



FÉDÉRATION DU PERSONNEL SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

GUIDE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLEGES

LES VACANCES ANNUELLES

Articles 7-6.00 et 7-7.00

Avertissement : Le présent document est une vulgarisation de certains droits contenus dans la convention collective du personnel de soutien des collèges : FPSES – CSQ (C-7)

La convention collective y incluant les lettres d'ententes nationales et les lois citées demeurent les seuls textes officiels.

En cas de doute, il est important de contacter son Syndicat.

GUIDE SUR LES VACANCES ANNUELLES

TABLE DES MATIÈRES

DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES.....	3
- Application pour la personne salariée à temps partiel	3
- Application pour la personne occasionnelle ou remplaçante.....	3
QUEL EST LE TRAITEMENT VERSÉ DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES ?	4
- Application pour la personne salariée à temps partiel	5
AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	6
- Réduction volontaire de votre traitement	6
- Transformation des journées de maladie monnayables	6
- Utilisation de congés de maladie monnayables ou non monnayables	6
RÉDUCTION OU NON DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES.....	7
- La durée des vacances n'est pas réduite dans certains cas	7
- Réduction du nombre de jours de vacances dans certains cas	7
- Exemples – Invalidité	8
Invalidité et retour progressif.....	9
Congé de maternité et congé parental ans traitement	9
Retrait préventif de la travailleuse enceinte	9
QUELS SONT LES PRINCIPES QUANT À LA PRISE DES VACANCES ?	10
- Le droit de choisir ses dates de vacances	10
- Directives du Collège contraignant le choix des vacances	10
- Le choix des vacances se fait par écrit.....	10
- Les besoins du service	11
INVALIDITÉ OU ACCIDENT DU TRAVAIL AVANT LA PRISE DE VACANCES	12
HOSPITALISATION DURANT LES VACANCES	12
RAPPEL AU TRAVAIL PENDANT LES VACANCES ?	12
ANNEXE A Réduction volontaire de traitement (projet de lettre type)	13
ANNEXE B Transformation des jours de maladie monnayables en jours de vacances (projet de lettre type)	14

LES VACANCES ANNUELLES

DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES

Votre nombre de jours de vacances est déterminé en fonction de votre ancienneté acquise au 1^{er} juin de chaque année. clauses 7-6.01 à 7-6.07

Ancienneté au 1 ^{er} juin de chaque année	Nombre de jours de vacances annuelles
moins d'un (1) an	1 2/3 jour par mois d'ancienneté
de 1 à 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

La période d'acquisition de vacances est du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. clause 7-6.10

APPLICATION POUR LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Pour la personne salariée à temps partiel, la durée des vacances est déterminée en fonction de son nombre d'années d'ancienneté acquise au 1^{er} juin. clause 7-6.12

APPLICATION POUR LA PERSONNE OCCASIONNELLE OU REMPLAÇANTE

Pour la personne qui a moins de six (6) mois de service continu¹

Le Collège procède au paiement d'une indemnité de vacances correspondant à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné. Le paiement de cette indemnité se fait au moment de la fin de votre contrat. 2^e alinéa de la clause 2-3.04

Pour la personne qui a plus de six (6) mois de service continu¹

Vous avez droit à des jours de vacances selon les quanta indiqués ci-dessus.

5^e alinéa de la clause 2-3.04

1. **Service continu** : puisqu'il n'y a pas de définition dans la convention collective du personnel de soutien, on doit se référer à celle apparaissant à la Loi sur les normes du travail, article 1, alinéa 12 :

« durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non renouvellement de contrat. »



Pour plus d'information, **consulter le guide FPSES**

« Ancienneté et temps travaillé ou payé »

QUEL EST LE TRAITEMENT VERSÉ DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES?

Vous devez recevoir le traitement correspondant à la classe d'emploi que vous détenez au moment de la prise des jours de vacances.

Exemple **Personne salariée en affectation temporaire**

Vous détenez un poste d'agent de bureau classe II. Au cours de l'année d'acquisition, vous obtenez un poste de remplacement à titre de secrétaire classe II.

