

Survol des heures supplémentaires

Avis: L'information qui est présenté dans cette présentation est fournie à titre d'information uniquement. Elle ne constitue pas un avis juridique et ne devrait pas être interprétée comme telle.

CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

❖ **ARTICLE 21 DU *EMPLOYMENT STANDARDS CODE*:**

- Définit les heures supplémentaires comme le plus grand nombre des heures dans une semaine de travail qui dépassent :
 - 8 heures par journée de travail, ou
 - 44 heures par semaine de travail

- « semaine de travail » est défini dans le Code comme étant n'importe quel sept jours consécutifs, or de samedi à samedi

CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ Les heures supplémentaires sont calculées :
 - ❖ Par jour (plus de 8 heures par jour, à moins que l'employeur et l'employé ont conclu un accord qui fait la moyenne des heures travaillées sur un nombre de semaine définit jusqu'à un maximum de 12 semaines (« *work averaging agreements* »)) et
 - ❖ Par semaine (plus de 44 heures par semaines)
 - ❖ C'est le plus haut des deux chiffres qui représentent le nombre d'heures supplémentaires

COMPENSATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ En vertu de l'article 22 du Code, les employés qui travaillent des heures supplémentaires doivent être rémunérés à un taux minimum de 1,5 fois le salaire régulier de l'employé pour chaque heure supplémentaire travaillée
- ❖ Si l'employeur utilise une semaine de travail qui est moins que 44 heures par semaine, les heures supplémentaires doivent quand même être rémunérées en fonction de la règle de base de 8 heures / 44 heures.
 - ❖ L'exception est s'il existe une convention collective, une autre forme d'entente, ou l'employeur a une pratique établie par écrit que les heures supplémentaires seront calculées après qu'un employé ait travaillé *moins que* 8 heures dans une journée de travail ou 44 heures dans une semaine de travail

EXCEPTIONS

- ❖ **Le *Employment Standards Regulation* prévoit plusieurs exceptions à l'application des dispositions du Code portant sur les heures supplémentaires**

- ❖ **Trois catégories d'exceptions:**
 - ❖ **Nature des tâches**
 - ❖ **Professions exemptées**
 - ❖ **Industries exemptées**

EXCEPTIONS

- ❖ Article 2 du *Employment Standards Regulation* stipule que les dispositions du Code portant sur les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux employés qui œuvrent dans les capacités suivantes :
 - ❖ Supervision (« *supervisory capacity* »)
 - ❖ Gestion (« *managerial capacity* »)
 - ❖ Touchant des questions de nature confidentielles (« *capacity concerning matters of a confidential nature* »)et dont le travail ne consiste pas, autre que de façon accessoire, de tâches semblables à celles effectuées par d'autres employés qui n'œuvrent pas dans le poste en question

EXCEPTIONS

- ❖ **La distinction entre des employés qui exercent des fonctions de supervision et de gestion peut parfois être subtile**
- ❖ **Certains employés occupent clairement un poste de gestion en vertu de leur séniorité, leur titre et/ou leur rôle au sein de l'entreprise**
- ❖ **Si des employés ne font pas clairement parties de l'équipe de gestion d'une entreprise, il est nécessaire de voir si ces employés travaillent dans une capacité de supervision afin de déterminer si cette exception s'applique**

EXCEPTIONS

- ❖ **Une analyse au cas par cas est nécessaire en fonction de différents critères afin de déterminer si un employé travaille dans :**
 - ❖ **Une capacité de supervision, ou**
 - ❖ **Un poste impliquant des questions de nature confidentielles**

ACCORD CONCERNANT HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ L'employeur et un employé, ou la majorité d'un groupe d'employés, peuvent s'entendre d'accumuler les heures supplémentaires afin que l'employé puisse prendre un congé avec paye à un taux de 1,5 heures pour chaque heure supplémentaire travaillée
- ❖ Il s'agit d'un accord concernant les heures supplémentaires (« *overtime agreement* »)

ACCORD CONCERNANT HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ En vertu de l'article 23 du Code, un accord concernant les heures supplémentaires entre l'employeur et un employé, ou la majorité d'un groupe d'employés, doit être par écrit et doit contenir au moins les dispositions suivantes :
 - ❖ Au lieu d'être payé pour les heures supplémentaires, un congé payé, calculé à 1,5 heures de congé pour chaque heure supplémentaire travaillée, sera fourni, pris et payé au salaire de l'employé pendant les heures de travail normales
 - ❖ Si le congé payé au lieu de paye pour les heures supplémentaires n'est pas fourni, pris et payé, l'employeur payera au moins 1,5 fois le salaire de l'employé pour les heures supplémentaires travaillées

ACCORD CONCERNANT HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ **Dispositions requises dans un accord concernant les heures supplémentaires (suite) :**
 - ❖ **Au lieu d'être payé pour les heures supplémentaires, un congé payé sera fourni, pris et payé au plus tard six (6) mois après la fin de la période de paye au cours de laquelle les heures ont été accumulées**
 - ❖ **Aucun amendement ou résiliation de l'accord ne prendra effet à moins qu'un avis écrit d'au moins un mois ait été signifié par écrit**
- ❖ **L'employeur doit fournir une copie de l'accord à chaque employé qui en est affecté**

ACCORD LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL

- ❖ Conformément au *Employment Standards Regulation*, un employé, ou la majorité d'un groupe d'employés, peut conclure un accord qui prévoit que l'employeur prendra la moyenne des heures de travail d'un employé sur un période allant d'une semaine à 12 semaines afin de déterminer le droit de l'employé à la paye pour les heures supplémentaires ou, au lieu de paye, un congé payé pour les heures supplémentaires travaillées
- ❖ Il s'agit d'un accord concernant la moyenne des heures de travail (« *hours of work averaging agreements* »)

ACCORD LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL

- ❖ **L'article 23.1 du Code énonce les exigences pour ce genre d'accord, qui comprennent :**
 - ❖ **Être par écrit**
 - ❖ **Avoir une durée maximale de 2 ans**
 - ❖ **Le nombre de semaines sur lequel la moyenne est calculée (1 à 12 semaines)**
 - ❖ **Doit fixer les heures de travail par jour et par semaine, qui ne doivent pas excéder : 12 heures par jour et 44 heures par semaine**

MERCI