



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Horaires de travail

EMPLOYEURS



Rédaction : Yarledis Coneo, M. Sc., CRHA

Relecture : Maude Viger-Meilleur, M. Sc., CRHA;
Julie Guilbault Cournoyer

Révision juridique : Me Sabrina St-Gelais, LL.B;
Me Inaara Haydari, LL.B., AssociaLEX Service juridique

Révision linguistique : Anik Lapointe

Graphisme : Mangue vitaminée

Avis d'utilisation	4
À qui s'adresse cette fiche?	5
Introduction	5
Définitions	5
Étalement des heures de travail	5
Questions - réponses	6
La semaine normale de travail et les heures supplémentaires	7
À partir de quand les heures supplémentaires sont-elles rémunérées à temps et demi?	7
Puis-je remplacer le paiement majoré des heures supplémentaires par une absence rémunérée?	8
Une personne salariée peut-elle refuser de travailler?	9
Étalement des heures de travail	10
Puis-je répartir les heures de travail de mes personnes salariées sur plus d'une semaine (étalement)?	10
Gérer les situations où le travail ne peut être fourni	13
Une personne salariée se présente au travail, mais je ne peux finalement pas lui fournir de travail. Que dois-je faire?	13
Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT	15
Pour aller plus loin	16
Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action	16
Autres ressources complémentaires	17
Références	17

Avis d'utilisation

Cette fiche est un outil de mobilisation des connaissances produit par le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) et son initiative Concilivi. Elle présente certaines dispositions de la **Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1 (ci-après la « LNT »)** applicables **aux horaires de travail**. Elle vise à faciliter la compréhension des normes minimales du travail en matière de conciliation famille-travail (ci-après la « **CFT** »).

Cet outil ne remplace pas un avis juridique et ne constitue pas une interprétation officielle de la loi. Comme les situations peuvent varier d'un milieu de travail à l'autre et d'une personne salariée à l'autre, il est recommandé de consulter la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « **CNESST** ») ou d'obtenir un avis juridique lorsque l'application de la LNT soulève des questions particulières.

À qui s'adresse cette fiche?

Cette fiche s'adresse principalement aux gestionnaires, aux superviseur(-euse)s, aux responsables des ressources humaines ainsi qu'à toute personne appelée à appliquer les dispositions de la LNT dans un contexte de gestion des ressources humaines.

À noter :

Une fiche complémentaire destinée aux personnes salariées est également disponible. Elle présente les mêmes dispositions sous l'angle des droits et des responsabilités de la personne salariée.



Introduction

Les horaires de travail structurent l'organisation du travail et ont aussi des effets sur la vie personnelle et familiale des personnes salariées. Qu'il s'agisse de la durée de la semaine de travail, des heures supplémentaires, de l'étalement des heures ou d'une présence au travail écourtée, la LNT prévoit des règles minimales qui encadrent vos obligations.

Cette fiche présente les principales règles à connaître et répond aux questions fréquentes des employeurs afin de vous aider à appliquer la LNT de façon cohérente et à soutenir la conciliation famille-travail au sein de votre organisation.

Définitions

Étalement des heures de travail

Échelonnement des heures de travail sur une base de référence autre qu'une base hebdomadaire en vue du calcul des heures supplémentaires (...) ([Office québécois de la langue française](#)).



QUESTIONS

RÉPONSES

La semaine normale de travail et les heures supplémentaires

À partir de quand les heures supplémentaires sont-elles rémunérées à temps et demi?

En règle générale, les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine doivent être rémunérées avec une majoration de 50 % du salaire horaire habituel (temps et demi). Cette majoration s'applique donc généralement à compter de la 41^e heure travaillée dans la même semaine. Des exceptions sont notamment prévues à l'[article 54 de la LNT](#).

Bien entendu, vous pouvez établir une semaine normale plus courte, telle une semaine composée de 35 heures ou 37,5 heures de travail. Dans ce cas, vous n'êtes pas tenu(e) de payer à temps et demi les heures travaillées par une personne salariée au-delà de la semaine normale établie dans votre milieu de travail, et ce, jusqu'au seuil de 40 heures fixé par la LNT.

Chez l'employeur d'Émilie, la semaine normale de travail est fixée à 37,5 heures. Lorsque son employeur lui demande de travailler au-delà de son horaire habituel, elle est rémunérée à son taux régulier jusqu'à 40 heures. À compter de la 41^e heure, l'employeur doit la rémunérer à temps et demi.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 52 et 55
CNESST, [Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail](#), art. 52.