Cas 1. Au moment de la prise de vos vacances, vous êtes toujours en affectation temporaire dans le poste de remplacement.

Q. Durant vos vacances, quelle doit être votre traitement ?

R. Vous devriez recevoir le traitement correspondant à la classe d'emploi de secrétaire classe II pendant vos vacances.

Cas 2. Avant la prise de vos vacances, vous devez réintégrer votre poste d'agent de bureau classe II car la personne absente a repris son poste.

Q. Durant vos vacances, quelle doit être votre traitement ?

R. Vous devriez recevoir le traitement correspondant à la classe d'emploi d'agent de bureau classe II pendant vos vacances.



APPLICATION POUR LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Ici, la rémunération des semaines de vacances est calculée au prorata des heures travaillées ou payées au cours de la période d'acquisition. Dans ce calcul, vous devez comptabiliser toutes les heures qui ont été travaillées ou payées dans votre poste (sauf le temps supplémentaire), ainsi que les heures effectuées ou payées à titre de tâches occasionnelles ou de remplacement dans votre service ou ailleurs au Collège, et ce, peu importe le type de tâches effectuées. clause 7-6.12

Exemple : Personne salariée à temps partiel qui fait plus d'heures que son poste

Vous êtes une agente de bureau classe I ayant 9 années d'ancienneté au 1^{er} juin.

Vous avez droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances.

Vous détenez un poste régulier de 21 heures par semaine. Au cours de la période d'acquisition (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), vous avez travaillé 128 heures additionnelles à des tâches occasionnelles dans un autre service.

Q. Doit-on compter le temps travaillé ou payé comme personne occasionnelle dans le calcul de la rémunération de vos semaines de vacances ?

R. **Oui** car, selon la clause 7-6.12, la rémunération versée pendant les vacances pour une personne salariée à temps partiel est calculée au prorata des heures travaillées ou payées au cours de l'année d'acquisition.

R.1 Pour ces 128 heures additionnelles de tâches occasionnelles, le Collège ne vous a pas payé l'indemnité de vacances de 8 %.

21 heures/semaine = 1 092 heures/année

Si vous avez effectué 128 heures de plus au cours de l'année d'acquisition, vous avez donc travaillé 1 220 heures.

$1\,220 \text{ heures/année} \div 52 \text{ semaines} = 23,46 \text{ heures/semaine}$

Pendant vos vacances, vous devriez donc être rémunérée l'équivalent de 23,46 heures pour chacune de vos semaines de vacances et non 21 heures par semaine.

R.2 Pour ces 128 heures additionnelles de tâches occasionnelles, le Collège vous a payé l'indemnité de vacances de 8 % lors de votre fin de contrat d'occasionnel.

21 heures/semaine = 1 092 heures/année

Pendant vos vacances, vous devriez donc être rémunérée l'équivalent de 21 heures pour chacune de vos semaines de vacances.

Attention Le Collège ne devrait pas vous payer l'indemnité de 8 % de vacances sur chacune de vos paies ou à la fin de votre contrat d'occasionnel car vous êtes en service continu. Cette façon de faire diminue votre rémunération durant vos jours de vacances.



De plus, cela réduira le nombre d'heures pour votre calcul d'ancienneté.

AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS ?

La convention collective prévoit trois façons :

- la réduction volontaire de votre traitement ;
- la transformation des journées de maladie monnayables ;
- l'utilisation de congés de maladie monnayables ou non monnayables.

Réduction volontaire de votre traitement

Vous pouvez, après entente avec le Collège, augmenter votre nombre de semaines de vacances en demandant une réduction de votre traitement. clause 7-7.04

(Annexe A - Projet de lettre type) :

- une réduction de traitement de 1,93 % équivaut à une semaine de vacances ;
- une réduction de traitement de 3,86 % équivaut à deux semaines de vacances.

Note : La demande doit parvenir au Collège avant le début de la période d'acquisition, soit le 1^{er} juin.

<p>Cas J'ai fait une demande écrite afin d'obtenir une semaine additionnelle de vacances. Mon supérieur immédiat me refuse cette possibilité.</p> <p>Q. A-t-il le droit de refuser mon choix ?</p> <p>R. Oui, contactez votre Syndicat afin de vérifier la pratique quant à l'acceptation ou le refus de vacances additionnelles.</p>
--

Transformation des journées de maladie monnayables

Il vous reste des journées de maladie monnayables au mois de mai. Au cours du mois de juin, vous pouvez choisir de convertir la totalité ou une partie de ces journées en jours de vacances. 4^e alinéa de la clause 7-14.36

(Annexe B – Projet de lettre type)

Dans ce cas, vous devez obligatoirement vous entendre avec le Collège sur le choix des dates de prise de ces journées de vacances. 1^{er} alinéa de la clause 7-7.06

À défaut de s'entendre quant à la prise de ces journées de vacances, ces journées converties en vacances sont monnayables au taux applicable le 30 juin précédent ou transférés dans votre banque de jours de congés de maladie non monnayables au choix de la personne salariée. 3^e alinéa de la clause 7-7.06

Utilisation de congés de maladie monnayables ou non monnayables

Si vous possédez des jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables, vous avez le droit de les utiliser pour augmenter votre nombre de jours de vacances, jusqu'à concurrence de cinq jours par année. clause 7-6.13

Pour avoir accès à ce bénéfice, vous devez avoir :

- cinquante-cinq (55) ans d'âge ;
- ou
- trente (30) ans d'ancienneté.



RÉDUCTION OU NON DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES

La réduction du nombre de jours de vacances est fonction de certains événements survenus au cours de l'année d'acquisition.

Le nombre de jours de vacances n'est pas réduit lors :

- d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle** ;
- d'un congé spécial en **retrait préventif** de la travailleuse enceinte ou qui allaite ;
- d'un arrêt de travail dû à une **complication de grossesse** ou à un **danger d'interruption de grossesse**, et ce, avec certificat médical;
- d'un **congé de maternité** d'une durée de 21 semaines, si la travailleuse enceinte a droit aux prestations du régime québécois d'assurance parental (**RQAP**) ;
- d'un **congé de maternité** d'une durée de 20 semaines, si la travailleuse enceinte a droit aux prestations du régime d'assurance-emploi (RAE), ou de 20 semaines, si la travailleuse est **non admissible** à aucun des deux régimes **RQAP ou RAE** ;
- d'un **congé parental sans traitement** en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'à un maximum de 60 jours ouvrables si elle a droit au RQAP ou au RAE : le maximum de 60 jours ouvrables par année s'applique dans le cas où une personne prend un congé parental sans traitement et un congé sans solde ;
- d'un **congé pour adoption** d'une durée maximale de 12 semaines ;
- d'un **congé de paternité** de 5 jours ouvrables et des 3 ou 5 semaines RQAP ;
- d'une ou plusieurs absences pour **maladie**, jusqu'à un maximum de 120 jours ouvrables par année d'acquisition ;
- d'un **retour progressif lors d'une invalidité**, pour les heures travaillées ;
- d'un **congé sans traitement** d'un maximum de 30 jours ouvrables.

clause 7-6.11

Réduction du nombre de jours de vacances lors :

- d'un congé pour responsabilités parentales de plus de 60 jours ouvrables ;
- d'une absence pour maladie de plus de 120 jours ouvrables ;
- d'un congé sans traitement de plus de 30 jours ouvrables.

Il peut y avoir cumul d'événements lors de la réduction du nombre de jours de vacances. À noter, les événements entraînant une réduction du nombre de jours de vacances doivent avoir lieu au cours de l'année d'acquisition (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).



Modalités de réduction du nombre de jours de vacances

Dans les cas de réduction du nombre de jours de vacances, le collège applique la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours à déduire} = \text{NJV} - \frac{\text{NJV} (260 - \text{NJA})}{260}$$

NJV : nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit.

NJA : nombre de jours d'absence entraînant une réduction du nombre de jours de vacances.

