CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Horaires de travail

PERSONNES SALARIÉES





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

Table des matières

Avis d'utilisation 4
À qui s'adresse cette fiche? 5
Introduction 5
Définitions 5
- Étalement des horaires de travail 5

Questions - réponses 6
- Semaine normale de travail 7
  - Que dois-je savoir à propos de la durée de ma semaine normale de travail? 7
- Effectuer des heures supplémentaires 8
  - À partir de quand mes heures supplémentaires sont-elles payées à temps et demi? 8
  - Puis-je remplacer le paiement majoré de mes heures supplémentaires par une absence rémunérée? 9
  - Dans quelles situations puis-je refuser de travailler? 10
- Adapter les horaires de travail 11
  - Puis-je répartir mes heures de travail sur plus d'une semaine (étalement)? 11
- Gérer les situations où le travail ne peut être fourni 14
  - Je me déplace pour travailler, mais mon quart de travail est écourté. Ai-je droit à une compensation? 14

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé 16
Pour aller plus loin 17
- Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action 17
- Autres ressources complémentaires 18
- Références 18

Avis d'utilisation

Cette fiche est un outil de vulgarisation produit par le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) et son initiative Concilivi.

Elle vise à vous aider à mieux comprendre les principales dispositions de la ***Loi sur les normes du travail,*** RLRQ. ch. N-1.1 (ci-après la « **LNT** ») en matière de conciliation famille-travail (CFT), grâce à des réponses concrètes aux questions fréquentes.

Cet outil ne remplace pas un avis juridique ni les interprétations officielles de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).** En cas de doute ou si votre situation présente des particularités, il est recommandé de consulter la CNESST ou un(e) professionnel(le) qualifié(e).

À qui s'adresse cette fiche?

Cette fiche s'adresse aux personnes salariées qui souhaitent mieux comprendre les règles prévues par la LNT concernant l'organisation du temps de travail.

Introduction

Les horaires de travail influencent l'organisation de la vie professionnelle et personnelle. 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 ces situations.

Cette fiche présente les principales règles à connaître et répond aux questions les plus fréquentes afin de vous aider à mieux comprendre vos droits et à favoriser un dialogue éclairé avec votre employeur.

Définitions

Étalement des horaires 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

Semaine normale de travail

Que dois-je savoir à propos de la durée de ma semaine normale de travail?

La durée normale de votre semaine de travail est généralement déterminée par votre employeur. Cette décision doit toutefois respecter les normes minimales prévues par la LNT en ce qui concerne le calcul des heures supplémentaires payables au taux majoré, les dispositions d'une convention collective, s'il y a lieu, ainsi que toute autre entente applicable.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires payables au taux majoré, la semaine normale de travail est généralement de **40 heures.**

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 52.

CNESST, *Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail*, art. 52.



Effectuer des heures supplémentaires

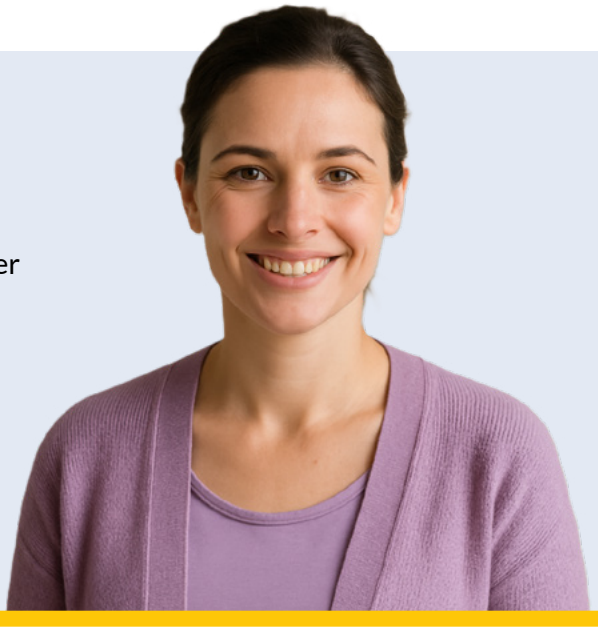
À partir de quand mes heures supplémentaires sont-elles payées à temps et demi?

En règle générale, les heures travaillées **au-delà de 40 heures par semaine** donnent droit à une majoration de 50 % du salaire horaire habituel (temps et demi).

