune précision</i> | <i>Aucune précision</i> | 4 % de la totalité du salaire gagné au cours de l'année d'emploi (si l'employé a complété au moins 5 jours civils d'emploi); 6 % après 5 années consécutives de service (par. 58(1)) | 7 jours avant le début du congé annuel ou, si l'employeur et l'employé sont d'accord ou si cela est prévu dans une convention collective, les jours de paye de l'employé (par. 58(2)) |
| Île-du-Prince-Édouard <i>Loi sur les normes du travail (Employment Standards Act)</i> | 2 semaines; (al. 11(1)a)) | Dans les 4 mois suivant la période d'emploi donnant droit au congé annuel (art. 35) | Une période continue (al. 11(1)b)) | Une semaine (al. 11(1)b)) | <i>Aucune précision</i> | 4 % du salaire (al. 11(1)c)) | Un jour avant le début du congé annuel (al. 11(1)c)) |

| Administration | Durée du congé annuel ¹ | Délai pour l'octroi du congé annuel | Fractionnement du congé annuel ² | Préavis nécessaire ³ | Renonciation au congé annuel ⁴ | Montant de l'indemnité de vacances | Moment où l'indemnité doit être versée ⁵ |
|---|--|---|---|---|--|---|---|
| Manitoba <i>Code des normes d'emploi</i> | 2 semaines; 3 semaines après 5 années consécutives d'emploi (<i>par. 34(1)</i>) | Dans les 10 mois suivant la période donnant droit au congé annuel (<i>art. 35</i>) | Périodes d'au moins une semaine; lorsqu'une entreprise ferme ses portes habituellement pendant une période prolongée chaque année, l'employeur peut exiger que les employés prennent leur congé annuel au cours de cette période (<i>art. 37, 38</i>) | 15 jours (<i>art. 36</i>) | <i>Aucune précision</i> | 2 % du salaire gagné au cours de l'année d'emploi pour chaque semaine de congé annuel ¹⁰ (<i>par. 39(2)</i>) | Le dernier jour de travail avant le début du congé annuel, à moins que l'employeur et l'employé n'aient convenu autrement. (<i>par. 39(3)</i>) |
| Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i> | 2 semaines ou un jour par mois au cours de l'année de référence où l'employé a travaillé (le plus court des deux devant être retenu); 3 semaines ou une journée et quart par mois au cours de l'année de référence où l'employé a travaillé (la plus courte de ces périodes devant être retenue) après 8 ans d'emploi continu (<i>art. 24</i>) | Dans les 4 mois suivant la fin de l'année de référence (<i>art. 24</i>) | <i>Aucune précision</i> | 1 semaine (<i>al. 25(1)a</i>) | <i>Aucune précision</i> | 4 % du salaire gagné au cours de l'année de référence; 6 % après huit ans d'emploi continu (<i>al. 25(1)b</i>) | Au moins un jour avant le début du congé annuel (<i>al. 25(1)b</i>) |
| Nouvelle Écosse <i>Code des normes du travail (Labour Standards Code)</i> | 2 semaines; 3 semaines après 8 ans d'emploi continu (<i>al. 32(1)a</i>) | Dans les 10 mois suivant la période donnant droit au congé annuel (<i>al. 32(1)a</i>) | Une période continue; l'employeur et l'employé peuvent convenir de fractionner le congé annuel en deux périodes ou plus, qui doivent inclure au moins une période continue d'une semaine ou plus (<i>par. 32(2)</i>) | 1 semaine ¹¹ (<i>al. 31(1)b</i>) | Oui (avec restrictions) ¹² (<i>art. 33</i>) | 4 % du salaire; 6 % après 8 ans d'emploi continu (<i>al. 32(1)c</i>) | Un jour avant le début du congé annuel; si le congé annuel est fractionné, un jour avant une période de congé continue d'au moins une semaine (<i>al. 32(1)(c), 32(2)b</i>) |

| Administration | Durée du congé annuel ¹ | Délai pour l'octroi du congé annuel | Fractionnement du congé annuel ² | Préavis nécessaire ³ | Renonciation au congé annuel ⁴ | Montant de l'indemnité de vacances | Moment où l'indemnité doit être versée ⁵ |
|---|---|---|--|---------------------------------|---|--|---|
| <p align="center">Ontario</p> <p align="center"><i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i></p> | <p>2 semaines¹³ (par. 33(1))</p> | <p>Les vacances doivent normalement être terminées au plus tard 10 mois suivant la période pour laquelle elles ont été accordées¹⁴ (art. 34)</p> | <p>Une période de deux semaines ou deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit à prendre des périodes de vacances plus courtes et que l'employeur en convient¹⁵ (art. 34)</p> | <p><i>Aucune précision</i></p> | <p>Oui¹⁶ (art. 41)</p> | <p>4 % du salaire gagné au cours de la période applicable (généralement une période de 12 mois)¹⁷ (art. 35)</p> | <p>Normalement, avant le début du congé; si l'employeur verse le salaire de l'employé par dépôt direct ou que l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur peut verser l'indemnité de vacances à l'employé au plus tard le jour de paye pour la période dans laquelle tombent les vacances; si l'employé est d'accord, et que le relevé de salaire indique l'indemnité de vacances, celle-ci doit être versée le jour de paye de chaque période de paie où l'indemnité s'est accumulée; ou l'employeur peut verser l'indemnité à l'employé au moment convenu avec celui-ci¹⁸ (art. 36)</p> |

| Administration | Durée du congé annuel ¹ | Délai pour l'octroi du congé annuel | Fractionnement du congé annuel ² | Préavis nécessaire ³ | Renonciation au congé annuel ⁴ | Montant de l'indemnité de vacances | Moment où l'indemnité doit être versée ⁵ |
|---|--|---|---|--|---|---|---|
| <p>Québec</p> <p><i>Loi sur les normes du travail</i></p> | <p>2 semaines; 3 semaines après cinq ans de service continu¹⁹ (art. 68, 69)</p> <p>Les salariés peuvent prendre une semaine de congé annuel supplémentaire sans salaire dans certains cas²⁰ (art. 68.1)</p> <p>Les salariés ayant moins d'un an de service continu ont droit à un jour de congé annuel par mois de service continu au cours de l'année de référence (jusqu'à un maximum de 2 semaines) (art. 67)</p> | <p>Dans les 12 mois suivant la fin de l'année de référence²¹ (art. 70)</p> | <p>Une période continue ou deux périodes si le salarié en fait la demande²²; avec le consentement de l'employeur, le congé annuel peut être fractionné en plus de deux périodes; certaines exceptions peuvent s'appliquer²³ (art. 71)</p> | <p>4 semaines (art. 72)</p> | <p>Non²⁴ (art. 72, 73)</p> | <p>4 % du salaire brut au cours de l'année de référence; 6 % des salaires bruts pour les salariés ayant droit à trois semaines de congé annuel; des dispositions particulières s'appliquent aux employés qui sont absents pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité²⁵ (art. 74)</p> | <p>Avant le début du congé annuel²⁶ (art. 75)</p> |
| <p>Saskatchewan</p> <p><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)</i></p> | <p>3 semaines; 4 semaines après 10 ans de service (art. 30)</p> | <p>Dans les douze mois suivant la période donnant droit au congé (al. 31(1)a))</p> | <p>Une période continue ou, si l'employé le désire, deux périodes ou plus d'au moins une semaine chacune²⁷; toutefois, avec le consentement écrit du directeur de la Direction générale des normes du travail, l'employeur peut prendre des dispositions pour fermer son entreprise et exiger que les employés prennent leur congé annuel à ce moment-là (art. 31)</p> | <p>4 semaines²⁸ (art. 32)</p> | <p>Oui²⁹ (art. 37)</p> | <p>³/₅₂ du salaire total touché au cours d'une année d'emploi; ⁴/₅₂ de la totalité des salaires gagnés, pour les employés ayant droit à 4 semaines de congé annuel (par. 33(1))</p> | <p>Dans les quatorze jours qui précèdent le début de chaque période de congé annuel (l'indemnité peut être fractionnée)³⁰ (par. 33(2),(3))</p> |