**Vous avez subi une réduction du nombre de jours de vos vacances !
Communiquez avec votre Syndicat.**

Exemple 1 Invalidité au cours de l'année d'acquisition des jours de vacances

Vous étiez en invalidité du 29 août 2005 au 10 mars 2006 inclusivement, soit une absence de 140 jours ouvrables en maladie au cours de la période d'acquisition. Comme vous possédez huit années d'ancienneté, vous auriez eu droit à vingt jours ouvrables de vacances.

$$\text{Nombre de jours à déduire} = 20 \text{ jours} - \frac{20 (260 - 20)}{260}$$

$$\text{Nombre de jours à déduire} = 20 - 18,56 = 1,54$$

Dans ce cas, votre nombre de jours de vacances sera réduit de 1.5 jours. Vous aurez donc droit à 18,5 jours ouvrables de vacances.

Exemple 2 Invalidité au cours de deux années d'acquisition des jours de vacances

Vous avez été en invalidité du 17 janvier 2005 au 11 novembre 2005.

Pour l'année 2004-2005, vous avez été en invalidité pour la période du 17 janvier 2005 au 31 mai 2005, soit 97 jours ouvrables.

En ce qui concerne l'année 2005-2006, vous avez été en invalidité du 1^{er} juin 2005 au 11 novembre 2005, soit 118 jours.

Vous ne subirez donc aucune réduction de votre nombre de jours de vacances, et ce, pour les deux années 2004-2005 et 2005-2006, puisque vous n'avez pas atteint 120 jours ouvrables d'absence pour maladie pour chacune des deux années d'acquisition.



Exemple 3 Invalidité et retour progressif au cours de l'année d'acquisition des jours de vacances

Vous étiez en invalidité du 29 août 2005 au 10 mars 2006 inclusivement, soit une invalidité de 140 jours ouvrables au cours de la période d'acquisition.

A compter du 9 janvier 2006, vous étiez en retour progressif de la façon suivante :

- du 9 janvier au 27 janvier 06 : retour au travail 2 jours par semaine ;
- du 30 janvier au 18 février 06 : retour au travail 3 jours par semaine ;
- du 20 février au 10 mars 06 : retour au travail 4 jours par semaine.

Vous avez donc travaillé 27 jours pendant votre période de réadaptation. Ces journées n'entraînent pas de réduction de vacances. Vous devez les enlever du total de 140 jours, ce qui fait une période d'absence de 113 jours. Il n'y aura donc aucune réduction de vacances.

Exemple 4 Congé de maternité et congé parental

Vous avez été en congé de maternité pendant 20 semaines, du 5 septembre 2005 au 20 janvier 2006. Par la suite, vous avez obtenu une prolongation de votre congé de maternité (congé parental) du 20 janvier 2006 au 1^{er} septembre 2006.

Pour l'année 2005-2006 :

- congé de maternité pendant 100 jours (5 septembre 2005 au 20 janvier 2006);
- congé parental sans traitement de 88 jours (20 janvier 2006 au 31 mai 2006).

Nombre de jours de congé entraînant une déduction du nombre de jours de vacances = 28 jours, car les 60 premiers jours ouvrables par année d'un congé parental sans traitement n'entraînent pas de réduction.

$$20 - \frac{20(260 - 28)}{260} = 20 - \frac{20 \times 232}{260} = 20 - 17,85 = 2,15$$

Dans ce cas, il y aura une réduction de 2 jours de vacances.

Vous aurez droit à dix huit jours ouvrables de vacances en 2005-2006.

Pour l'année 2006-2007 :

- congé parental sans traitement du 1^{er} juin au 1^{er} septembre 2006, soit 67 jours qui seront considérés comme des congés sans traitement au 31 mai 2007, puisque la personne reçoit des prestations prévues au congé parental RQAP. La réduction de vacances sera appliquée sur 7 jours. Si on applique la formule ci-dessus, il y aura une réduction de 0,5 jour de vacances.

Exemple 5 Retrait préventif de la travailleuse enceinte

Au cours de l'année d'acquisition des vacances (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), vous avez obtenu un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail.