Votre employeur peut toutefois établir une semaine normale de travail plus courte, par exemple **35 ou 37,5 heures.** Dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer à temps et demi les heures effectuées entre la durée de la semaine normale dans votre milieu de travail et **40 heures.** La majoration prévue par la LNT s'applique généralement **à compter de la 41e heure.**

EXEMPLE

Émilie travaille dans une organisation où la semaine normale de travail est de 37,5 heures. Lorsque son employeur lui demande de travailler au-delà de son horaire habituel, elle est rémunérée au taux régulier jusqu'à 40 heures. À compter de la 41e heure, elle est rémunérée au taux et demi.



Références légales

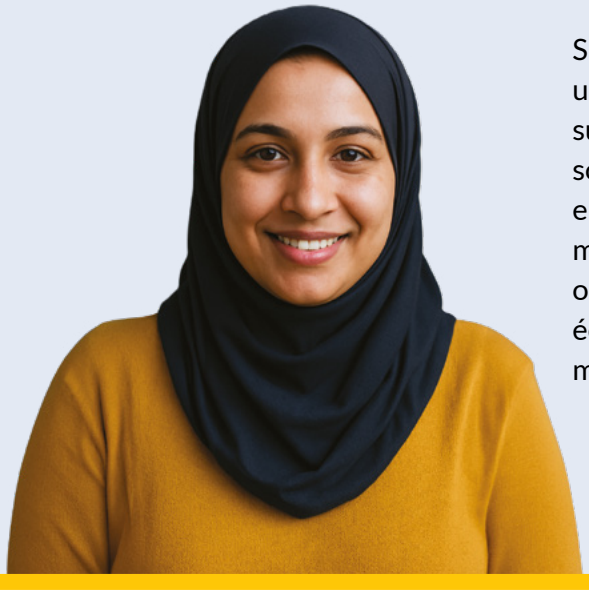
Loi sur les normes du travail, art. 55.

CNESST, *Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail,* art. 55.

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

À votre demande, l'employeur peut remplacer le paiement de vos heures supplémentaires, majoré de 50 %, par une absence rémunérée.

- La durée de l'absence doit être équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %.
- L'absence doit être prise dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées. Une convention collective ou un décret peut prévoir un délai différent. La date de l'absence est fixée d'un commun accord avec votre employeur.



EXEMPLE

Samira travaille dans un commerce de détail. Durant une semaine achalandée, elle effectue 4 heures supplémentaires. Pour cette semaine en question, son horaire totalise 44 heures. Le mois suivant, elle doit accompagner son enfant à un rendez-vous médical. Elle s'entend avec son employeur pour obtenir une absence rémunérée de 6 heures en échange de ses 4 heures supplémentaires (4 heures majorées de 50 %).

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 55.

CNESST, *Guide d'interprétation et de jurisprudence – Loi sur les normes du travail*, art. 55.

Dans quelles situations puis-je refuser de travailler?

La LNT vous permet de refuser de travailler dans certaines situations précises. Vous pouvez refuser de travailler lorsque l'une des situations suivantes se présente :

- On vous demande de travailler plus de 2 heures au-delà de vos heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte;
- On vous demande de travailler plus de 50 heures de travail par semaine;
- Votre employeur vous avise moins de 5 jours à l'avance que vous devez travailler.

Important : Le droit de refus comporte des exceptions ainsi que des seuils différents selon les circonstances, prévus par la loi.

De plus, le droit de refus peut ne pas s'appliquer:

- 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 un autre cas de force majeure;
- si le refus va à l'encontre de votre code de déontologie professionnelle.

En cas de doute, renseignez-vous auprès de votre employeur ou consultez la CNESST.

EXEMPLE

Théo étudie au Cégep et travaille à l'épicerie de son quartier. Sa semaine normale varie de 10 à 15 heures. Mardi, sa gérante lui demande de travailler le lendemain soir alors qu'il serait en congé cette journée-là. Ayant un examen à préparer, il ne souhaite pas travailler ce jour-là. Même si le total reste sous 15 heures, Théo peut refuser ce quart de travail, car il n'a pas été informé 5 jours d'avance.

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.

Adapter les horaires de travail

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

Oui, avec l'accord de votre employeur.

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 40 heures, sauf exception.

