

Heures de travail et heures supplémentaires – Exemptions – Employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail

La plupart des employés ont droit d'être payés une fois et demie leur rémunération normale pour les heures travaillées au-delà de la période normale de huit heures de travail par jour ou 40 heures par semaine. Un employé est autorisé à faire des heures supplémentaires pour un travail demandé, reconnu ou autorisé par l'employeur. Dans certains cas, les employés n'ont pas droit à la rémunération des heures supplémentaires lorsqu'ils déterminent en grande partie leurs heures de travail et gagnent au moins le double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba.

Qui sont exemptés des dispositions de la législation régissant les heures de travail et les heures supplémentaires?

Les employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail et qui gagnent un salaire normal annuel correspondant au moins au double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba sont exemptés. Les deux critères doivent être respectés pour que l'exemption des dispositions de la législation régissant les heures supplémentaires s'applique.

Quel est le salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba?

La Direction des normes d'emploi annonce le salaire annuel moyen dans le secteur industriel au Manitoba en juin de chaque année. Il est calculé en tenant compte des renseignements fournis par Statistique Canada. En 2007, le salaire moyen dans le secteur industriel était de 39042,64 \$. Par conséquent, dès le 1er juin 2008, un employé doit avoir un salaire normal annuel supérieur à 78085,28 \$ pour être exempté.

L'exemption s'applique-t-elle aussi aux employés qui sont payés à l'heure ou à la semaine?

Oui. Peu importe la façon dont les employés sont payés, s'ils gagnent un salaire annuel correspondant au double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba, ils répondent au critère de seuil de revenus. Ce critère s'applique aussi aux employés qui touchent un salaire de base sous le seuil requis, mais qui reçoivent des bonis ou des commissions qui font augmenter leurs revenus au-dessus du seuil requis.

Dans tous les cas, les employés doivent aussi déterminer en grande partie leurs heures de travail.

Que signifie « déterminer en grande partie ses heures de travail »?

Pour la plupart des employés, c'est l'employeur qui détermine à quel moment, à quelles journées et combien

d'heures ils doivent travailler. Ces employés peuvent demander des changements à leur horaire, sauf que leur demande ne sera pas nécessairement acceptée. Ainsi, la plupart des employés ne peuvent déterminer en grande partie leurs heures de travail.

D'autres employés peuvent organiser leur horaire de travail pour répondre à leurs besoins personnels ou à ceux de leurs clients. De temps à autre, ils peuvent vérifier auprès de leur employeur, mais habituellement, l'employeur ne détermine pas leur horaire et ne vérifie pas leurs activités quotidiennes. De façon générale, on pourrait dire que ces employés « déterminent en grande partie leurs heures de travail. »

Qui décide si les employés déterminent en grande partie leurs heures de travail?

L'employeur a la responsabilité d'établir les conditions d'emploi. Si un employeur croit que cette exemption s'applique à ses employés, il doit pouvoir démontrer que les employés déterminent en grande partie leurs heures de travail.

Chaque rapport employeur–employé est différent. Si un employé a le pouvoir de décider de travailler ou non, on pourrait dire qu'il détermine en grande partie ses heures de travail. Lorsqu'un employeur cherche à savoir si un employé détermine en grande partie ses heures de travail, il doit considérer l'ensemble des rapports employeur–employé.

Certains employés établissent leur horaire en fonction de la disponibilité des clients et non selon les heures de bureau. Ces employés déterminent–t–ils en grande partie leurs heures de travail?

De nombreux facteurs entrent en jeu pour savoir si les employés déterminent leurs heures de travail. Le moment pendant lequel les employés travaillent n'est pas aussi important que leur capacité à pouvoir changer un horaire sans demander d'autorisation à leur employeur.

Est–ce que les deux critères sont essentiels pour que l'exemption aux dispositions de la législation régissant les heures supplémentaires s'applique?

Oui. Pour que l'exemption s'applique, les employés doivent déterminer en grande partie leurs heures de travail et gagner un salaire annuel normal correspondant au moins au double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba.

L'exemption s'applique–t–elle à un employé qui n'a travaillé qu'une partie de l'année, qui a touché 40 000 \$ en cinq mois et qui détermine ses heures de travail?

En règle générale, tous les employés ont le droit de faire des heures supplémentaires. Si un employeur désire se prévaloir de l'exemption pour exclure un employé de ce droit, il doit faire la preuve que l'employé répond aux deux critères d'exemption. Le meilleur moyen de démontrer qu'un employé a atteint le seuil de revenus est d'examiner son rendement antérieur.

Si un employé n'a pas travaillé pendant une année entière, ce sera à l'employeur de démontrer que l'employé répond au critère de seuil de revenus. Dans l'exemple donné, l'employé qui a touché 40 000 \$ en cinq mois se dirigerait vers un salaire annuel de 96 000 \$. L'employeur pourrait démontrer que cette situation était probable et que l'employé aurait gagné plus que le seuil de revenus.

Pour communiquer avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Manitoba le

1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et ne peut servir d'avis juridique. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter le Code des normes d'emploi, ou communiquez avec nous pour obtenir plus de détails.

le juin 2, 2009