Dans ce cas, pour toute la période du retrait préventif, vous ne subissez aucune réduction de vos jours de vacances.

QUELS SONT LES PRINCIPES QUANT À LA PRISE DES VACANCES?

Le droit de choisir ses dates de vacances

Selon la convention collective, les journées de vacances se prennent durant l'année qui suit leur acquisition, ce qui veut dire pendant toute l'année. clause 7-7.02

Durant le mois d'avril, vous devez procéder au choix de vos dates de vacances. Ce choix est soumis à l'approbation de votre supérieur immédiat.

Dans la mesure du possible, les vacances sont prises, en totalité ou en partie, par période d'au moins une semaine à la fois. Si vous prenez des vacances de moins d'une semaine, il faut obtenir l'accord de votre supérieur immédiat. clause 7-7.03

Directives du collège contraignant le choix des vacances

Le Collège ou le supérieur immédiat ne peut vous contraindre à prendre vos vacances à un moment fixe. La jurisprudence confirme que l'Employeur ne peut décréter ou imposer une période de vacances commune à toutes les personnes salariées d'un service. (SAE² 1080)

Si vous détenez un poste avec mise à pied temporaire, le Collège ou le supérieur immédiat ne peut vous envoyer une directive vous informant de prendre vos semaines de vacances au moment de votre mise à pied. Dans ce cas, l'arbitre en est venu à la conclusion que la directive de l'Employeur ne respectait pas la convention collective parce que les personnes salariées ont le droit de choisir le moment où elles veulent prendre leurs vacances.

(SAE 5181)

Si la direction de votre service ou département ou le Collège vous avise que vous ne pouvez prendre vos vacances après telle date ou que vous devez les prendre à l'intérieur d'une période prédéterminée, **contactez votre Syndicat.**

Le choix des vacances se fait par écrit

Si le Collège refuse votre choix de vacances, il doit le faire par écrit. Il est à noter que l'approbation du **Collège doit tenir compte du choix de la personne salariée, par ordre d'ancienneté, « sous réserve des besoins du service ».**

Ce qui se dégage du texte de la convention collective, c'est que la règle générale est l'acceptation du choix des vacances de la personne salariée, **le refus** à cause des besoins de service **étant l'exception**. S'il y a un refus de votre choix, c'est à vous de discuter du bien fondé de votre demande avec votre supérieur immédiat. Si le désaccord persiste, **contactez votre Syndicat.**



² SAE : Sentence arbitrale du secteur de l'éducation

Les besoins du service

Quelle définition devons-nous donner aux besoins du service? Plusieurs décisions arbitrales ont été rendues sur ce sujet.

Dans la décision arbitrale, l'arbitre décrit les besoins du service comme étant :

« Des situations particulières où il deviendrait particulièrement difficile, sinon impossible, au Collège de s'acquitter des services qu'il doit rendre ». (SAE 4098)

En période d'activité normale, par exemple, si une personne technicienne prend des vacances alors que son horaire comprend des laboratoires, il appartient au Collège de trouver une solution. Si les circonstances sont telles qu'il est impossible de trouver une solution et que le fonctionnement du département serait paralysé, le Collège serait en droit de refuser le choix de vacances.

« La convention n'exclut pas que les solutions de remplacement engendrent des coûts supplémentaires. »

En d'autres termes, le coût engendré pour du remplacement lorsque vous prenez vos vacances, ne peut être retenu comme un élément de restriction. Cette notion provient des administrations locales.

