

Marie-Christine Savard, avocate



Les absences au travail

Vacances, congés et jours fériés :
comment utiliser pleinement tes droits
de salarié sans rien laisser sur la table

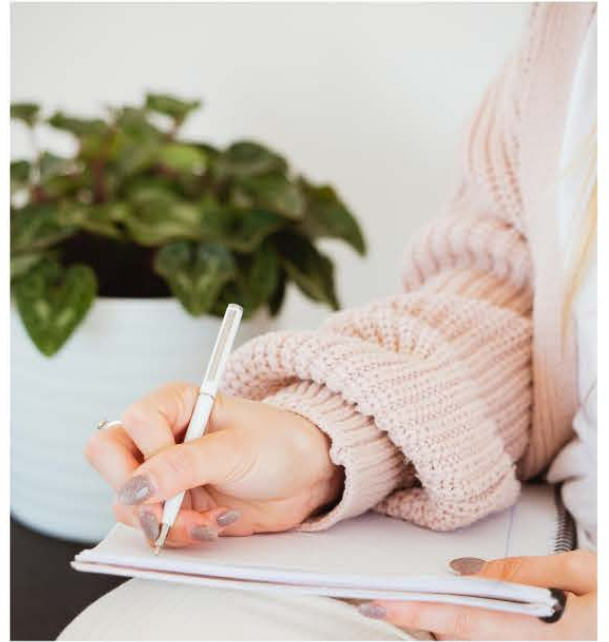


*Se sentir en sécurité commence
par bien comprendre*

www.mcsavocate.com

Table des matières

- 1 INTRODUCTION
- 2 LES CONGÉS FÉRIÉS : CE QUE DIT LA LOI
- 3 ET SI TU TRAVILLES UN JOUR FÉRIÉ?
- 4 LES VACANCES ANNUELLES : LA BASE
- 5 LES VACANCES ANNUELLES : ADAPTÉES À LA VRAIE VIE
- 6 CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU MALADIE
- 7 QUESTIONS FRÉQUENTES
- 9 QUAND CONSULTER ?
- 12 FLASH-JUSTICE ET MOT DE LA FIN



CONTACT

DÉTAILS

581-245-2000

mc.savard@mcsavocate.com

138, rue Price Ouest, suite 214B

Chicoutimi (QC), G7H 1S8

SITE WEB

www.mcsavocate.com

RÉSEAUX SOCIAUX



Maître et Maître



Marie-Christine Savard, avocate



Maître et maître



Marie-Christine Savard

Ce guide donne des repères généraux et ne remplace pas une consultation juridique.



Introduction

Tu t'es déjà demandé combien de jours de vacances tu as vraiment le droit de prendre? Si ton employeur peut te refuser un congé? Ou si tu es payé pendant un jour férié même si tu ne travailles pas? Tu n'es pas seul.

Les règles sur les absences au travail sont souvent mal comprises. Ce guide t'aidera à comprendre et à utiliser pleinement les congés et vacances auxquels tu as droit, pour éviter d'en perdre sans même t'en rendre compte.

On parlera des vacances, des congés fériés, des congés personnels, et même des congés sans solde avec la Loi sur les normes comme trame de fond. Et on verra aussi les erreurs fréquentes à éviter. Garde toutefois en tête que le droit est plein d'exceptions !

Parce que connaître tes droits, c'est aussi savoir quand et comment t'en servir. Et ça c'est puissant !

Bonne lecture,

Marie-Christine Savard

Marie-Christine Savard, avocate



Les congés fériés : Ce que dit la loi

Les congés fériés reconnus au Québec

Voici les 8 jours fériés prévus par la Loi sur les normes du travail :

- Le jour de l'An (1er janvier)
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'employeur)
- La Journée nationale des patriotes ou la fête de la Reine
- La fête nationale (24 juin)
- La fête du Canada (1er juillet ou 2 juillet si le 1er tombe un dimanche)
- La fête du Travail (1er lundi de septembre)
- L'Action de grâce (2e lundi d'octobre)
- Noël (25 décembre)

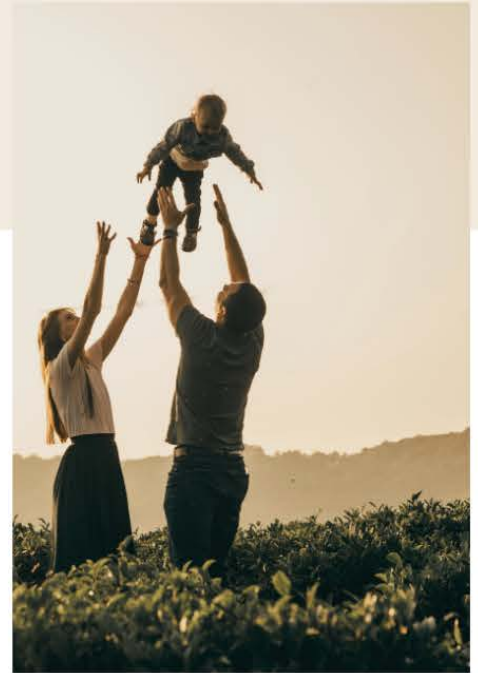
Qui a droit aux congés fériés?

Pour avoir droit à une indemnité pour un jour férié, tu dois :

- Être salarié (temps plein ou partiel)
- Ne pas t'être absenté sans motif valable la veille ou le lendemain du férié

Attention :

- Même si tu es en probation ou employé depuis peu, tu peux y avoir droit.
- Certains employeurs (ou conventions collectives) offrent plus de congés que le minimum prévu par la loi.



*«Les congés, c'est
comme les chips : tu
veux toujours en avoir
un de plus.»*

Truc de pro

Ton boss ne
peut pas te
FORCER à
déplacer ton
férié

Et si tu travailles un jour férié?

Légalement, voici comment ça doit fonctionner :

Si tu dois travailler un jour férié, ton employeur a l'**obligation** de te compenser, soit par :

Un **congé compensatoire** : Tu as droit à une autre journée de congé payée, prise à un autre moment convenu;

OU

Un **paiement additionnel** : Tu reçois ton salaire habituel + une indemnité équivalente au férié.

Calcul de l'indemnité

Ton indemnité est calculée selon la moyenne de ton salaire dans les semaines précédentes (en général les 4 dernières), sans inclure les heures supplémentaires.

À ne pas oublier

Les congés fériés ne s'accumulent pas : tu ne peux pas les garder pour plus tard.

Si tu es absent sans motif valable la veille ou le lendemain, tu risques de perdre ton droit à l'indemnité.

Même à temps partiel, tu peux y avoir droit si tu es en poste et présent autour du férié.





Les vacances annuelles : La base

Au Québec, dès que tu travailles, tu accumules du temps de vacances. C'est prévu par la loi, et l'employeur ne peut pas te l'enlever, même si tu ne prends pas tes vacances. C'est ici que beaucoup de salariés se trompent...

TU TRAVAILLES = TU AS DROIT À DES VACANCES PAYÉES

À QUOI AS-TU DROIT EXACTEMENT ?

- ✓ **Moins de 1 an de service :**
Vacances : 1 jour/mois complet de service continu, sans dépasser 2 semaines
Indemnité : 4 % de ton salaire brut annuel
- ✓ **1 an à moins de 3 ans de service :**
Vacances : 2 semaines continues
Indemnité : 4 % de ton salaire brut annuel
- ✓ **3 ans de service et plus :**
Vacances : 3 semaines continues
Indemnité : 6 % de ton salaire brut annuel

C'est quoi l'année de référence ?

L'année de référence, c'est la période de 12 mois pendant laquelle tu accumules ton droit à des vacances. Par défaut, c'est du 1er mai au 30 avril sauf si c'est fixé autrement par décret ou convention.

Tu dois prendre tes vacances dans les 12 mois qui suivent la fin de cette période.

*sauf disposition différente prévue par la loi ou une convention collective



Les vacances annuelles : Adaptées à la vraie vie

Voici les règles entourant la prise des vacances

- Ton employeur choisit les dates de tes vacances, mais il doit t'aviser au moins 4 semaines à l'avance.
- Tes vacances doivent être prises en continu. Tu peux toutefois demander de les diviser mais l'employeur peut refuser si l'entreprise ferme pendant la période équivalente à ton absence. Le fractionnement n'est pas permis pour des vacances d'une semaine ou moins.
- La loi interdit de remplacer tes vacances par une simple compensation monétaire, sauf dans des cas très précis.
- Tu dois recevoir ton indemnité de vacances en un seul versement avant le départ en vacances ou au moment de la paie régulière qui couvre la période de congé.

Des exemples concrets qui aident à bien comprendre

Frédéric : 6 mois d'ancienneté
Embauche : 1er novembre 2024
Période de référence : 1er mai 2024 au 30 avril 2025
Salaire gagné entre novembre et avril : 18 000 \$
Frédéric a travaillé 6 mois pendant l'année de référence.
Vacances : 6 jours
Indemnité : 4% de 18 000 \$ = 720 \$

Julie : 2 ans d'ancienneté
Embauche : 15 avril 2023
Période de référence : 1er mai 2024 au 30 avril 2025
Salaire gagné durant l'année de référence : 40 000 \$
À la fin de la période de référence 2024–2025, Julie a plus d'un an de service continu.
Vacances : 2 semaines
Indemnité : 4% de 40 000 \$ = 1 600 \$

Frédéric : 6 mois d'ancienneté
Embauche : 1er novembre 2024
Période de référence : 1er mai 2024 au 30 avril 2025
Salaire gagné entre novembre et avril : 18 000 \$
Frédéric a travaillé 6 mois pendant l'année de référence.
Vacances : 6 jours
Indemnité : 4% de 18 000 \$ = 720 \$



Congés pour raisons familiales ou maladie

TU AS DROIT À 10 JOURS
D'ABSENCE PAR ANNÉE CIVILE =
1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE

La loi te donne droit à 10 jours par année sans pénalité pour :

- ✓ s'occuper de la garde de son enfant ou de celui de son conjoint ;
- ✓ intervenir pour des questions liées à la santé de son enfant ou de celui de son conjoint ;
- ✓ accompagner son enfant dans des démarches liées à l'éducation (ex. : rencontre à l'école) ;
- ✓ veiller à la santé d'un membre de sa famille ;
- ✓ agir à titre de proche aidante pour une personne qui en a besoin.