Puis-je remplacer le paiement majoré des heures supplémentaires par une absence rémunérée?

Oui. À la demande de la personne salariée, vous pouvez remplacer le paiement majoré de 50 % des heures supplémentaires par une absence rémunérée, aux conditions suivantes :

- la durée de l'absence doit être équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %;
- la date de l'absence est fixée d'un commun accord entre vous et la personne salariée;
- sous réserve d'une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'absence doit être prise dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées; à défaut, ces heures doivent être payées.

Si le contrat de travail se termine avant que la personne salariée ait pu bénéficier de son absence rémunérée, vous devez lui payer les heures supplémentaires en même temps que son dernier versement de salaire.

À la demande de son employeur, Luc demeure au travail 3 heures de plus afin de terminer une commande urgente. Il travaille ainsi 43 heures au total cette semaine-là. Comme il souhaite être disponible pour la fête scolaire de son fils la semaine suivante, il convient avec son employeur de remplacer la rémunération de ces heures supplémentaires par une absence rémunérée de 4 h 30.



EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 55.

Une personne salariée peut-elle refuser de travailler?

Oui, dans certains cas précis. Un refus est généralement possible dès que l'une des situations ci-dessous se présente :

- il est demandé à la personne salariée de travailler **plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail** ou **plus de 14 heures par période de 24 heures**, selon la période la plus courte;
- il est demandé à la personne de travailler **plus de 50 heures par semaine**;
- si vous n'avez pas avisé la personne salariée **au moins 5 journées à l'avance** qu'elle devrait effectuer des heures de travail.

Le droit de refus comporte des exceptions ainsi que des seuils différents selon les circonstances, lesquels sont prévues par la loi — consultez la CNESST en cas de doute sur un cas particulier.

Important

Malgré ce qui est détaillé ci-dessus, le droit de refus peut ne pas s'appliquer. Vous pouvez en effet exiger qu'une personne salariée travaille s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité de la population ou des personnes salariées, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens ou dans tout autre cas de force majeure, ou si le refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 59.0.1.

CNESST, [*Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail*](#), art. 59.0.1.

Étalement des heures de travail

Puis-je répartir les heures de travail de mes personnes salariées sur plus d'une semaine (étalement)?

Oui, avec l'accord de la personne salariée ou, pour un étalement touchant l'ensemble des personnes salariées, avec l'autorisation de la CNESST ou dans une convention collective.

Pour qu'un étalement puisse être envisagé, il faut que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la semaine normale de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires selon la LNT, soit de 40 heures, sauf exception.

L'étalement permet de répartir et de calculer les heures de travail sur une période de plusieurs semaines plutôt que sur une base hebdomadaire. La LNT encadre cette pratique de deux principales façons :

