

## **Indemnité de rentrée au travail**

Il arrive que des employés sont censés faire un quart de travail, mais que le quart de travail est annulé ou raccourci. Dans d'autres cas, des employés sont appelés à se rendre au travail alors qu'ils ne sont pas censés travailler. Les employés qui se présentent au travail doivent être payés pour au moins trois heures de travail ou pour leur quart de travail au complet, le nombre le moins élevé étant retenu.

### **Combien touchent les employés qui se présentent au travail?**

Les employés qui travaillent trois heures ou plus reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées.

Les employés censés travailler trois heures ou plus, mais qui travaillent moins de trois heures, reçoivent leur salaire normal pour trois heures.

Les employés censés travailler moins de trois heures et qui travaillent les heures prévues à l'horaire reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées.

Les employés censés travailler moins de trois heures et qui travaillent moins que les heures prévues à l'horaire reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures prévues à l'horaire.

### **Des employés censés travailler cinq heures sont renvoyés à la maison à leur arrivée au travail. Sont-ils payés pour ce quart de travail?**

Oui. Les employés qui se présentent au travail doivent être payés pour trois heures de travail à leur salaire normal.

### **Des employés censés travailler cinq heures plus tard dans la semaine ont un changement à l'horaire et n'ont plus à faire ce quart de travail. Sont-ils payés pour ce quart de travail?**

Non. L'indemnité de rentrée au travail est payable seulement lorsque les employés se présentent au travail comme prévu. Lorsque les employés savent ou devraient savoir que leur quart de travail est annulé ou a changé, ils ne sont pas admissibles à une indemnité de rentrée au travail.

### **Si le quart de travail prévu est de deux heures, cela veut-il dire que les employés doivent être payés pour trois heures?**

Non. Les employeurs peuvent prévoir des quarts de travail de moins de trois heures et payer les employés pour la durée prévue de ce quart.

## **Combien sont payés les employés qui se présentent à leur quart de travail de deux heures, mais qui sont renvoyés à la maison après une heure en raison d'une baisse d'activité?**

Les employés sont payés pour le quart de travail prévu, qui est ici de deux heures.

## **Combien sont payés les employés censés travailler huit heures, mais qui sont renvoyés à la maison après cinq heures.**

Comme les employés ont travaillé plus que les trois heures minimales requises pour avoir droit à l'indemnité de rentrée au travail, ils sont payés pour les cinq heures de travail effectuées.

## **Le fait d'être « de garde » est-il pris en compte dans le calcul des indemnités de rentrée au travail?**

Oui, et cela chaque fois que l'on demande à un employé de se présenter au travail. Les employeurs peuvent fixer la durée d'une période de garde. Par exemple, un employeur peut déterminer que la durée d'une période de garde est d'une heure. L'employé et l'employeur savent tous deux que chaque période de garde donnera droit à une indemnité équivalente à une heure de travail. Que la période de garde dure 15 minutes ou occupe toute l'heure, l'employé sera de toute façon payé pour une heure de travail.

Si les périodes de garde durent habituellement plus d'une heure, l'indemnité doit correspondre à la durée durant laquelle l'employé a travaillé ou à trois heures de travail, le montant le plus élevé l'emportant.

## **Combien sont payés les employés qui devraient être en congé, mais qui sont appelés à se rendre au travail pour une heure?**

Les employés sont payés pour une heure. L'indemnité de rentrée au travail est applicable seulement lorsqu'il y a des changements non prévus une fois que les employés se sont présentés au travail. Dans le cas décrit ci-dessus, les employés connaissaient la durée du quart avant de se présenter au travail et ont consenti à faire ce quart. Ils sont donc payés pour le nombre d'heures de travail effectuées.

## **Un employeur propose régulièrement des quarts de travail de moins de trois heures, mais les employés travaillent souvent plus que les trois heures prévues. S'ils travaillent moins que trois heures, combien sont-ils payés?**

Même si un employeur peut proposer des quarts de travail de moins de trois heures et payer seulement pour la durée du quart prévu, dans ce cas précis, la durée du quart de travail ne traduit pas la réalité lorsque les employés se présentent au travail. Par conséquent, les employés devraient recevoir l'indemnité de rentrée au travail et être payés pour le nombre d'heures de travail effectuées ou pour trois heures, le nombre le plus grand étant retenu.

## **On demande à des employés censés travailler six heures par jour de travailler une heure de plus. Ont-ils droit à l'indemnité de rentrée au travail?**

Non. Comme le quart de travail dépasse trois heures et que les employés ont travaillé plus de trois heures, ils n'ont pas droit à une indemnité de rentrée au travail. Les employés sont payés pour le nombre d'heures de travail effectuées. Si les heures additionnelles allongent le quart de travail au-delà de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine, les employés ont droit à la rémunération des heures supplémentaires. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la page intitulée [Heures supplémentaires](#).

## **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](mailto:employmentstandards@gov.mb.ca)

Site Web : [www.manitoba.ca/labour/standards](http://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 septembre 17, 2008