Vous devez vous poser les questions suivantes :

- Dans une autre situation, est-ce que le Collège vous a déjà remplacé ?
- Si oui, est-ce que le Collège est capable de procéder à votre remplacement par une ou plusieurs personnes (occasionnelles ou salariés élèves) capables d'effectuer vos tâches correspondant à votre classe d'emploi durant la période de vos vacances

Dans la décision arbitrale, le collège refuse le choix de vacances parce que la présence de la personne salariée est souhaitable pendant la période d'inscriptions. Dans ce cas, l'arbitre déclare :

« Le Collège doit justifier son refus à l'égard d'une préférence d'une personne salariée en fournissant des raisons convaincantes, démontrant que l'absence peut compromettre gravement les besoins du service. Il doit s'agir d'un besoin pressant. Le Collège doit justifier, non seulement en faisant état d'une perception authentique, mais en prouvant une situation réelle et probable exigeant la présence d'une personne salariée ». (SAE 4671)



INVALIDITÉ OU ACCIDENT DU TRAVAIL AVANT LA PRISE DE VACANCES

Vous vous blessez ou subissez une hospitalisation alors que vous êtes en congé hebdomadaire, la fin de semaine précédant le début de vos vacances officielles. Pouvez-vous reporter vos dates de vacances à une période ultérieure ?

L'expression « *absent du travail au moment où la personne doit prendre ses vacances* » prévue à la clause 7-7.02 vise une personne dont l'invalidité survient avant que ne débutent ses vacances.

Dans la décision arbitrale suivante :

« L'arbitre a déterminé que la clause 7-7.02 a pour objet de permettre à la personne salariée de bénéficier pleinement de ses vacances. La convention collective accorde à cette personne le privilège de reporter celles-ci. L'arbitre conclut que l'invalidité de la personne salariée est survenue pendant son congé hebdomadaire, avant que ne commencent ses vacances. La personne doit être considérée comme absente au travail au moment de prendre ses vacances. Par conséquent, la personne salariée peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure étant entendu que le choix de la nouvelle période de vacances se fait selon les modalités de la convention collective ».

(SAE 5260)

HOSPITALISATION DURANT LES VACANCES

Si vous êtes hospitalisé (avec certificat médical) durant votre période de vacances, vous pourrez reporter à une date ultérieure l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à la période d'hospitalisation. clause 7-7.02

Cette clause couvre également le virage ambulatoire, car la personne recevra un certificat médical même si elle ne reste pas à l'hôpital.

RAPPEL AU TRAVAIL DURANT LES VACANCES

Lorsque vous êtes en vacances et que le Collège vous rappelle pour faire du travail, la convention collective prévoit :

- une rémunération de 200 % pour les heures travaillées ;
- et
- le report de l'équivalent du temps travaillé en vacances.

clause 7-7.05

Exemple

Vous êtes en vacances du 2 juillet au 31 juillet inclusivement, le 16 juillet, votre supérieur immédiat vous demande de venir faire une réparation urgente, ce que vous acceptez. Vous travaillez de 9 h 30 à 13 h 30, quelle sera votre compensation pour ce travail ?

Vous serez rémunéré 4 heures à taux double (200 %) et les 4 heures de vacances travaillées seront remises à votre crédit de vacances que vous pourrez reprendre plus tard ou à la suite de vos vacances. Naturellement, il faudra vous entendre avec votre supérieur immédiat pour la reprise de ces 4 heures.



Réduction volontaire de traitement

Date

Service des ressources humaines,
Collège

Objet : Réduction volontaire de traitement

À QUI DE DROIT

Tel qu'il est prévu à la clause 7-7.04 de la convention collective, je désire obtenir une semaine **(deux semaines)** additionnelle(s) de vacances. Pour ce faire, j'accepte de réduire mon traitement de 1,93 % **(3,86 %)**.

Espérant obtenir une réponse positive de votre part, je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

Signature de la personne salariée



cc : **Syndicat**

Transformation des jours de congés de maladie monnayables en jours de vacances

Date

Service des ressources humaines,
Collège

Objet : Transformation des jours de congés de maladie monnayables en jours de vacances

À QUI DE DROIT

Tel qu'il est prévu à la clause 7-7.06 de la convention collective, je désire transformer le nombre de jours de congés de maladie monnayables non utilisés en date du 30 juin en journées de vacances additionnelles tel que prévu à la clause 7-14.36 4^e alinéa.

Je vous indique que ces journées de vacances additionnelles seront prises au cours de la période suivante : du au inclusivement.

Espérant obtenir une réponse positive de votre part, je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

Signature de la personne salariée



cc : Syndicat