

Direction des normes d emploi

Congés annuels et indemnité de congé annuel

Les employés ont droit à un congé annuel d'au moins deux semaines après chacune des quatre premières années d'emploi, et d'au moins trois semaines après la cinquième année consécutive.

Pour chaque semaine de congé, l'employé a droit à une indemnité de congé égale à 2 % du salaire qu'il a gagné au cours de l'année, ce qui veut dire que les employeurs peuvent verser une partie de l'indemnité de congé sur chaque chèque de paye ou choisir de la verser au début du congé.

Quelle est la durée du congé annuel?

Les employés ont droit à au moins deux semaines de congé annuel après chacune des quatre premières années de travail. Après cinq ans de travail chez le même employeur, ils ont droit à au moins trois semaines de congé annuel.

Quelles indemnités les employés reçoivent-ils lorsqu'ils prennent leur congé annuel?

L'indemnité de congé annuel est calculée en fonction du salaire brut de l'année précédente. Les employés ayant droit à deux semaines de congé annuel reçoivent une indemnité de congé annuel correspondant à 4 % de leur salaire brut, tandis que ceux qui ont droit à trois semaines de congé, à 6 % de leur salaire brut.

Que se passe-t-il lorsqu'un employé accomplit cinq ans de service chez le même employeur?

Un employé a droit à deux semaines de vacances après chaque année de service, pendant les quatre premières années. Après cinq années consécutives chez le même employeur, un employé a droit à trois semaines de vacances.

Au cours de la cinquième année d'emploi, un employé reçoit 4 % de son revenu annuel total comme indemnité de congé. Cependant, dès qu'il a terminé sa cinquième année, il a droit à trois semaines de vacances et à 6 % des revenus de l'année précédente. Cela signifie qu'une fois qu'un employé a terminé sa cinquième année de service, l'employeur doit payer 2 % supplémentaires sur ces mêmes revenus.

Il est important de noter que si son emploi prend fin au cours de la cinquième année, avant la fin de celle-ci, l'employé recevra une indemnité de congé de 4 %.

<i>Année civile de l'emploi</i>	<i>Nombre d'années d'emploi</i>	<i>Taux de l'indemnité de congé</i>
De janvier à décembre 2015	1	4 %
De janvier à décembre 2016	2	4 %
De janvier à décembre 2017	3	4 %
De janvier à décembre 2018	4	4 %
De janvier à décembre 2019	5	6 %
De janvier à décembre 2020	6	6 %

Situation type :

Un employé a gagné 40 000 \$ en 2019 et recevra une indemnité de congé de $40\,000 \$ \times 4 \% = 1\,600 \$$.

En janvier 2020, l'employé finit cinq années consécutives de service.

L'employeur doit payer un supplément de 2 % car l'employé a droit à 6 % après cinq ans de service.

Dans ce cas, $40\,000 \$ \times 2 \% = 800 \$$ qui sont dus à l'employé en 2020.

Quand les 2 % supplémentaires sur les revenus de la cinquième année doivent-ils être payés?

C'est l'employeur qui détermine quand l'indemnité de congé annuel sera accordée. Par contre, l'indemnité doit être versée au plus tard le dernier jour de travail précédant le congé annuel et dans les dix mois suivant la date à laquelle l'employé y a droit.

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

Les employés reçoivent, pour chaque semaine de congé annuel à laquelle ils ont droit, une indemnité de congé annuel correspondant à 2 % de leur salaire brut. En vertu du *Code des normes d'emploi*, la durée minimum du congé annuel n'augmente pas à plus de trois semaines de congé annuel après cinq années de service. Les employeurs peuvent toutefois accorder un congé annuel plus long que ce qu'exige la loi, et ils le font souvent.

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 primes liées 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 compris.

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

C'est l'employeur qui détermine quand l'indemnité de congé annuel sera accordée. Par contre, l'indemnité doit être versée au plus tard le dernier jour de travail précédant le congé annuel et dans les dix mois suivant la date à laquelle l'employé y a droit.

L'employeur peut-il répartir l'indemnité de congé annuel sur l'ensemble des chèques de paie?

