



L'ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL

Chantier sur la saisonnalité
9 novembre 2012

Plan de la présentation

- La « semaine normale » de travail
- Quelques distinctions
- L'étalement et ses principes
- Les modalités d'application

La semaine normale de travail

- Le nombre d'heures au-delà duquel un salarié est considéré comme effectuant du temps supplémentaire
- Fixée par la loi à 40h/semaine
- Taux majoré de 50%
- L'exception des « travaux agricoles »: interprétation restrictive

Quelques distinctions

À ne pas confondre...

- Le salaire garanti (hebdomadaire ou annuel)
- La banque d'heures
- L'étalement des heures

L'étalement et ses principes

L'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*:

« Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire. »

L'étalement et ses principes

- Base de calcul différente de la « semaine normale » de travail
- Exemple:
 - Période d'étalement sur 10 semaines
 - La base de calcul sera de 400 heures (40 heures x 10 semaines)
 - Au-delà de 400 heures, taux horaire habituel majoré de 50%

L'étalement et ses principes

Qu'en est-il lorsque:

- ▣ Le salarié n'a pas travaillé toute la période d'étalement?
 - ▣ Le salarié a travaillé plus que la période d'étalement?
-
- ▣ Attention aux heures garanties!

Les modalités d'application

L'autorisation de la *Commission des normes du travail* est requise:

- Une autorisation par établissement
- La *Politique sur l'étalement des heures de travail*:
 - Consentement écrit des salariés
 - L'« avantage » pour le salarié
- La durée de l'autorisation

Questions? Commentaires?



Me Nicolas Dallaire, avocat CRIA

NDC Soutien juridique aux employeurs

Les renseignements donnés ne constituent pas des avis juridiques et ne sauraient en tenir lieu. Les employeurs ne devraient pas hésiter à consulter leurs conseillers juridiques avant de prendre des décisions reliées aux relations de travail ou avant la mise en place d'une politique. à consulter leurs conseillers juridiques



Soutien juridique
aux employeurs

www.ndcsoutienjuridique.com

Du **DROIT**
de l'**EMPLOI**
et du **TRAVAIL.**

POINT.