

Congés annuels et indemnité de congé annuel

Après avoir travaillé pour le même employeur pendant un an, les employés peuvent prendre un congé annuel rémunéré de deux semaines. Après avoir travaillé pendant cinq ans, ils peuvent prendre un congé annuel de trois semaines.

Quelle est la durée du congé annuel?

Après un an de travail au service du même employeur, les employés ont droit à un congé annuel rémunéré de deux semaines. Après cinq ans de travail, ils ont droit à trois semaines.

Que reçoivent les employés quand ils prennent leur congé annuel?

Le calcul de l'indemnité de congé annuel se fait à partir des revenus gagnés l'année précédente. Pour chaque semaine de congé, les employés reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 2 % de leur salaire brut. Ainsi, les employés ayant droit à deux semaines de congé annuel reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 4 % de leur salaire brut. Les employés ayant droit à trois semaines de congé annuel reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 6 % de leur salaire brut.

Que comprend le salaire brut qui sert à établir l'indemnité de congé annuel?

Le salaire brut comprend le salaire normal et toutes les indemnités de jour férié. Le salaire normal englobe toutes les formes de rémunération des heures normales de travail, ce qui comprend les commissions, les salaires à l'heure ou autrement, les bonis liés à la productivité et tout autre gain versé à titre de compensation.

La rémunération des heures supplémentaires, le salaire tenant lieu de préavis de cessation d'emploi et l'indemnité de congé annuel de l'année précédente ne sont pas pris en compte.

Quand les employés reçoivent-ils leur indemnité de congé annuel?

Ce sont les employeurs qui déterminent quand l'indemnité de congé annuel sera accordée. Elle doit cependant être versée au plus tard le dernier jour de travail précédant le congé annuel et dans les dix mois après la date à laquelle les employés ont droit à l'indemnité.

Les employeurs peuvent-ils répartir l'indemnité de congé annuel sur l'ensemble des chèques de paye?

Les employeurs peuvent verser une partie de l'indemnité de congé sur chaque chèque de paye. Les employés ont alors toujours droit de prendre leur congé annuel, mais ne reçoivent pas d'indemnité de congé annuel supplémentaire, puisqu'elle est déjà répartie sur l'ensemble des chèques de paye.

Quand les employés peuvent-ils prendre leur congé annuel?

Les employés ont droit à un congé annuel après un an de travail et doivent prendre ce congé au plus tard dix mois après la date à laquelle ils y ont droit. Les employeurs et les employés doivent s'entendre sur la date à laquelle ces derniers prendront leur congé annuel.

Si un employeur et un employé n'arrivent pas à s'entendre sur la date à laquelle le congé doit être pris, c'est l'employeur qui a le dernier mot. L'employeur est alors tenu de donner à l'employé un préavis d'au moins quinze jours avant le début du congé et ne peut obliger l'employé à prendre moins d'une semaine de congé à la fois. Un employeur peut toutefois obliger ses employés à prendre leurs vacances pendant la période de l'année où son entreprise ferme habituellement ses portes.

Qu'arrive-t-il si un jour férié tombe pendant le congé annuel des employés?

Les employés obtiennent habituellement une autre journée de congé et reçoivent l'indemnité de jour férié à laquelle ils ont droit. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Jours fériés](#).

Comment les congés sans solde touchent-ils les congés annuels et l'indemnité de congé annuel?

Quand des employés prennent des journées de congé approuvé ou prévu par la législation, on considère que l'emploi se poursuit. Les employés travaillent toujours pour l'employeur, mais ne sont pas rémunérés pour le jour de congé qu'ils ont pris. Quand ils reprennent leur travail, ils ont droit à tout leur congé annuel. Ainsi, les employés comptant moins de cinq ans de service ont toujours droit à deux semaines de congé annuel.

L'indemnité de congé annuel des employés qui prennent des journées de congé demeure la même que celle des autres employés, soit quatre pour cent du salaire brut des employés qui ont droit à un congé annuel de deux semaines, et six pour cent du salaire brut de ceux qui ont droit à un congé annuel de trois semaines. Le montant de l'indemnité de congé annuel qu'ils reçoivent peut toutefois être inférieur à ce qu'il serait habituellement s'ils n'ont pas été rémunérés pour les journées de congé qu'ils ont pris.

Quand ils sont en congé, les employés gardent leur emploi. Les journées de congé sont comptabilisées dans le calcul des années de service servant à déterminer la durée du congé annuel auquel ils ont droit. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Congés sans solde](#). Pour obtenir des renseignements encore plus précis, veuillez consulter les pages intitulées [Congé de maternité](#), [Congé parental](#) et [Congé de soignant](#).

Qu'arrive-t-il si l'emploi prend fin avant que les employés n'aient pris leur congé annuel?

En cas de cessation d'emploi, tous les employés doivent recevoir la totalité de l'indemnité de congé annuel accumulée, y compris les employés qui n'ont pas encore terminé leur première année de travail. Les employés commencent à accumuler leur indemnité de congé annuel dès leur première journée de travail.

L'indemnité de congé annuel peut-elle servir de salaire tenant lieu de préavis de cessation d'emploi?

Non. L'indemnité de congé annuel ne peut servir de salaire tenant lieu de préavis de cessation d'emploi. Les employés doivent recevoir la totalité de l'indemnité de congé annuel accumulée quand leur emploi prend fin.

Comment les années de service des employés saisonniers sont-elles établies?

Les employés d'une entreprise saisonnière qui reprennent leur emploi chaque saison sont réputés assurer un service continu admissible au congé annuel. Après chaque saison consécutive travaillée, une année de service de plus s'ajoute au total accumulé. Quand les employés ont terminé leur cinquième saison au service du même employeur, ils ont droit à trois semaines de congé annuel et à une indemnité de congé annuel de six pour cent.

Les employeurs peuvent-ils utiliser une date d'anniversaire commune à tous les employés pour accorder l'indemnité de congé annuel?

Les employeurs peuvent choisir d'utiliser une date d'anniversaire commune afin que tous leurs employés reçoivent leur nouvelle indemnité de congé annuel en même temps. Comme tous les employés commencent à accumuler leur indemnité de congé annuel dès leur première journée de travail, les nouveaux employés recevront ainsi la portion qui leur revient entre leur première journée de travail et la date d'anniversaire commune. Par exemple, si le 1er juillet est la date d'anniversaire commune établie par l'employeur et que des employés ont commencé à travailler le 1er janvier, ces nouveaux employés auront travaillé six mois quand viendra la date d'anniversaire commune. Ils auront ainsi droit à la moitié de leur congé annuel (habituellement une semaine) et à quatre pour cent de leurs revenus touchés jusqu'au 1er juillet.

Les employeurs peuvent-ils accorder un congé annuel plus long?

Les employeurs peuvent accorder et accordent souvent un congé annuel plus long et des avantages supérieurs à ceux prévus dans la législation. Ils ne peuvent toutefois accorder un congé annuel moins long ou une indemnité de congé annuel moins élevée que ce que prévoit la législation.

Pour communiquer avec Normes d'emploi:

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Canada le
1-800-821-4307
Télécopieur : 204-948-3046
Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et peut changer sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter la législation actuelle, y compris le *Code des normes d'emploi* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec nous pour demander des conseils.

le février 27, 2012