Direction des normes d emploi

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.

Qu'est-ce que le salaire de l'employé qui se présente au travail?

Les employés doivent être rémunérés au taux normal pour un minimum de trois heures si le quart de travail prévu était de plus de trois heures. Par exemple, un employé est censé travailler six heures, mais l'employeur le renvoie à la maison après deux heures. L'employé a le droit de recevoir le salaire pour trois heures de travail.

Si le quart de travail prévu était de moins de trois heures, les employés doivent être rémunérés pour la durée du quart de travail prévu. Par exemple, l'employé est censé travailler deux heures, mais l'employeur le renvoie à la maison après une heure. L'employé a le droit de recevoir le salaire pour deux heures de travail parce que c'était la durée du quart de travail prévu.

Voici quelques exemples :

- Un employeur renvoie ses employés à la maison avant la fin de leur quart de travail parce qu'il n'y a pas beaucoup de travail.
- Un employeur a trop d'employés pour un quart de travail particulier et renvoie un ou plusieurs employés chez eux.
- Un employé est de garde et se présente au travail.
- Lorsque les conditions météorologiques influencent la façon dont se fait le travail et que le temps change, les employés sont renvoyés chez eux.

Si l'employeur prévient l'employé que son quart de travail est annulé avant que l'employé ne se présente au travail, il n'a pas besoin de payer l'employé.

Combien touchent les employés qui se présentent au travail?

Lorsque l'employeur décide d'annuler un quart de travail ou d'y mettre fin plus tôt que prévu, les employés qui sont appelés à travailler plus de trois heures, et

- qui travaillent moins de trois heures doivent recevoir le salaire d'au moins trois heures de travail;
- qui travaillent plus de trois heures doivent recevoir le salaire de toutes les heures travaillées.

Si les employés sont appelés à travailler moins de trois heures, ils doivent recevoir leur salaire normal pour leur quart de travail au complet.

Le tableau suivant explique ce qu'un employé a le droit d'être payé si l'employeur annule ou réduit son quart de travail. Lorsque les employés sont avertis du changement d'horaire avant de se présenter au travail, ils n'ont pas le droit à l'indemnité de présence.

Heures prévues	**Heures travaillées**	**Doit être payé pour**
3 heures ou plus	Moins de 3 heures	3 heures
Exemple : 4 heures	*Une demi-heure*	*3 heures*
Heures prévues	**Heures travaillées**	**Doit être payé pour**
Moins de 3 heures	Moins que les heures prévues	Tout le quart de travail prévu
Exemple : 2,5 heures	*Une demi-heure*	*2,5 heures*

Les employeurs doivent-ils afficher les horaires?

Les employeurs établissent les horaires et les heures de travail des employés, mais ils ne sont pas tenus d'afficher ces horaires. Les employeurs peuvent établir un horaire chaque jour, ou encore des semaines à l'avance, mais ils sont tenus de dire aux employés qui doivent se présenter au travail quelle sera la durée de leur quart de travail.

Lorsque l'employeur n'a pas dit à un employé avant que celui-ci ne se présente au travail quelle sera la durée de son quart de travail, ce quart de travail sera considéré comme étant de trois heures au minimum.

Est-ce qu'un employeur peut établir un horaire à durée indéterminée?

Oui, mais les employés auront droit à une rémunération égale au nombre total d'heures effectuées pendant le quart de travail, ou à trois heures, selon le chiffre le plus élevé.

Par exemple, un employeur peut demander à un employé de commencer à travailler à 17 h sans lui dire quand son quart de travail se terminera. On estimera que le quart de travail est de trois heures au minimum, ce qui signifie que si l'employé ne travaille que pendant une heure, il sera tout de même rémunéré pour trois heures.

Est-ce qu'un employeur peut changer l'horaire de travail?

Oui, les employeurs déterminent les horaires de travail et peuvent les changer à tout moment. Si l'employeur prévient l'employé que son quart de travail est annulé avant que l'employé ne se présente au travail, il n'a pas besoin de payer l'employé.

L'employeur doit-il payer un employé qui est de garde?

Non, les employés ne sont payés que pour les heures de travail qu’ils ont effectuées. Le fait d’être de garde n’est pas considéré comme du travail.

Le salaire de l'employé qui se présente au travail s'applique-t-il à un employé qui est de garde?

Oui, lorsque des employés de garde sont appelés pour travailler, le salaire de l’employé qui se présente au travail s’applique. Si l’employeur n’a pas dit aux employés combien de temps ils travailleront lorsqu’il les a appelés, ils doivent être payés pour un minimum de trois heures quand ils se présentent au travail.

Cependant, l’employeur peut établir un horaire pour les employés de garde. Par exemple, il peut dire aux employés de garde qu’ils seront rémunérés pour une heure lorsqu’ils doivent se rendre au travail. Les employés sont alors rémunérés pour une heure, même s’ils n’ont travaillé que pendant vingt minutes.

L’employeur doit être précis lorsqu’il établit un horaire pour les employés de garde. S’il prévoit une heure de travail, mais que les employés travaillent régulièrement plus d’une heure, il devra les payer pour trois heures de travail.

Le salaire de l'employé qui se présente au travail s'applique-t-il aux réunions du personnel?

Oui, le salaire de l’employé qui se présente au travail s’applique lorsqu’un employeur demande à ses employés de se présenter au travail pour participer à une réunion du personnel. Les réunions du personnel obligatoires sont considérées comme du travail. Si l’employeur ne dit pas à son personnel combien de temps durera la réunion, les employés doivent être payés pour trois heures au minimum.

Si on a dit aux employés combien de temps durera la réunion, ils sont payés pour la durée de la réunion, ou pour le nombre d’heures qu’on leur a indiquées, selon le chiffre le plus élevé.

Est-ce que les indemnités de rentrée au travail s'appliquent lorsqu'un employé se porte volontaire pour retourner chez lui?

Les indemnités de rentrée au travail s'appliquent dès qu'un employé qui se présente au travail travaille moins longtemps que prévu. Un employeur ne peut éviter de payer des indemnités de rentrée au travail en demandant à ses employés si l'un d'entre eux se porte volontaire pour terminer son quart de travail plus tôt.

Est-ce que les indemnités de rentrée au travail s'appliquent lorsqu'un employé demande de quitter le travail?

Parfois, les employés demandent pour des raisons personnelles de rentrer chez eux avant la fin de leur quart de travail prévu. Si c'est le cas, l'employeur ne doit payer que les heures réellement travaillées.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s’y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d’emploi*, la *Loi sur les salaires dans l’industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d’emploi.

Offerts dans de multiples formats
sur demande.

le mars 4, 2021
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA