



Cette fiche d'information a été préparée à des fins d'information générale. Il ne s'agit pas d'un document juridique. Veuillez vous reporter à l'Employment Standards Act and Regulation (Loi et réglementation sur les normes d'emploi) aux fins d'interprétation et d'application de la Loi.

July 2016

## Heures de travail et heures supplémentaires

La plupart des employés sont visés par les dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires énoncées dans la présente fiche d'information. Des dispositions spéciales s'appliquent aux employés de certains secteurs, dont le transport, l'exploration pétrolière et gazière, la sylviculture, la haute technologie et l'agriculture.

### Pauses-repas

Un employé ne doit pas travailler plus de cinq heures d'affilée sans une pause-repas de 30 minutes.

L'employeur n'est pas tenu de payer la pause-repas d'un employé à moins qu'il ne doive pas travailler ou ne soit pas disponible pour travailler durant celle-ci.

L'employeur n'est pas tenu de prévoir des pauses-café.

### Quarts fractionnés

Un quart fractionné doit être réalisé dans les 12 heures suivant le début du quart.

### Paie quotidienne minimale

Un employé qui se présente au travail doit être payé minimalement pour deux heures, et ce, même si celui-ci travaille moins de deux heures.

Si un employé se présente au travail alors que

l'horaire prévoit qu'il travaillera plus de huit heures, il doit être payé minimalement pour quatre heures.

Si le travail est interrompu pour une raison totalement indépendante de la volonté de l'employeur, l'employé doit quand même être payé pour deux heures, ou les heures réellement travaillées, selon la période la plus longue.

Si un employé se présente au travail, mais qu'il est inapte à travailler, l'employeur n'est tenu de lui payer que les heures réellement travaillées, même s'il s'agit de moins de deux heures.

Si un employé n'est pas en conformité avec la partie 3 de la Workers Compensation Act ou du Occupational Health and Safety Regulation, l'employeur n'est tenu de lui payer que les heures réellement travaillées, même s'il s'agit de moins de deux heures.

### Heures d'inactivité

Un employé doit compter sur au moins 32 heures d'inactivité chaque semaine. Si un employé travaille durant cette période, il doit être payé au taux majoré de 50 % pour toutes les heures travaillées. Ainsi, un employé qui travaille sept jours au cours d'une semaine doit être payé au taux majoré de 50 % pour l'une de ces journées, même s'il a travaillé moins de 40 heures au total.



*suite à la page suivante...*

L'employeur peut payer un taux majoré de 50 % pour la journée comportant le moins d'heures.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Heures	4	5	5	4	5	5	5
Taux de base	4	5	5		5	5	5
1½ x				4			
2 x							

L'employé a droit également à huit heures d'inactivité entre ses quarts de travail, sauf si une situation d'urgence l'oblige à travailler.

### Pas d'heures supplémentaires excessives

L'employeur ne doit pas exiger ou permettre qu'un employé fasse des heures supplémentaires excessives au détriment de sa santé ou de sa sécurité.

### Heures supplémentaires

Pour le calcul des heures supplémentaires, une semaine s'étend du dimanche au samedi inclusivement.

On doit tenir compte du nombre d'heures travaillées dans une journée et dans une semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

### Heures supplémentaires quotidiennes

Après avoir travaillé huit heures dans une même journée, l'employé doit être payé au taux majoré de 50 % pour les quatre heures qui suivent, puis au taux majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées au-delà de 12 heures dans cette journée. Cette disposition s'applique même si l'employé travaille moins de 40 heures dans une semaine.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Heures		8	10	6	13		
Taux de base		8	8	6	8		
1½ x			2		4		

2 x					1		
-----	--	--	--	--	---	--	--

Total des heures travaillées dans la semaine : 37

Heures payées au taux majoré de 50 % : 6

Heures payées au taux majoré de 100 % : 1

### Heures supplémentaires par semaine

L'employé qui travaille plus de 40 heures dans une même semaine doit être payé au taux majoré de 50 % au-delà de 40 heures. Cette disposition s'applique même si l'employé ne travaille jamais plus de huit heures dans une journée.

Seules les huit premières heures de travail quotidien comptent pour le calcul du nombre total d'heures supplémentaires hebdomadaires.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Heures		8	7	8	8	7	7
Taux de base		8	7	8	8	7	2
1½ x							5
2 x							

Total des heures travaillées dans la semaine : 45

Heures payées au taux majoré de 50 % : 5

### Entente de calcul de la moyenne

Pour se renseigner sur les heures supplémentaires payées aux employés assujettis à une entente de calcul de la moyenne, veuillez vous reporter à la fiche d'information *Averaging Agreements*.

### Accumulation des heures supplémentaires

Si l'employé en fait la demande par écrit, l'employeur peut créer une banque d'heures où iront s'accumuler ses heures supplémentaires au lieu d'être payées dans la période de paie au cours de laquelle elles sont travaillées.

L'employé peut à tout moment demander à l'employeur de lui verser, en tout ou en partie, les heures accumulées dans sa banque. L'employé peut

*suite à la page suivante...*

aussi demander un congé payé pour une période mutuellement convenue, ou encore demander par écrit que sa banque d'heures soit fermée.

Sur demande de l'employé de fermer sa banque d'heures, l'employeur doit remettre le solde restant à l'employé.

L'employeur peut fermer la banque d'heures de l'employé après lui avoir donné un préavis écrit d'un mois.

Lorsque l'employeur ferme la banque d'heures d'un employé, il doit, dans les six mois, ou bien :

- payer à l'employé toutes les heures supplémentaires créditées à sa banque d'heures;
- permettre à l'employé d'appliquer les heures supplémentaires créditées à des congés payés;
- verser à l'employé une partie des heures créditées à sa banque d'heures et lui permettre d'appliquer le reste des heures supplémentaires créditées à des congés payés.

Les heures supplémentaires doivent être appliquées ou payées au taux auquel elles ont été travaillées. Par exemple, l'employé qui met en banque deux heures au taux majoré de 50 % a droit à trois heures d'inactivité ou à une paie de trois heures.