



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

## Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

# 04



## LES CONGÉS

# LES CONGÉS

## *Les jours fériés, chômés et payés*



Les suivants sont considérés comme des jours fériés, chômés et payés :

- 1<sup>er</sup> janvier;
- Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'employeur);
- Lundi qui précède le 25 mai;
- Fête nationale (24 juin);
- Confédération (1<sup>er</sup> juillet);
- 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- 2<sup>e</sup> lundi d'octobre;
- 25 décembre.

Les employés ont droit à une indemnité pour chaque jour férié, à condition qu'ils ne se soient pas absentés du travail, sans l'autorisation de leur supérieur immédiat ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain du congé.

Un employé obligé de travailler lors de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié, sauf dans le cas de la fête nationale. Un employé en vacances lors de l'un de ces jours fériés ou pour qui ce jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

## *L'indemnité et le congé compensatoire*



L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés se calcule en fonction du 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

Il faut savoir que ce sont les 4 semaines de paie complètes qui sont prises en compte avant de pouvoir déterminer les semaines qui servent au calcul.