| Administration | Durée du congé annuel ¹ | Délai pour l'octroi du congé annuel | Fractionnement du congé annuel ² | Préavis nécessaire ³ | Renonciation au congé annuel ⁴ | Montant de l'indemnité de vacances | Moment où l'indemnité doit être versée ⁵ |
|---|--|---|--|--------------------------------------|--|--|--|
| Terre-Neuve-et-Labrador <i>Loi sur les normes du travail; Règlement sur les congés annuels (Labour Standards Act; Annual Vacations Regulations)</i> | 2 semaines; 3 semaines après 15 ans de service continu (par. 8(1), (1.1)) | Dans les dix mois suivant la période donnant droit au congé (par. 8(1)) | Une période continue ou une combinaison de périodes continues d'une ou de deux semaines au choix de l'employé ³¹ ; l'employeur et l'employé peuvent convenir de périodes plus courtes (par. 8(3)) | 2 semaines ³² (par. 9(4)) | <i>Aucune précision</i> | 4 % du salaire total touché au cours d'une période de 12 mois; 6 % après 15 ans de service continu (par. 8(1), (1.1)) | Au moins un jour avant le congé, ou une partie de l'indemnité (art. 10) |
| Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut <i>Loi sur les normes du travail; Règlement relatif aux congés annuels</i> | 2 semaines; 3 semaines après 6 années de service (continues ou accumulées au cours des 10 dernières années) (art. 16) | Dans les dix mois suivant la période donnant droit au congé (par 17(a)) | <i>Aucune précision</i> | <i>Aucune précision</i> | Oui ³³ (art. 2, 3 du Règlement) | 4 % du salaire (art. 15) | Un jour avant le début du congé; si le congé est fractionné, un jour avant une période de congé continue d'au moins une semaine (par. 17(b)) |
| Yukon <i>Loi sur les normes d'emploi</i> | 2 semaines (par. 21(1)) | Dans les 10 mois suivant la période donnant droit au congé (par. 22(a)) | <i>Aucune précision</i> | <i>Aucune précision</i> | Oui ³⁴ (art. 23) | 4 % du salaire touché au cours de l'année d'emploi (si l'employé a travaillé continuellement pendant une période minimum de 14 jours ³⁵) (art. 25) | Un jour avant le début du congé (par. 22(b)) |

Notes:

1. Normalement, un employé doit avoir complété au moins une année de service pour avoir droit à un congé annuel de deux semaines. Cependant, deux provinces -- le Québec et le Nouveau-Brunswick-- accordent une période et indemnité de vacance au prorata pour les employés qui ont un mois mais moins d'une année de service chez leur employeur. De plus, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, en Saskatchewan et dans les secteurs de compétence fédérale, les employeurs peuvent fixer une date d'anniversaire commune pour établir le droit aux vacances, mais ces employeurs doivent offrir un congé payé calculé au prorata aux employés ayant accumulé moins d'un an complet de service à cette date.
2. À Terre-Neuve-et-Labrador, un employé doit travailler au moins 90% des heures normales de travail pendant une période de 12 mois ininterrompu pour avoir droit à un congé annuel. Il s'agit de la seule administration où la législation exige qu'un nombre d'heures minimum soit travaillées pour avoir droit aux vacances.
3. Bien que la formule utilisée pour calculer l'indemnité de vacances (4% ou 6% du salaire annuel) est la même dans la plupart des administrations, les types de rémunération (salaire, pourboire, indemnité de vacances) qui sont considérés comme faisant partie du « salaire » diffèrent beaucoup d'une administration à l'autre. En effet, la définition du terme « salaire », tant au niveau de ce qu'il comprend que de ce qu'il désigne précisément, varie dans les différentes lois sur les normes du travail. Au Québec, par exemple, selon la *Loi sur les normes du travail*, le salaire est constitué de « la rémunération en monnaie courante et [des] avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un

salarié» (par. 1(9)). Cette définition est plus large, mais beaucoup moins précise, que celles qu'utilisent d'autres provinces, telles l'Alberta et l'Ontario; ces dernières énumèrent explicitement les types de rémunération (pourboires, dépenses, primes discrétionnaires) qui ne sont pas considérés comme des salaires aux fins du calcul, entre autres, des indemnités de vacances.

Analyse de la législation du travail

Affaires internationales et intergouvernementales du travail

Direction générale du travail

Ressources humaines et Développement social Canada

Le 5 avril 2006

¹ Il s'agit de la durée du congé annuel en semaines, calculée en fonction du temps de service. Normalement, un employé doit avoir terminé au moins une année de service pour avoir droit à un congé annuel. Dans certains cas, la période de congé est calculée au prorata.

² Il s'agit du nombre et de la durée minimums des périodes, le cas échéant, au cours desquelles le congé doit être pris.

³ Il s'agit de la période minimum de préavis qu'un employeur doit donner à un employé avant le début du congé annuel de ce dernier. Cela laisse supposer que l'employeur et l'employé n'ont pas réussi à s'entendre au sujet d'une date qui convient aux deux parties.

⁴ Il s'agit de la possibilité pour un employé de renoncer à un congé annuel auquel il a droit. Cette disposition ne concerne pas nécessairement tout les employés, car un certain nombre de conditions particulières peuvent s'appliquer. Même si un employé ne prend pas un congé annuel, son employeur est tenu de lui verser l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

⁵ Toute indemnité de vacances que l'employé n'a pas encore reçue doit lui être versée à la cessation d'emploi.

⁶ L'indemnité de congé annuel doit être versée dans les dix mois qui suivent l'année de service visée.

⁷ L'indemnité peut être versée le jour normal de paye au cours du congé annuel ou immédiatement après celui-ci s'il n'est pas possible de le faire avant le congé, ou bien lorsqu'il s'agit d'une pratique courante de l'établissement industriel.

⁸ Toute interruption d'emploi de moins de trois mois avec l'employeur doit être considérée comme étant une période d'emploi continue aux fins du calcul du droit au congé annuel (*art. 36*). Un employeur peut diminuer le congé annuel ou l'indemnité de vacances d'un employé proportionnellement au nombre de jours que ce dernier était censé ou aurait été censé travailler normalement, mais ne l'a pas fait en raison d'une absence (*art. 44*).

⁹ Les employés payés au mois ont droit à un montant équivalent à leur salaire pour leurs heures normales de travail durant un mois, divisé par $4\frac{1}{3}$ pour chaque semaine de congé (*art. 39*).

¹⁰ L'employeur doit également ajouter à l'indemnité de congé annuel à laquelle a droit un employé 2 % de la valeur monétaire du gîte et de la pension (ou une indemnité en tenant lieu) fournis au cours de l'année d'emploi, au titre des heures normales de travail de l'employé, pour chaque semaine de congé (*al. 39(2)b*).

¹¹ Le préavis s'applique à une période de congé continue d'au moins une semaine (*par. 32(2)*).

¹² Un employé qui travaille pour un employeur pendant moins de 90 % des heures régulières au cours d'une période continue de 12 mois peut renoncer à son droit au congé annuel en avisant son employeur par écrit. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une indemnité de vacances au plus tard un mois après la fin de la période de 12 mois au cours de laquelle elle a été gagnée. (*art. 33*)

¹³ Un employé a droit à deux semaines de vacances après chaque année de référence qu'il termine. Une année de référence comprend tant le service actif que le service inactif. En outre, si l'employé ne prend pas ses vacances en semaines complètes, l'employeur doit calculer le nombre de jours de vacances auxquels il a droit en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail (ou, s'il n'a pas une semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillé par semaine au cours de la dernière année de référence complète) (*par. 33(1)-33(3)*).

