



LES IMPACTS DES NOUVEAUTÉS AUX NORMES DU TRAVAIL

Vacances annuelles

Est-ce que les employés ayant complété 3 ans d'ancienneté en 2019 sont éligibles à 3 semaines de vacances dès cet été? Devons-nous corriger la situation pour les employés ayant maintenant 4 ans de service continu qui n'ont pas eu droit à ce privilège en 2018?

Voilà des questions souvent soulevées suite aux nouveautés de janvier 2019. En effet, dans le but de promouvoir la conciliation travail-famille, les employeurs doivent dorénavant accorder aux employés ayant cumulé 3 années de service continu, 3 semaines de vacances et une indemnité de 6% à titre de compensation. Voici certaines informations et quelques rappels importants à ce sujet.

1 Un salarié accumule son droit à des vacances annuelles à la fin d'une période de 12 mois, appelée «année de référence». Ainsi, c'est à ce moment que l'employeur octroie le droit pour l'été à venir.

Ainsi, les employés ayant cumulé 3 années de service continu, à la fin de l'année de référence 2018-2019, auront droit à 3 semaines de vacances et 6% d'indemnité, et ce, dès l'été 2019.

2 Comme la loi est effective depuis le 1er janvier 2019, les employés ayant cumulé 4 ans en 2019, n'ont pas droit à un rattrapage pour l'année 2018.

3 L'employeur a le droit de fixer le moment du congé annuel à la condition d'en informer le salarié au moins **quatre semaines** à l'avance.

Le salarié qui bénéficie de trois semaines de congé annuel a le droit de les prendre de façon continue ou d'en demander le fractionnement.

4 Si le salarié a plus d'une (1) semaine de vacances, il peut demander de fractionner ses vacances en deux périodes. L'employeur pourrait cependant refuser si l'entreprise ferme durant les congés annuels ou plus longtemps. La durée de service continu doit continuer de se cumuler même lors des congés de maternité, des congés de maladie ou des congés pour des raisons familiales.

5 Si l'employé quitte son emploi avant la fin de l'année de référence, il n'a pas encore droit à son augmentation de vacances. Ainsi, il est suggéré d'attendre la fin de l'année de référence pour effectuer le changement de taux aux dossiers des employés.

Enfin, voici deux exemples pour faciliter la compréhension. Dans cet exemple, l'année de référence est celle suggérée par la CNESST, soit du 1^{er} mai au 30 avril.

DATE EMBAUCHE	# ANNÉES COMPLÉTÉES AU:	INDEMNITÉ	# SEMAINES DE VACANCES	
5 mai 2015	30 avril 2016	0	4%	2
	30 avril 2017	1	4%	2
	30 avril 2018	2	4%	2
	30 avril 2019	3	6%	3
25 avril 2015	30 avril 2015	0	4%	0
	30 avril 2016	1	4%	2
	30 avril 2017	2	4%	2
	30 avril 2018	3	6%	3
	30 avril 2019	4	6%	3

En cas de doute quant à l'interprétation des nouveautés à LNT, communiquez avec un professionnel de la CNESST, ou encore avec un professionnel CRHA.



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
Passion organisation
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



SYLVAIN GRENIER
Passion réalisation
418 957-0303
sylvain@chorus-conseil.com

