



Jours fériés payés et vacance/paie de vacance

1. Quels sont les jours fériés payés au Nouveau-Brunswick?

À l'heure actuelle, il y a sept jours fériés payés au Nouveau-Brunswick, ceux-ci étant :

- Jour de l'An
- Fête du Travail
- Vendredi Saint
- Jour du Souvenir
- Fête du Canada
- Noël
- Fête du Nouveau-Brunswick

Toutefois, en vigueur le 1er janvier, 2018, il y aura l'ajout d'un jour férié sous le nom de « jour de la Famille » qui sera observé le troisième lundi de février.

2. Quel sont les critères pour que l'employé ait droit à un jour férié payé?

Pour qualifier, l'employé doit :

- être à l'emploi de son employeur durant au moins 90 jours civils (pas seulement des jours travaillés) au cours des 12 mois avant le jour férié;
- avoir travaillé sa journée normale de travail prévue ("cédulée") avant et après le jour férié, (il ne s'agit pas ici nécessairement du jour immédiat avant ou après le jour férié) à moins qu'il n'ait une bonne raison de ne pas travailler (la plupart des raisons médicales sont considérées comme étant acceptables);
- lorsqu'il accepte de travailler le jour férié, se présenter au travail et travailler les heures prévues à moins qu'il n'ait une bonne raison de ne pas travailler;
- ne pas être visé par une entente selon laquelle l'employé peut décider de travailler ou de ne pas travailler; et
- ne pas être employé dans certaines professions exemptées du règlement.

3. Quelle paie l'employeur doit-il verser à l'employé pour un jour férié?

Tout employé a droit de recevoir une fois et demie son salaire régulier pour chaque heure de travail effectué lors d'un jour férié payé.

L'employé qui *qualifie et qui travaille* le jour férié doit recevoir son salaire régulier et en plus une fois et demie son salaire régulier pour les heures travaillées.

L'employé qui *qualifie et qui ne travaille pas* le jour férié reçoit son salaire régulier pour ce jour férié.

Employé	Ne travaille pas	Travaille
Qualifie	Salaire régulier	Salaire régulier + 1.5 fois le salaire régulier pour les heures travaillées
Ne qualifie pas	Aucun salaire	1.5 fois le salaire régulier pour les heures travaillées

4. Qu'arrive t-il si le jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille pas ou pendant qu'il est en vacance?

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille pas ou pendant qu'il est en vacance, l'employé qui qualifie doit recevoir un autre jour de travail congé payé ou, avec l'accord de l'employé doit être payé son salaire régulier pour le jour férié.

5. Lorsque la paie de l'employé varie d'un jour à l'autre comment est-ce que l'employeur doit calculer le salaire régulier de cet employé?

L'employé doit être payé la moyenne de son salaire quotidien. Le calcul comprend toutes les heures travaillées (à l'exclusion du surtemps) dans les 30 jours de travail immédiatement avant le jour férié payé.

Prenons le jour férié du 1er juillet, un employé qui travaille 20 jours entre le 1er juin et le 30 juin pour un total de 135 heures aura droit à un salaire de 6,75 heures (135 divisé par 20) à son taux de salaire régulier.

6. L'employeur a-t-il une autre option que de payer à l'employé son salaire régulier pour un jour férié payé lorsqu'il s'y qualifie?

Oui, au lieu de payer à l'employé son salaire régulier pour le jour férié l'employeur peut choisir de payer à l'employé un taux de trois pour cent supplémentaire de son salaire brut.

En plus de payer le taux de trois pour cent, *l'employé qui travaille* un jour férié payé a le droit de recevoir une fois et demie son salaire régulier pour chaque heure travaillée le jour férié.

(À compter du 1er janvier 2018, cette option demandera à l'employeur de payer le taux de quatre pour cent supplémentaire de son salaire brut.)

7. L'employeur et l'employé peuvent-ils s'entendre pour accorder une journée de congé autre que le jour férié?

Oui, l'employeur et l'employé peuvent faire une telle entente. Toutefois, le jour désigné doit être pris en congé par l'employé au plus tard durant sa prochaine période de vacances. L'employeur devra noter ce jour désigné dans le registre de paie comme un jour férié.