¹⁴ Une employée qui est en congé de maternité, ou un employé en congé parental, congé familiale pour raison médicale ou congé spécial le jour où ses vacances doivent être terminées, peut terminer la partie non complétée de ses vacances immédiatement après l'expiration dudit congé ou, avec le consentement de son employeur, à une date ultérieure. Autrement, l'employé peut renoncer au reste de ses vacances et recevoir à la place une indemnité de vacances (*par. 51.1*).

¹⁵ La manière dont les vacances sont attribuées est différente lorsque l'employeur établit une « année de référence différente » (c.-à-d., une année de référence commune en vertu de laquelle la durée des vacances et l'indemnité de vacances des employés sont calculées sur la base d'une période répétitive de 12 mois commençant à la date choisie par leur employeur. À titre de comparaison, une « année de référence normale » désigne une période de 12 mois commençant le premier jour d'emploi d'un employé). Lorsque la date de début d'emploi d'un employé ne coïncide pas avec le premier jour d'une année de référence différente, l'employé a droit à des vacances et à une indemnité de vacances calculées au prorata pour la « période tampon » (c.-à-d., la période séparant ces deux dates). Ces vacances doivent être

prises dans les 10 mois qui suivent la fin de la période tampon. Si les vacances acquises représentent une durée de deux à cinq jours, elles doivent être prises au cours d'une période de jours consécutifs. Si elles correspondent à plus de cinq jours, au moins cinq jours doivent être pris consécutivement et les autres peuvent être pris au cours d'une autre période de jours consécutifs. Un employé peut néanmoins prendre des périodes de vacances plus courtes s'il fait une demande écrite à ce sujet et si l'employeur l'accepte (*art. 35.1*).

¹⁶ Un employé peut être autorisé à renoncer aux vacances auxquelles il a droit avec l'approbation du directeur des normes d'emploi et le consentement de son employeur (*art. 41*).

¹⁷ Le salaire excluant l'indemnité de vacances.

¹⁸ Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés représentés par un syndicat et dont l'employeur verse des cotisations aux fiduciaires d'un régime de vacances interentreprises. En outre, si un employé se trouve en grève ou en lock-out au moment où ses vacances avaient été prévues par l'employeur, ce dernier doit lui verser l'indemnité de vacances qui aurait été payée à l'égard de ces vacances, même si ces dernières sont considérées comme ayant été annulées (*art. 37, 39*).

¹⁹ Le calcul est effectué à la fin de l'année de référence.

²⁰ Les salariés qui ont droit à deux semaines de congé annuel et qui ont au moins une année de service continu ont également droit, s'ils en font la demande, à une semaine de congé annuel supplémentaire sans salaire, qu'ils doivent prendre en une période continue. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui ont déjà droit à trois semaines de congé annuel payé. Un congé annuel supplémentaire sans salaire ne doit pas nécessairement suivre immédiatement un congé annuel payé.

²¹ Toutefois, les partis peuvent, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, différer un congé annuel et le reporter à l'année suivante. De plus, un employeur peut permettre à un salarié, à la demande de ce dernier, de prendre son congé annuel, en tout ou en partie, pendant l'année de référence plutôt qu'après la fin de celle-ci. Un employeur peut également acquiescer à ce qu'un salarié reporte son congé annuel à l'année suivante, s'il était absent à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence pour cause de maladie ou d'accident, ou pour des raisons familiales ou parentales (*art. 70*).

²² L'employeur peut refuser d'acquiescer à la demande du salarié s'il ferme son établissement pour une période d'une longueur égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié (*art. 71*).

²³ Les exceptions suivantes s'appliquent : 1) Un congé de moins d'une semaine ne peut être fractionné; 2) un employeur qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement lors des congés annuels, peut fractionner les congés annuels d'un salarié qui a droit à trois semaines de congé en deux périodes dont l'une correspond à cette période de fermeture. L'une de ces deux périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines; 3) une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement des congés annuels en deux périodes ou plus, ou l'interdire (*art. 71, 71.1*).