L'employeur a le droit de répartir l'indemnité de congé annuel sur l'ensemble des chèques de paie. Les employés ont toujours le droit de prendre leur congé annuel mais ne reçoivent pas une indemnité de congé annuel supplémentaire lorsqu'ils sont en congé puisqu'elle a déjà été répartie sur l'ensemble des chèques de paie.

Quand les employés commencent-ils à accumuler des congés annuels et une indemnité de congé annuel?

Tous les employés commencent à accumuler des congés annuels et une indemnité de congé annuel dès leur premier jour de travail pour un employeur.

Quand les employés peuvent-ils prendre leur congé annuel?

Après avoir terminé un an de travail, les employés ont droit à un congé annuel qu'ils doivent prendre dans les dix mois suivant la date à laquelle ils y ont droit. L'employeur et les employés peuvent s'entendre sur la date prévue du congé annuel.

Si l'employeur et un employé n'arrivent pas à s'entendre sur la date du congé, c'est l'employeur qui la fixe. L'employeur est tenu de donner à l'employé un préavis de quinze jours avant le début du congé et ne peut l'obliger à prendre moins d'une semaine de congé à la fois. L'employeur peut toutefois obliger ses employés à

prendre congé 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 jours fériés ne comptent pas comme des jours de congé annuel. Si un jour férié tombe pendant le congé annuel d'un employé, celui-ci obtient une autre journée de congé et reçoit l'indemnité de jour férié à laquelle il a droit. Consultez la page sur les [Jours fériés](#) pour en savoir plus.

Quels sont les effets des congés sans solde sur les congés annuels et l'indemnité de congé annuel?

Pendant un congé approuvé ou prévu par la législation, on considère que l'emploi se poursuit. La période pendant laquelle les employés sont en congé compte pour le calcul de leurs années de service servant à déterminer le nombre de congés annuels auxquels ils ont droit. Quand ils reprennent leur travail, ils ont droit à tout leur congé annuel parce qu'ils sont toujours employés pendant leur congé.

L'indemnité de congé annuel des employés qui ont pris un congé demeure la même que celle des autres employés, soit 4 % du salaire brut des employés qui ont droit à un congé annuel de deux semaines, et 6 % 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.

Veuillez consulter la page sur les [Congés sans solde](#) pour des renseignements généraux, ou les pages sur [Congé de maternité](#) et [Congé parental](#) et sur le [Congé de soignant](#) pour des renseignements plus précis.

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, les employés doivent recevoir, dans les dix jours ouvrables suivant leur dernier jour de travail, la totalité de l'indemnité de congé annuel accumulée. Puisque les employés commencent à accumuler leur indemnité de congé annuel dès leur première journée de travail, on doit verser aux employés qui n'ont pas encore terminé leur première année de travail la partie de l'indemnité accumulée depuis leur premier jour de travail pour l'employeur.

Qu'est-ce qui est considéré comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires?

Les employés qui travaillent plus de 8 heures par jour ou de 40 heures par semaine ont le droit à une rémunération des heures supplémentaires égale à une fois et demi le taux normal.

Les jours fériés sont considérés comme des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Les employeurs ne sont pas tenus d'inclure les congés annuels et les congés de maladie payés dans les heures de travail de l'employé pour établir le droit au paiement des heures supplémentaires.

Le congé annuel peut-il servir d'avis de cessation d'emploi?

L'employeur ne peut utiliser la période de congé annuel comme délai de préavis en cas de cessation d'emploi.

Lorsqu'un employé quitte son emploi, il a le droit d'utiliser son congé annuel comme délai de préavis si l'employeur est d'accord. Les employés ont droit à la totalité de l'indemnité de congé annuel non payée quand leur emploi prend fin. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur la [Cessation d'emploi](#).

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 s'ils reprennent le travail auprès du même employeur chaque saison. Une année de service s'ajoute pour chaque saison consécutive de travail saisonnier. Les employés ont droit à trois semaines de congé annuel et à une indemnité de congé annuel égale à 6 % de leur rémunération brute totale après avoir accumulé cinq années de service (saisons) chez le même employeur.

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 1^{er} juillet est la date d'anniversaire commune décidée par l'employeur et que des employés ont commencé à travailler le 1^{er} 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 et à 4 % de leurs revenus touchés jusqu'au 1^{er} juillet comme indemnité de congé annuel.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats
sur demande.**

le mars 4, 2021

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA