



*Loi sur les normes d'emploi*  
Indemnité de jour férié

Mis à jour en mai 2023



## Indemnité de jour férié

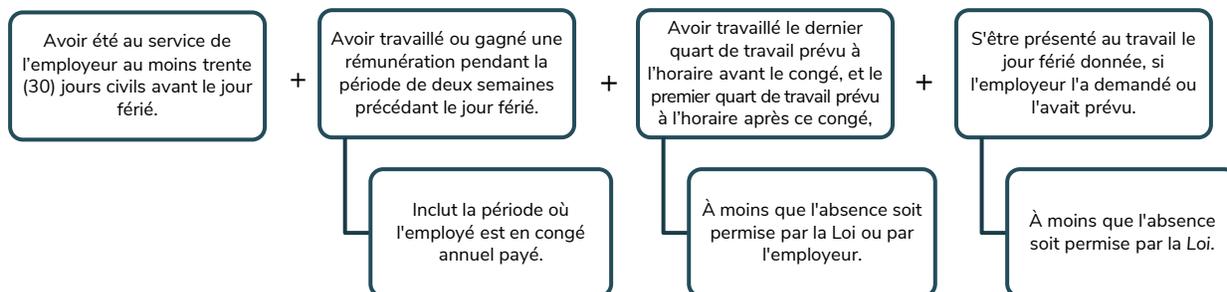
La Loi sur les normes d'emploi (la « Loi ») mentionne 11 jours fériés désignés :

1.	Jour de l'An	1 <sup>er</sup> janvier
2.	Vendredi saint	Le vendredi précédant le dimanche de Pâques
3.	Fête de Victoria (fête de la Reine)	Le lundi précédant le 25 mai
4.	Journée nationale des peuples autochtones	21 juin
5.	Fête du Canada	1 <sup>er</sup> juillet
6.	Jour de la Découverte	Le 3 <sup>e</sup> lundi du mois d'août
7.	Fête du Travail	Le 1 <sup>er</sup> lundi de septembre
8.	Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	30 septembre
9.	Action de grâce	Le 2 <sup>e</sup> lundi d'octobre
10.	Jour du Souvenir	11 novembre
11.	Jour de Noël	25 décembre

Au Yukon, la journée du Patrimoine, le lundi de Pâques et le Lendemain de Noël **ne sont pas** des jours fériés.

[article 1]

Les employés doivent remplir les critères suivants pour être admissibles à l'indemnisation des jours fériés :



### Exception

L'employé qui travaille pendant un jour férié **n'a pas** à se plier aux exigences précédentes.

[article 34]

Calcul de l'indemnité de jour férié (pour l'employé qui **ne travaille pas** le jour en question) :

Si l'employé travaille la durée normale de travail, il a droit à ceci :

- plein salaire s'il est payé de façon fixe à la semaine ou au mois;
- au minimum la rémunération d'une journée, s'il est payé à la journée ou à l'heure;
- la rémunération quotidienne moyenne, excluant les heures supplémentaires ou les primes, pour la semaine du congé, s'il travaille à commission.

[alinéas 30(1)a), b) et c)]

Si les heures de travail de l'employé sont inférieures à la durée normale de travail ou s'il travaille des heures irrégulières, il a droit à l'équivalent d'au moins 10 % de son salaire pour les heures travaillées pendant la période de deux semaines précédant la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié.

[paragraphe 30(2)]

Calcul de l'indemnité de jour férié (pour l'employé qui **travaille** le jour en question) :

- rémunération correspondant au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées durant cette journée; ou
- rémunération correspondant au taux de salaire normal pour les heures travaillées durant cette journée et attribution d'un jour de congé payé (qui pourra être ajouté à ses congés annuels ou être pris selon comme lui et l'employeur conviennent.)

[alinéas 31a) et b)]

La rémunération pour le jour de congé payé dépend du nombre d'heures travaillées par l'employé au cours du jour férié. Par exemple, s'il a travaillé tout le jour férié, il recevra un jour complet de congé payé.

La durée normale de travail **doit être réduite de 40 à 32 heures** pour toute semaine comportant un jour férié. Toutes les heures travaillées au cours de la semaine du jour férié concerné et au-delà des 32 heures sont rémunérées au taux des heures supplémentaires.

[paragraphe 8(2)]

## Remplacement d'un autre jour chômé

Si un employé qui ne travaille pas un jour férié est tenu de travailler un autre jour de la semaine qui serait normalement chômé, il sera rémunéré au taux des heures supplémentaires.

[article 32]

## Entente pour transférer un jour férié à un autre jour de travail

Un autre jour peut remplacer un jour férié si :

- l'employeur et les employés représentés par un syndicat en conviennent par écrit; ou si
- l'employeur et la majorité des employés (soit 50 % plus un) en conviennent par écrit.