Ton employeur **peut** t'autoriser à fractionner ces congés en demi-journées ou en heures.

Ton employeur **ne peut pas** t'exiger un billet médical

Tu **dois** réduire la durée de ton absence au strict nécessaire

Tu **dois** avvertir ton patron le plus tôt possible

Questions fréquentes

Mon employeur peut-il m'empêcher de prendre mes vacances?

NON. Il y a des règles sur le moment, mais tes vacances ne peuvent pas t'être retirées.

Est-ce que mon employeur peut me payer mes vacances au lieu que je les prenne?

NON. Les vacances servent à se reposer, pas à augmenter la paie.

Et si mon contrat ou ma convention dit autre chose?

Les conditions **plus avantageuses** s'appliquent toujours. Un contrat ou une convention collective ne peut pas prévoir moins que la Loi sur les normes du travail

Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes vacances à une période précise?

OUI. Il peut fixer les dates, mais il doit respecter des délais et agir raisonnablement.

Est-ce que je peux refuser les dates de vacances imposées?

Parfois **OUI**, parfois **NON**. Tout dépend du contexte, des délais donnés et de l'impact réel sur ta situation.

Questions fréquentes (suite)

Que se passe-t-il avec mes vacances si je change d'emploi en cours d'année?

Les vacances accumulées mais non prises doivent être payées à la fin de l'emploi.

Mon employeur peut-il refuser mes vacances parce qu'il manque de personnel?

OUI. Il peut tenir compte des besoins de l'entreprise, mais ce n'est pas une carte blanche pour refuser indéfiniment.

Est-ce que mes vacances s'accumulent si je suis en congé maladie?

OUI, en général mais ça peut dépendre du type d'absence et de ce que la loi prévoit dans ta situation. Si tu es indemnisé par la CNESST, ton indemnité de vacances peut être grandement impactée.

Truc de pro

Si ta situation est particulière ou a un impact financier important, une consultation avec un avocat ou ton délégué syndical permet souvent d'éviter de perdre des droits sans le savoir.

Quand consulter?

Les gens ont souvent peur qu'un avocat leur coûte trop cher alors que perdre des droits de vacances ou de congés maladie, par exemple, peut avoir de graves impacts.

- 1 Ton employeur refuse systématiquement que tu prennes tes vacances.
- 2 Tes vacances sont imposées à des dates qui te causent un préjudice réel et sérieux (familial, financier, santé).
- 3 Tu quittes ton emploi et tu n'es pas certain d'avoir été payé pour toutes tes vacances accumulées.
- 4 Ton employeur veut remplacer tes vacances par de l'argent, sans que tu saches si c'est légal.
- 5 Tu travailles un jour férié et la compensation ne correspond pas à ce que la loi prévoit.





6

Tu perds ton droit à un congé férié parce que tu étais absent la veille ou le lendemain, et la raison te semble valable légalement.

7

Tu es en temps partiel, en probation ou récemment embauché, et on te dit que tu n'as droit à rien.

8

Ton contrat de travail ou une convention collective semble contredire ce qu'on t'a expliqué.

9

Ta situation implique un montant d'argent important ou pourrait avoir un impact sur ta fin d'emploi.

Truc de pro

Je te conseille de tenter de régler la situation à l'amiable avec ton employeur avant d'engager toute démarche judiciaire

Prendre ses vacances ne devrait jamais être source de stress ou de culpabilité.

Quand les règles sont claires et comprises, les vacances cessent d'être un sujet de tension pour devenir ce qu'elles devraient toujours être : un temps de repos légitime, nécessaire et protégé par la loi. Parce que se reposer, c'est protéger sa santé, sa vie personnelle et sa capacité à continuer à travailler dans des conditions dignes.

Flash-Justice est là pour toi !

Tu as une question précise sur tes vacances, un congé ou une situation particulière vécue au travail ?

Flash-Justice, c'est une consultation juridique rapide et ciblée, que tu réserves à l'avance, pour obtenir une réponse claire sans devoir attendre des semaines ou payer une consultation complète à l'heure.

- 65 \$ (taxes en sus) pour 20 minutes, sur rendez-vous.
- Tu remplis un court formulaire avant la rencontre, ce qui me permet de me préparer et d'aller droit au but.
- Le Flash-Justice ne remplace pas un accompagnement juridique complet, mais il permet souvent d'éviter de perdre du temps, de l'argent ou des droits.

RÉSERVE AU :

[HTTPS://CALENDLY.COM/MC-SAVARD-MCSAVOCATE/FLASH-JUSTICE?](https://calendly.com/mc-savard-mcsavocate/flash-justice?)

Mon objectif avec ce guide était simple : t'aider à comprendre tes droits pour que tu puisses les exercer sans crainte ni culpabilité.

J'espère qu'il t'aura été utile.

Marie-Christine Savard



mc.savard@mcsavocate.com

www.mcsavocate.com