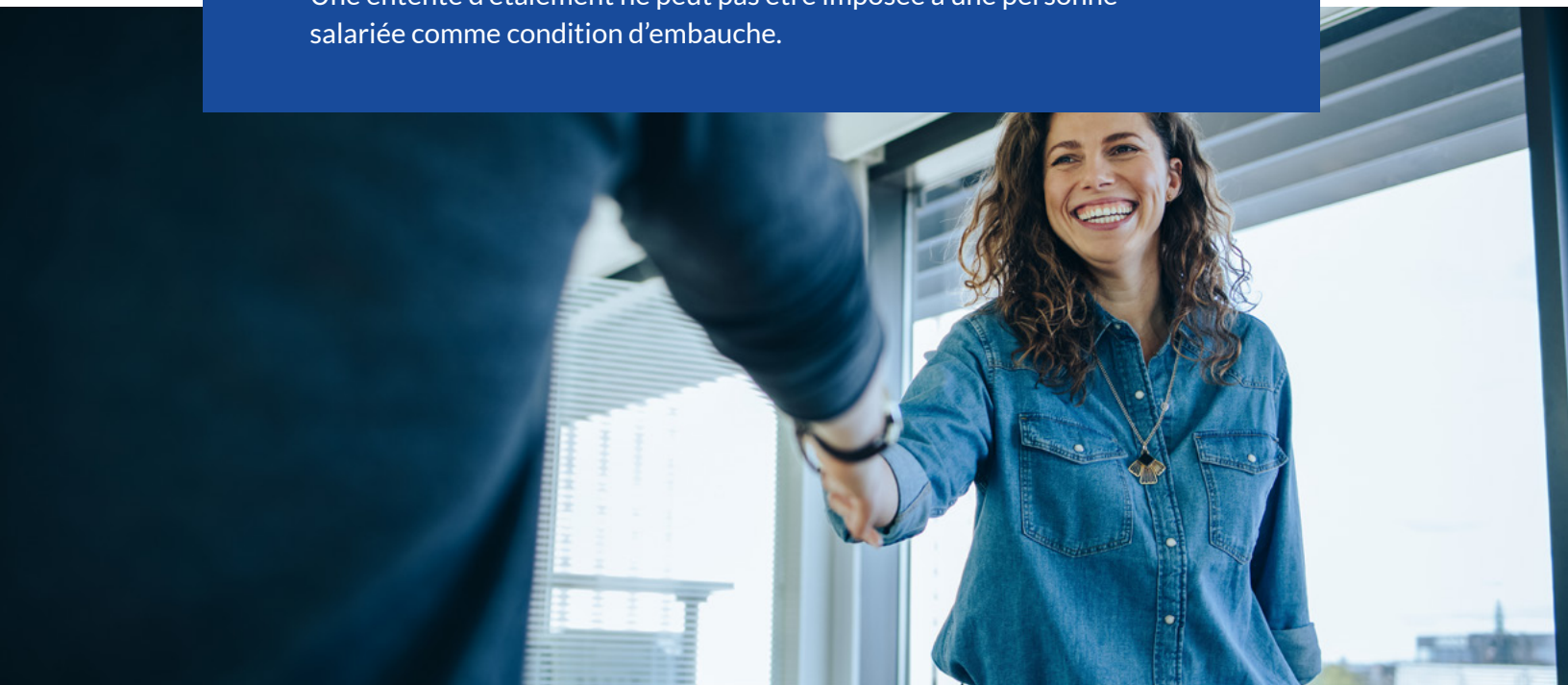
- une entente individuelle conclue entre la personne salariée et l'employeur;
- un étalement autorisé par la CNESST qui vise des personnes salariées.
L'autorisation de la CNESST n'est pas nécessaire en présence d'une convention collective.

	Entente individuelle	Étalement autorisé par la CNESST
Qui en fait la demande	La personne salariée fait la demande à l'employeur	Vous, auprès de la CNESST, pour vos personnes salariées
Autorisation de la CNESST	Non requise	Requise Le formulaire à utiliser est disponible sur le site Internet de la CNESST

	Entente individuelle	Étalement autorisé par la CNESST
Conditions	• Entente écrite • Étalement d'une durée maximale de 4 semaines • Une semaine ne peut dépasser de plus de 10 h la semaine normale de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires selon la LNT	Conditions particulières à l'entreprise, évaluées par la CNESST
Fin de l'entente	Avec un préavis d'au moins 2 semaines avant la fin de l'étalement prévu, à votre demande ou à celle de la personne salariée	Selon les termes de l'autorisation

À noter :

Une entente d'étalement ne peut pas être imposée à une personne salariée comme condition d'embauche.



Luc est opérateur de machine dans une entreprise manufacturière. Père monoparental de deux enfants en garde partagée, il souhaite être davantage disponible les semaines où ses enfants sont avec lui. Son employeur conclut avec lui une entente écrite d'étalement des heures de travail : une semaine, il travaille 50 heures; la suivante, 30 heures, pour une moyenne de 40 heures sur deux semaines. Cette entente permet à l'employeur de répondre à ses besoins organisationnels tout en respectant la LNT et en soutenant la conciliation famille-travail de Luc.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 53.

CNESST, [*Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail*](#), art. 53.

CNESST, [*Étalement des heures de travail*](#).



Gérer les situations où le travail ne peut être fourni

Une personne salariée se présente au travail, mais je ne peux finalement pas lui fournir de travail. Que dois-je faire?

Lorsqu'une personne salariée se présente au travail à votre demande ou selon son horaire habituel, mais travaille moins de 3 heures, vous devez généralement lui verser une **indemnité équivalant à 3 heures de salaire**, calculée à son taux habituel.

