

## Bulletin - Droit du travail et de l'emploi

---

MAI 2012

### LE CONGÉ DE LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC

---

En 2012, le 24 juin tombe un dimanche, ce qui crée une situation tout à fait particulière pour la journée de congé payée de la fête nationale.

La *Loi sur la fête nationale* prévoit qu'à l'égard de tous les salariés pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, le congé **doit** être reporté au lundi 25 juin. Ceux pour qui le dimanche est normalement un jour ouvrable **devront** prendre congé le 24 juin.

Selon la jurisprudence, les mots « normalement un jour ouvrable » sont synonymes d'« habituellement ou généralement un jour ouvrable ». On peut donc penser qu'en 2012, la plus grande partie des salariés du Québec seront en congé le lundi 25 juin 2012, puisque le dimanche demeure une journée qui n'est pas normalement un jour ouvrable pour beaucoup d'entre eux.

Il pourra arriver qu'un salarié qui voit son congé du 24 juin reporté au 25 juin parce que le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable dans son cas, soit aussi absent du travail le 25 juin parce que cette journée n'est pas non plus normalement un jour ouvrable pour lui. Dans ce cas, la loi prévoit que ce salarié aura droit à un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail

le jour ouvrable suivant le 25 juin. Si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre lui et son employeur.

Le salarié en congé en raison de la fête nationale recevra une indemnité compensatoire égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte du temps supplémentaire.

La nature des activités d'un employeur peut faire en sorte que son établissement ou son service ne peut être interrompu lors du congé de la fête nationale. L'employeur doit alors verser au salarié tenu de travailler le 24 ou le 25 juin, selon la date à laquelle il devrait en principe être en congé, le salaire correspondant au travail effectué et l'indemnité calculée selon les modalités indiquées plus haut. Cependant, l'employeur peut plutôt, à son choix, lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris le jour ouvrable pour le salarié précédant ou suivant le 24 ou suivant le 25 juin. Si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre lui et son employeur.

Il est important de rappeler que la *Loi sur la fête nationale* est une loi d'ordre public et qu'on ne peut y déroger, sauf pour prévoir une indemnité plus généreuse ou un congé compensatoire de plus longue durée.

## LE CONGÉ DE LA FÊTE DU CANADA

Bien qu'il existe une loi fédérale instituant le 1<sup>er</sup> juillet « fête du Canada », c'est uniquement la *Loi sur les normes du travail* qui fixe les modalités de ce jour férié pour les entreprises sous juridiction québécoise.

Puisque le 1<sup>er</sup> juillet 2012 tombe un dimanche, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que le congé férié et payé est reporté pour tous au 2 juillet. Le salarié qui doit travailler le 2 juillet reçoit le salaire correspondant au travail effectué et, au choix de l'employeur, l'indemnité calculée telle qu'indiquée ci-dessus ou un congé compensatoire qui doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoit un période plus longue. Si le salarié est en congé annuel le 2 juillet, il reçoit l'indemnité ou, au choix de son employeur, un congé compensatoire à une date convenue entre eux ou fixée par une convention collective ou un décret.

Le salarié n'aura pas droit à ce congé payé s'il s'est absenté du travail sans l'autorisation de son employeur ou sans raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour du congé.

Rappelons que les congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* ne s'appliquent pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la *Loi sur les normes du travail* s'applique. Ces congés ne s'appliquent pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention collective ou ce décret. Évidemment, la fête nationale du Québec n'est pas visée par cette exception et doit obligatoirement être fériée.