Modifications à la Loi sur les normes du travail : quelle est la règle en matière de congés payés?

22 novembre 2019

Les dernières modifications de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») innovent en prévoyant notamment que les deux premières journées d'absence sont, pour certains motifs précis, rémunérées par l'employeur plutôt que d'être accordées sans solde.

Des salariés ont réclamé deux jours d'absence payés, supplémentaires, à leurs employeurs qui offraient déjà de tels congés avant l'entrée en vigueur de ces modifications.

Deux récentes décisions ont confirmé que l'intention du législateur était d'accorder deux jours de congés payés à des salariés qui n'en bénéficiaient pas, et non d'en donner deux de plus à des salariés qui en profitaient déjà[1].

Modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*

Depuis le 1er janvier 2019, un employé peut s'absenter sans solde pour les motifs suivants :

> Motifs familiaux (*absences liées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, à l'état de santé de son conjoint ou d'un proche parent*);
> Motifs de santé (*maladie du salarié ou absence pour cause de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel*).

La durée de l'absence sans solde autorisée varie selon le motif d'absence.

Selon les dernières modifications, les deux premières journées d'absence par année prises pour ces motifs deviennent toutefois payées pour les salariés justifiant de trois mois de service continu.

La *Loi sur les normes du travail* stipule que le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et du motif de celle-ci et, à la demande de l'employeur, fournir un document attestant de ce motif.

Vous pouvez consulter les 6 changements majeurs à la Loi sur les normes du travail dans notre aide-mémoire pour les employeurs.

Des congés payés en plus?

Plusieurs employeurs, dont les employés sont syndiqués ou non, offrent déjà divers congés payés à leurs employés, en sus des vacances annuelles : congés personnels, congés mobiles, congés de maladie, congés familiaux, congés spéciaux, etc.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Deux décisions arbitrales ont récemment analysé les conditions de travail dont bénéficiaient des employés pour refuser à ceux-ci l'octroi de congés additionnels payés sur la base des nouvelles dispositions de la LNT .

Dans ces affaires, les employeurs offraient déjà des congés mobiles aux salariés, qui pouvaient être utilisés au gré des salariés, notamment pour une absence autorisée par la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») en raison des motifs précités (familiaux et santé).

Ces arbitres ont donc refusé que les employés bénéficient de deux congés payés additionnels pour motifs familiaux ou de santé, jugeant que les congés mobiles prévus étaient équivalents à ceux offerts par la LNT.

Dans les faits, les employeurs rémunéraient les deux premiers jours d'absence dès que les employés avaient trois mois de service continu même si les textes de conventions collectives exigeaient davantage à ce chapitre.

Il était en outre démontré que les employeurs n'appliquaient pas strictement les dispositions de ces conventions quant au préavis requis d'absence et se conformaient ainsi à la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») qui demande que l'employé indique qu'il sera absent le plus tôt possible.

Dans la mesure où les conditions de travail appliquées respectent le minimum prévu par la LNT, un employeur n'est pas tenu d'ajouter à celles-ci.

En conclusion : avant d'accorder des congés payés supplémentaires en raison des dernières modifications de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »), les gestionnaires devraient vérifier si dans les faits, les absences payées déjà offertes aux employés respectent les exigences de cette loi.

Notre équipe de Droit du travail et de l'emploi demeure à votre service pour vous fournir des conseils et solutions relatifs aux nouvelles normes du travail.

---

1. *Syndicat des travailleurs spécialisés de Sintra (CSD) et Sintra inc. (Région Estrie)*, 2019 QCTA 502 et *Union des employés et employées de services, section locale 800 et CANMEC Industriel inc.*, 2019 QCTA 411

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.