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

- une entente individuelle entre la personne salariée et l'employeur;
- un étalement autorisé par la CNESST pour les personnes salariées visées. 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	Vous en faites la demande à votre employeur	L'employeur, pour ses 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	À votre demande ou à celle de l'employeur, avec un préavis d'au moins 2 semaines avant la fin de l'étalement prévu	Selon les conditions de l'autorisation

À noter :

Une entente d'étalement ne peut pas vous être imposée comme condition d'embauche.





Luc est opérateur de machine dans une entreprise manufacturière. Père monoparental de deux enfants dont il partage la garde, il souhaite être davantage disponible les semaines où ses enfants sont avec lui. Il conclut une entente écrite d'étalement des heures de travail avec son employeur.

Il travaille 50 heures une semaine, puis 30 heures la suivante. Cela représente 80 heures sur deux semaines, soit une moyenne de 40 heures par semaine. Cette entente l'aide à mieux concilier son travail et son rôle de père, tout en respectant la LNT.

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

Je me déplace pour travailler, mais mon quart de travail est écourté. Ai-je droit à une compensation?

Si vous vous présentez au travail à la demande de votre employeur, ou selon votre horaire habituel, mais que vous travaillez moins de 3 heures consécutives, vous avez généralement droit à une indemnité. Elle correspond à 3 heures de salaire, à votre taux horaire habituel.

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

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

EXEMPLE

Samira travaille dans un commerce de détail, où les horaires sont variables. Elle se présente au travail selon son horaire habituel, mais son gestionnaire met fin à son quart de travail après une heure, en raison d'un achalandage plus faible que prévu. Comme cette décision relève de l'employeur, Samira a droit à une indemnité représentant généralement trois heures de salaire.

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

- La durée de la semaine normale de travail est généralement déterminée par votre employeur.
- Les heures travaillées au-delà de 40 heures dans une même semaine sont généralement rémunérées à temps et demi. À votre demande et avec l'accord de votre employeur, leur paiement peut être remplacé par une absence rémunérée selon les conditions prévues à la LNT.
- Vous pouvez refuser de travailler dans certaines situations, selon des limites précises prévues par la loi, sauf exceptions.
- Vos heures de travail peuvent être étalées sur plusieurs semaines, avec votre accord ou suivant l'autorisation obtenue de la CNESST, selon le cas et dans le respect des conditions prévues par la loi. Une convention collective peut également prévoir l'étalement de vos heures de travail.

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé

Informez-vous avant d'agir. Consultez votre horaire, les politiques de votre employeur et votre convention collective, s'il y a lieu.

Parlez-en tôt. Dès qu'un changement d'horaire ou une demande d'heures supplémentaires soulève une difficulté, échangez avec votre employeur.

Consultez la CNESST au besoin. Si vous avez des questions ou souhaitez mieux comprendre votre situation, la CNESST peut vous renseigner sur vos droits.

Pour aller plus loin

Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action

Comprendre les dispositions de la LNT constituent un point de départ. Concilivi met à votre disposition des outils pour mieux comprendre vos droits, favoriser le dialogue avec votre employeur et soutenir une conciliation famille-travail adaptée à votre réalité.

Choisissez l'outil qui répond à votre besoin :

Vous souhaitez...	**Outil Concilivi**
Comprendre les principales obligations prévues par la LNT en matière de conciliation famille-travail	Guide – Obligations légales en conciliation famille-travail : Focus sur les conditions de travail
Approfondir une situation particulière (absences, horaires, télétravail, etc.)	Collection de fiches de vulgarisation juridique sur la conciliation famille-travail et la LNT
Voir des exemples concrets et obtenir des explications complémentaires	Webinaire de vulgarisation juridique
Découvrir d'autres outils et ressources sur la conciliation famille-travail	Outils et ressources de Concilivi

Autres ressources complémentaires

Selon votre situation, les ressources suivantes peuvent également vous être utiles :

Votre besoin	Ressource
Mieux comprendre vos droits et obligations en matière de normes du travail	CNESST, LégisQuébec et Éducaloi
Trouver des ressources sur la proche aidance	L'Appui pour les proches aidants, Proche aidance Québec, CAP santé mentale
Obtenir du soutien ou des références pour votre famille	211 Québec
Trouver une ressource près de chez pour vous aider à gérer le quotidien ou à faire face à des difficultés familiales particulières	Répertoire de ressources communautaires CFT

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

CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille

Avec la participation financière de la CNESST

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