Lorsque l'entreprise est considérée "un travail ininterrompu", tel que dans le domaine de l'hôtellerie, le tourisme ou la restauration, l'employeur peut substituer le jour férié payé sans avoir fait d'entente avec l'employé. L'employeur peut accorder à l'employé le premier jour de travail après ses vacances comme jour férié payé ou avec l'entente de l'employé, accorder un congé payé comme remplacement d'une journée de travail.

8. Les employés ont-ils tous droit à un salaire pour un jour férié?

Non. Les employés occupant certains métiers (par exemple, professionnels, vendeurs d'automobiles et d'immobiliers) n'ont pas droit aux jours fériés. Pour plus de renseignements sur la liste de ces métiers, veuillez contacter la Direction des normes d'emploi.

9. Lorsque l'employé a fait une entente avec son employeur par laquelle il détermine quand il travaille, celui-ci est-il admissible au salaire pour un jour férié?

Non. Cette entente "d'accepter ou non de travailler" peut être officielle ou non officielle. Dans l'un ou l'autre des cas, l'employé doit avoir l'entière discrétion de déterminer s'il travaille lorsque son employeur le lui demande. Dans le cas où l'employé refuse de travailler quand on le lui demande, cela pourrait entraîner une perte d'emploi, un mauvais dossier de références ou toute autre mesure disciplinaire ou de discrimination, il ne faut pas conclure qu'il y a eu une entente sur le choix de travailler ou de refuser le travail.

Vacance et paie de vacance

1. Les employés ont-ils droit à des vacances annuelles?

Oui. Les employeurs doivent donner à tous leurs employés une vacance annuelle avec paie selon le nombre d'années travaillées par l'employé.

2. Combien de vacance les employés ont-ils droit?

L'employé qui a *moins de huit ans* d'emploi auprès de l'employeur, a droit à le moins des deux options suivantes, soit :

- au moins une journée pour chaque mois de travail, ou
- au moins deux semaines de vacance par année de référence.

L'employé qui a *plus de huit ans* d'emploi auprès de l'employeur, a droit à le moins des deux options suivantes, soit :

- au moins une journée et un quart pour chaque mois de travail, ou
- au moins trois semaines de vacance par année de référence.

3. Quel montant l'employé reçoit-t-il pour sa vacance?

L'employé qui a *moins de huit ans* d'emploi auprès de son employeur doit recevoir au moins *quatre pour cent* de son salaire brut (avant les déductions) en paie de vacance.

L'employé qui a *huit ans ou plus* d'emploi auprès de son employeur doit recevoir au moins *six pour cent* de son salaire brut (avant les déductions) en paie de vacance.

Dans les deux cas, l'employé doit recevoir toute paie de vacance accumulée au moins un jour avant qu'il prenne sa vacance.

Période de travail	Congé de vacance (le moins des deux)	Paie de vacance
Moins de 8 ans	1 jour pour chaque mois de travail, ou 2 semaines de vacance par année de référence	4% du salaire brut
8 ans ou plus	1,25 jour pour chaque mois de travail, ou 3 semaines de vacance par année de référence	6% du salaire brut

4. Quand l'employé peut-il prendre ses vacances?

L'employé peut prendre son congé de vacance après un an d'emploi auprès du même employeur. L'employeur doit donner à l'employé ses vacances annuelles au plus tard quatre mois après s'être qualifié pour celles-ci.

L'employeur et l'employé peuvent s'entendre sur quand la vacance annuelle aura lieu. Si l'on ne peut en venir à un accord, l'employeur peut décider quand la vacance aura lieu. L'employeur doit donner à l'employé un préavis d'au moins une semaine avant le début de la vacance annuelle.

5. Qu'arrive-t-il lorsque l'employé quitte son emploi ou cesse de travailler avant d'avoir pris sa vacance annuelle?

L'employé qui cesse d'occuper son emploi ou qui quitte avant de prendre sa vacance annuelle a le droit de recevoir toute paie de vacance à la cessation de son emploi. Il reçoit ce montant avec son dernier chèque de paie.

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.