**Nota :** Est réputé jour férié le jour ouvrable venant remplacer le jour férié en question.

[paragraphe 35(1) et (2)]

## Exemples de jours fériés **chômés** :

**1 :** L'employé travaille pendant les heures normales de travail, du lundi au vendredi.

Dim.	Lun. (jour férié)	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Heures normales
	congé	8	8	8	8		32

Taux horaire : 20,00 \$  
Paie des heures normales :  $32 \times 20,00 \$ = 640,00 \$$   
Indemnité de jour férié :  $8 \times 20,00 \$ = 160,00 \$$   
Rémunération totale : 800,00 \$

2 : L'employé travaille les heures normales de travail, du mardi au samedi.

Dim.	Lun. (jour férié)	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Heures normales	Heures supplémentaires
	congé	8	8	8	8	8	32	8

Taux horaire : 20,00 \$  
 Paie des heures normales :  $32 \times 20,00 \$ = 640,00 \$$   
 Paie des heures supplémentaires :  $8 \times 1,5 \times 20,00 \$ = 240,00 \$$   
Indemnité de jour férié :  $8 \times 20,00 \$ = 160,00 \$$   
 Rémunération totale : 1 040,00 \$

3 : (10 % du salaire) : L'employé travaille des heures irrégulières.

Semaine 1	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Heures normales	Heures supplémentaires
		8	4		3	8		23	
Semaine 2	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.		
		6			8	8	8	30	
Semaine 3	Dim.	Lun. (jour férié)	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.		
			8	8	4	8	8	32	4

Taux horaire : 20,00 \$  
 Paie des heures normales :  $32 \times 20,00 \$ = 640,00 \$$   
 Paie des heures supplémentaires :  $4 \times 1,5 \times 20,00 \$ = 120,00 \$$   
Indemnité de jour férié :  $(23 + 30) \times 20,00 \$ \times 10 \% = 106,00 \$$   
 Rémunération totale : 866,00 \$

## Exemples de jours fériés **travaillés** :

**1** : L'employé travaille les heures normales de travail, du lundi au vendredi.

Dim.	Lun. (jour férié)	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Heures normales	Heures supplémentaires
	8	8	8	8	8		32	8

Taux horaire : 20,00 \$  
 Paie des heures normales :  $32 \times 20,00 \$ = 640,00 \$$   
 Paie des heures supplémentaires :  $8 \times 1,5 \times 20,00 \$ = 240,00 \$$   
Indemnité de jour férié :  $8 \times 20,00 \$ = 160,00 \$$   
 Rémunération totale : 1 040,00 \$

**2** : (10 % du salaire) : L'employé travaille des heures irrégulières.

Semaine 1	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Heures normales	Heures supplémentaires
		8	4		3	8		23	
Semaine 2	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.		
		6			8	8	8	30	
Semaine 3	Dim.	Lun. (jour férié)	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.		
		8	8	8	4	8	8	32	12

Taux horaire : 20,00 \$  
 Paie des heures normales :  $32 \times 20,00 \$ = 640,00 \$$   
 Paie des heures supplémentaires :  $12 \times 1,5 \times 20,00 \$ = 360,00 \$$   
Indemnité de jour férié :  $(23 + 30) \times 20,00 \$ \times 10 \% = 106,00 \$$   
 Rémunération totale : 1 106,00 \$

## Exemple du vendeur à commission :

L'employé dont le salaire est entièrement constitué de commissions et qui n'a pas travaillé le jour férié concerné recevra une paie représentant sa rémunération quotidienne moyenne. Voici comment la calculer :

Salaire gagné pendant la semaine du jour férié ÷ Nombre de jours travaillés pendant la semaine du jour férié

Exemple : Salaire gagné pendant la semaine du jour férié = 1 000 \$ ÷ Nombre de jours travaillés pendant la semaine du jour férié = 5. La paie quotidienne moyenne est de 200 \$.

Si l'employé est payé une fois par mois, voici comment son salaire quotidien moyen est calculé :

Salaire gagné pour le mois ÷ Heures travaillées pendant le mois × Heures travaillées par jour

Si les gains de l'employé sont inférieurs au salaire minimum, sa paie de jour férié est calculée ainsi :

Heures travaillées par jour × taux horaire du salaire minimum

## Pour en savoir plus

La présente fiche est offerte à titre informatif seulement. Si quelque partie de son contenu contredit la *Loi sur les normes d'emploi*, c'est la *Loi* qui a préséance.

Pour obtenir de plus amples renseignements, contactez un agent des normes d'emploi au 867-667-5944 ou à [eso@yukon.ca](mailto:eso@yukon.ca).