



Paid Public Holidays and Vacation/Vacation Pay

1. What are the paid public holidays in New Brunswick?

The seven paid public holidays in New Brunswick are:

- New Year's Day
- Good Friday
- Canada Day
- New Brunswick Day
- Labour Day
- Remembrance Day
- Christmas Day

2. How does an employee qualify for a paid public holiday?

To qualify, an employee must:

- be employed by the employer for at least 90 calendar days (not only work days) during the 12 months before the public holiday;
- have worked his scheduled regular day of work before and after the holiday (this is not necessarily the day immediately before or after the holiday), unless there is a good reason for not doing so (most reasons related to illness are considered acceptable);
- If he has agreed to work on the public holiday report for work and work his scheduled shift unless there is a good reason for not doing so;
- not be employed under an arrangement where he can decide when to work or not to work; and
- not be employed in specific occupations exempted by regulation.

3. What must employers pay their employees for a paid public holiday?

All employees are entitled to receive one and one-half time their regular wage rate for each hour worked on a paid public holiday.

An employee who *qualifies and works* on the public holiday must receive his regular day's pay plus one and one-half times his regular wage rate for the hours worked on that day.

An employee who *qualifies and does not work* on the public holiday must receive his regular day's pay for that day.

Jours fériés payés et vacance/paie de vacance

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

Les sept jours fériés payés au Nouveau-Brunswick sont les suivants :

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

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.

4.2

Employee	Does not work	Works
Qualifies	Regular day's pay	Regular day's pay + 1.5 times regular wages for hours worked
Does not qualify	No wages	1.5 times regular wages for hours worked

4. What happens if the holiday falls on a non-working day or during an employee's vacation?

When the holiday falls on a non-working day or during an employee's vacation, the employee who qualifies must receive another working day off with pay in lieu of the holiday, or if the employee agrees, a regular day's pay for that day.

5. When the employee's wages vary from day to day how does an employer calculate a regular day's pay?

The employee shall be paid based on an average day's pay. This calculation takes into account all hours worked (excluding overtime) in the 30 days immediately before the holiday.

For example, for the July 1st holiday where an employee has worked a total of 20 days between June 1st and June 30th for a total of 135 hours the employee is entitled to 6.75 hours (135 hours divided by 20 days) times the employee's regular rate of pay.

6. Does the employer have another option than that of paying the employee a regular day's pay when he qualifies for a paid public holiday?

Yes. Instead of paying the employee a regular day's pay for the public holiday, the employer has the option of paying the employee an additional three percent of all of the employee's gross wages.

In addition to paying the 3% of the employee's wages, when the *employee works* on a paid public holiday, the employer must also pay him one and one-half times his regular rate of pay for the hours worked on each holiday.

7. Can an employer and an employee make an agreement whereby another working day off is provided to the employee in lieu of a paid public holiday?

Yes, an employer and an employee can make such an agreement. However, the substituted day must be taken by the employee no later than the employee's next vacation period. The employer should record that substituted day in the payroll records as the public holiday.

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.

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.

4.3

Where the business is considered to be a “continuous operation”, such as a hotel, a tourist resort, tavern or a restaurant, the employer may substitute the paid public holiday with another scheduled working day off and he can do so without the agreement of the employee. The employer can choose to designate the employee’s first working day after a vacation period as the paid public holiday or he can designate a working day agreed upon with the employee as the paid public holiday.

8. Do all employees qualify to receive pay for a public holiday?

No. Employees in certain occupations (e.g. professionals, house and car salesmen) do not qualify to receive pay for a public holiday. For more information regarding the list of occupations, please contact the Employment Standards Branch.

9. Where an employee has an arrangement with an employer whereby the employee has the right to determine when he works, is the employee eligible to receive pay for a public holiday?

No. This “elect to work” arrangement may be formal or informal. In either case the employee must have complete discretion as to whether he will work when requested to do so. If the employee’s failure to work when requested may result in a loss of employment, loss of future referral for work or any other form of disciplinary or discriminating action, the arrangement may not be considered an elect to work arrangement.

Vacation and Vacation Pay

1. Are employees entitled to an annual vacation?

Yes. Employers are required to give all their employees an annual vacation leave with vacation pay dependent on each individual employee’s years of service.

2. How much vacation are employees entitled to receive?

An employee who has *less than eight years* of employment with the employer is entitled to a vacation leave of the lesser of the following two options:

- at least one day for each month worked, or
- at least two weeks of vacation per vacation year.

An employee who has *more than eight years* of employment with the employer is entitled to a vacation leave for the lesser of the following two options:

- at least one and one-quarter day for each month worked, or
- at least three weeks of vacation per vacation year.

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.

4.4

3. What amount is the employee entitled to for vacation pay?

An employee who has *less than eight years* of employment with the employer is entitled to receive a vacation pay equal to *four percent* of his gross wages (before deductions).

An employee who has *eight or more years* of employment with the employer is entitled to receive a vacation pay equal to *six percent* of his gross wages (before deductions).

In both cases, the employee must receive all his accumulated vacation pay at least one day before his vacation begins.

Period of employment	Vacation time (whichever is less)	Vacation pay
Less than 8 years	1 day for each month worked, or 2 weeks of vacation per vacation year	4% of gross wages
8 years or more	1.25 day for each month worked, or 3 weeks of vacation per vacation year	6% of gross wages

4. When can an employee take vacation?

An employee is entitled to take vacation after completing one year of service with the same employer. The employer must give the employee his vacation no later than four months after earning the vacation time.

Employers and their employees can agree on when vacation should be taken. If an agreement cannot be reached, the employer can decide when the employee's vacation will begin as long as he provides the employee at least one week notice prior to the vacation start date.

5. What happens where an employee is terminated or quits before taking vacation time?

An employee who is terminated or quits before taking vacation time is entitled to receive all outstanding vacation pay when the employment ceases. Payment must be made when the employee receives his final pay cheque.

3. Quel montant l'employé reçoit-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.

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

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.