²⁴ Il est interdit aux employeurs de remplacer un congé annuel par une indemnité compensatoire, à moins qu'une convention collective ou un décret ne contienne une disposition spéciale. Toutefois, à la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut être remplacée par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pendant deux semaines à l'occasion du congé annuel (*art. 72, 73*).

²⁵ Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer l'indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalant (selon qu'il a droit à deux ou à trois semaines de congé annuel) à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Un salarié ayant moins d'une année de service continu et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à un montant proportionnel aux jours de congé qu'il a accumulés. Une indemnité de congé annuel ne doit pas dépasser le montant auquel un employé aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé ou absent (*art. 74*).

²⁶ À moins qu'une convention collective ou un décret ne prévoit autrement.

²⁷ Un employé qui désire fractionner son congé annuel doit en aviser son employeur au plus tard le jour où il devient admissible à un congé annuel (*al. 31(1)c*).

²⁸ À moins que l'employeur et le syndicat ou, en l'absence d'un syndicat, l'employeur et l'employé conviennent d'un autre délai par écrit. La législation de la Saskatchewan précise que le préavis doit être donné pour chaque période de vacances (*art. 32*). De plus, dans le cas où l'employeur reporte ou annule le congé annuel de l'employé dont les dates ont déjà été fixées par une entente entre les parties, la législation exige qu'il rembourse à l'employé les dépenses liées à l'annulation ou au report des vacances (*par. 33(4)*).

²⁹ En raison d'une pénurie de main d'œuvre, un employé peut convenir par écrit avec son employeur de renoncer à un congé annuel. Cette entente doit être présentée au directeur de la Direction générale des normes du travail. Dans ce cas, l'employeur doit verser à l'employé l'indemnité de vacances à laquelle il a droit dans les 12 mois suivant la période donnant droit au congé (*art. 37*).

³⁰ Lorsqu'un employé ne prend pas un congé annuel auquel il a droit, son employeur doit lui verser l'indemnité de congé annuel au plus tard 11 mois après la date à laquelle il devient admissible au congé annuel (*par. 33(1.1)*).

³¹ Afin de pouvoir décider du nombre et de la durée des périodes dans lesquelles son congé sera divisé, l'employé doit signifier à l'employeur son intention avant la date à laquelle il devient admissible au congé annuel (*par. 8(3)*).

³² À moins que l'employeur et l'employé ne conviennent d'un autre délai par écrit. De plus, dans le cas où l'employeur reporte ou annule le congé annuel de l'employé après lui avoir donné l'avis relatif au congé annuel, la législation exige qu'il rembourse à l'employé les frais raisonnables liés aux vacances qui ne peuvent être recouvrées par d'autres moyens (*par. 8(5)*).

³³ Sur réception d'une demande conjointe d'un employeur et d'un employé dans laquelle ce dernier accepte de renoncer à son droit à un congé annuel pour une année visée, un agent des normes du travail, peut, s'il est convaincu de l'existence de circonstances exceptionnelles, autoriser que l'employé renonce à ce droit. L'employeur est toutefois toujours tenu de verser à l'employé une indemnité de vacances. Un congé annuel peut être reporté par le dépôt auprès de l'agent d'une entente écrite intervenue entre l'employeur et l'employé, ou si l'agent autorise l'employé à reporter son congé annuel en raison de circonstances exceptionnelles, à la demande de ce dernier (*art. 2, 3 du Règlement*).

³⁴ Un employeur et un employé peuvent conclure par écrit une entente selon laquelle l'employé ne prendra pas le congé annuel auquel il a droit. Néanmoins, l'employeur doit verser à l'employé, dans les dix mois suivant la date à laquelle elle est due, l'indemnité de vacances à laquelle l'employé a droit (*art. 23*).

³⁵ Les employés qui travaillent des heures irrégulières ou moins de cinq jours par semaine ont droit à une indemnité de vacances s'ils ont travaillé les jours et heures habituels de travail durant une période de deux semaines (*par. 25(3)*).

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.