

# Congés fériés



# Congés fériés

## Salarié non-permanent (- de 280 heures) (1.01b Décret)

### 8 Congés

(mêmes que les normes du travail)  
(7.07.1) Décret et  
(7.08) ref. application  
aux syndiqués

- 1<sup>er</sup> janvier
- Vendredi saint ou  
Lundi de Pâques
- Lundi qui précède  
le 25 mai (Patriotes)
- 24 juin
- 1<sup>er</sup> juillet
- Fête du Travail  
(1<sup>er</sup> lundi de septembre)
- Action de grâce  
(2<sup>e</sup> lundi d'octobre)
- 25 décembre

## Salarié permanent (280 heures)

### Moins d'un an de service continu

#### 10 Congés

(7.01 Décret)

- 1<sup>er</sup> janvier
- Vendredi saint ou  
Lundi de Pâques
- Lundi qui précède  
le 25 mai (Patriotes)
- 24 juin
- 1<sup>er</sup> juillet
- Fête du Travail  
(1<sup>er</sup> lundi de septembre)
- Action de grâce  
(2<sup>e</sup> lundi d'octobre)
- 25 décembre

✚ 31 décembre **ou** 2 janvier  
(art 7.01 par.1a)

✚ 24 **ou** 26 décembre  
(art 7.01 par.10a)

### Plus d'un an de service continu

#### 12 Congés

(7.01 Décret)

- 1<sup>er</sup> janvier
- Vendredi saint ou  
Lundi de Pâques
- Lundi qui précède  
le 25 mai (Patriotes)
- 24 juin
- 1<sup>er</sup> juillet
- Fête du Travail  
(1<sup>er</sup> lundi de septembre)
- Action de grâce  
(2<sup>e</sup> lundi d'octobre)
- 25 décembre

#### NON-SYNDIQUÉS

✚ 31 décembre **et** 2 janvier  
(art. 7.01 par.1b)

✚ 24 **et** 26 décembre  
(art. 7.01 par.10b)

#### SYNDIQUÉS\*

✚ 24 **ou** 26 décembre

✚ 31 décembre **ou** 2 janvier

✚ 2 mobiles (peuvent  
être monnayés)

\* Pour les employeurs syndiqués, veuillez, vous référer aux dispositions équivalentes à votre convention collective.

# Calcul de l'indemnité

## Salarié non-permanent (- de 280 heures)

(1.01b Décret)

### Indemnité 1/20

(7.07.2 Décret)

Référence : 4 dernières semaines avant le congé

Attention : Si vous payez aux 2 semaines, ne pas utiliser les 4 dernières semaines payées, mais bien les 4 dernières semaines travaillées.

Calcul : total des heures travaillées 4 dernières semaines avant le congé X 1/20 (0.05)

Exemple : 35 + 40 + 32 + 40 = 147 X 0.05 = 7.35 heures

### Si travaille le congé férié:

(7.07.3 Décret)

Indemnité 1/20 + heures travaillées à temps simple

ou

Heures travaillées à temps simple et congé compensatoire (3 semaines avant ou après au choix de l'employeur)

## Salarié permanent (280 heures)

### 4 jours ou moins par semaine.

Si dans les 8 semaines avant le congé l'employé n'a pas travaillé au moins 5 semaines de 5 jours, nous considérons qu'il est à 4 jours et moins.

### Indemnité

(7.02 Décret)

10 % ou 20 % (de la période de paie précédente)

### Si travaille le congé férié

(7.07 Décret)

Indemnité 10 % ou 20 % + heures travaillées à 150 %

ou

Heures travaillées à temps simple + congé compensatoire (8 semaines avant ou après avec entente)

### 5 jours et plus par semaine

Voir si dans les 8 semaines avant le congé férié le salarié a travaillé au moins 5 fois le jour de la semaine où tombe le congé. Si oui, il s'agit d'un jour habituel. Si non, voir section suivante (ne coïncide pas).

### Si le congé férié est un jour habituel de travail (5/8)

(7.02 Décret)

#### HORAIRE RÉGULIER

Indemnité : Heures normales

#### HORAIRE VARIABLE

Horaire variable : Indemnité : En fonction des 8 dernières semaines, calculer la moyenne des heures travaillées pour les 5 derniers jours, représentant le même jour de semaine que le congé.

### Indemnité si le congé férié ne coïncide pas

(7.05 Décret)

10 % ou 20 %

#### CHOIX :

01. Pas de congé mais + 10 % ou 20 % sur la paie
02. Reporter le congé férié payé 1 jour avant ou après le congé férié au choix de l'employeur. (7.04 Décret)
03. Reporter 8 semaines avant ou après avec entente écrite. (7.07 Décret)

### Si travaille le congé férié

Indemnité (heures normales ou moyenne) + heures travaillées à 150 % (7.07 Décret)

ou

Heures travaillées à temps simple + congé compensatoire (8 semaines avant ou après avec entente écrite) (7.02 Décret)

## Conditions d'éligibilité

(7.06 Décret + 8.06 Décret) :

Le salarié doit être présent au travail son jour ouvrable précédent et suivant le congé **SAUF si** :

1. En vacances
2. Permis d'absence pour 14 jours ou moins
3. Pendant une absence de moins de 14 jours pour maladie, congés spéciaux section 9.00 ou pour accomplir des obligations familiales ( Section V.1 du chapitre IV de la LNT)
4. Mis à pied la veille du férié (mise à pied le vendredi et congé férié le lundi suivant)
5. Mis à pied le lendemain du férié (Congé férié Vendredi saint et mise à pied le lundi suivant)
6. Mis à pied pour 3 semaines ou moins (21 jours)

## Cas particuliers de reports considérés invalides :

01.

Report à plus de 8 semaines

02.

Report dans les 8 semaines **sans entente**

03.

Report d'un congé férié qui coïncide avec un jour habituel de travail, à un jour où l'employé ne travaille pas normalement (avec ou sans entente)