Cette règle comporte des exceptions. Elle ne s'applique pas :

- en cas de force majeure;
- si la nature de l'emploi exige plusieurs présences courtes dans une même journée (ex. : brigadier(-ère) scolaire, chauffeur(-euse) d'autobus);
- si le travail est habituellement effectué en entier en moins de 3 heures (ex. : surveillant(e) scolaire, placier(-ère)).



Samuel est commis de commerce de détail dans une boutique de vêtements. Il se présente au travail selon son horaire habituel. En raison d'un achalandage beaucoup plus faible que prévu, son gestionnaire lui demande de retourner à la maison après une heure de travail. Comme cette décision relève de l'employeur, celui-ci doit lui verser une indemnité correspondant à 3 heures de salaire.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 58.

CNESST, [*Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail*](#), art. 58.

À RETENIR

- ✔ Comme employeur, vous déterminez généralement la durée de la semaine normale de travail de vos personnes salariées.
- ✔ Les heures de travail doivent généralement être rémunérées à temps et demi à compter de la 41^e heure travaillée dans une même semaine. À la demande de la personne salariée, leur paiement peut être remplacé par une absence rémunérée selon les conditions prévues par la LNT.
- ✔ Vos personnes salariées peuvent refuser de travailler au-delà de certaines limites — sauf exceptions prévues par la loi.
- ✔ Les heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines, avec l'accord de la personne salariée ou avec l'autorisation de la CNESST, selon le cas et dans le respect des conditions prévues par la loi. Une convention collective peut également prévoir l'étalement des heures de travail.

Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT

Discutez des besoins et des contraintes liés aux horaires.

Lorsque les besoins opérationnels le permettent, échangez avec les personnes salariées afin de trouver des solutions qui répondent à la fois aux réalités du travail et aux responsabilités familiales et personnelles.

Communiquez rapidement les changements d'horaire.

Une communication proactive permet de limiter les répercussions sur l'organisation personnelle et familiale et favorise la recherche de solutions lorsque des ajustements sont nécessaires.

Vérifiez les règles applicables avant de demander des heures supplémentaires ou de modifier l'organisation des heures de travail.

Assurez-vous notamment de respecter les règles relatives à leur rémunération, à une absence rémunérée, au droit de refus et à l'étalement des heures.

Formalisez les ententes qui doivent l'être. Lorsqu'une entente d'étalement des heures est conclue avec une personne salariée, consignez-la par écrit et assurez-vous qu'elle respecte les conditions prévues par la LNT.

Profitez de la marge de manœuvre offerte par la LNT.

Les normes du travail établissent des minimums. Lorsque les besoins de l'entreprise le permettent, envisagez des pratiques plus favorables.

Pour aller plus loin

Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action

Cette fiche résume les principales dispositions de la LNT sur les horaires de travail. Concilivi propose aussi des **outils complémentaires** pour mieux comprendre vos obligations, appliquer la loi de façon cohérente et renforcer vos pratiques en conciliation famille-travail.

Choisissez l'outil qui répond à votre besoin :

Vous souhaitez...	Outil Concilivi
Comprendre l'ensemble des obligations légales liées à la conciliation famille-travail. Répondre à la question : Que prévoit la loi?	Guide – Obligations légales en conciliation famille-travail : Focus sur les conditions de travail
Approfondir une disposition (thématique) précise de la LNT facilitant la CFT. Répondre à la question : Comment appliquer la loi dans une situation concrète?	Collection de fiches de vulgarisation juridique sur la conciliation famille-travail et la LNT
Approfondir un thème à votre rythme à partir d'exemples et d'explications de spécialistes en CFT.	Webinaire de vulgarisation juridique
Mettre en place des mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail	Fiches de mise en œuvre – Mesures de CFT

Autres ressources complémentaires

CNESST

Durée de la semaine de travail

- Personnes salariées pour qui la semaine normale de travail n'est pas de 40 heures : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/semaine-normale-travail>
- Étalement des heures de travail : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/etalement-heures-travail>
- LégisQuébec : texte officiel de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1/20210101#se:81_10
- [Éducaloi](#) : explications vulgarisées sur les droits et obligations en milieu de travail.
- [Ordre des CRHA](#) : outils et ressources destinés aux professionnel(le)s en gestion des ressources humaines.

Références

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.).

Horaire de travail.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail>

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1.

https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1/20210101?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Avec la participation
financière de la



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESTT par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.