

Ce document contient des extraits des normes du travail. Pour consulter une norme dans son entier, vérifier avec les liens Internet pour visualiser la norme dans son intégrité.



<http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html>

La loi dit

La Loi sur les normes du travail contient des dispositions sur la présence au travail qui protègent la majorité des salariés québécois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Droit de refuser de travailler

Un salarié peut refuser de travailler si, une journée donnée :

- on lui demande de travailler plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte
- on lui demande de travailler plus de **12 heures par période de 24 heures**. Cette disposition s'applique seulement aux salariés dont les heures quotidiennes de travail sont **variables ou non continues**.

Le salarié peut aussi refuser de travailler si, une semaine donnée :

- on lui demande de travailler plus de 50 heures, sauf si ses heures de travail sont étalées
- on lui demande de travailler plus de 60 heures. Cette disposition s'applique seulement aux salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou, plus spécifiquement, sur le territoire de la Baie-James.

Un salarié ne peut pas refuser de travailler :

- en cas de danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population
- en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens ou d'immeubles, ou dans tout autre cas de force majeure
- si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/le-droit-de-refus-du-salarie-de-travailler-au-dela-dun-certain-nombre-dheures-quen-est-il/index.html>

Commission
des normes
du travail

Québec 

Centre de documentation

- [Centre de documentation](#) /
- [Chroniques](#) /
- [Articles rédigés par des spécialistes de la CNT pour des revues externes](#) /
- Le droit de refus du salarié de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures. Qu'en est-il ?

Le droit de refus du salarié de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures. Qu'en est-il ?

Par François Duplessis, **avocat**
Poirier Rivest Fradette (**Commission des normes du travail**)

Modalités d'application du droit de refus

Le droit de refus peut **s'exercer quotidiennement, de façon hebdomadaire ou les deux**. C'est le total des heures, **calculé à partir de la première heure travaillée**, qui détermine la possibilité d'exercer ou non le droit de refus. Sans énumérer de façon exhaustive les modalités d'application stipulées à l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail, nous nous contenterons d'en illustrer deux.

Par exemple, sur une base quotidienne, un salarié qui a un horaire régulier pourra refuser de travailler plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte. Sur une base hebdomadaire, le droit de refus peut s'exercer, **peu importe le régime d'horaire du salarié, après plus de 50 heures par semaine**, sauf en certaines circonstances.

La loi prévoit également des cas précis empêchant l'exercice du droit de refus par les salariés, soit :

- l'existence d'un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ;
- un cas de force majeure, incluant le risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles. Notons cependant que pour l'employeur, **le cas de force majeure ne vise pas la continuation de sa production, mais bien la mise en œuvre des moyens de conservation des biens et services.**

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail/la-duree-du-travail/5901/index.html>



GUIDE INTERPRÉTATION ET JURISPRUDENCE

Article 59.0.1

Durée maximale de travail

(ouvrir l'onglet INTERPRÉTATION)

Le législateur apporte une restriction au droit de refus de travailler dans certains cas spécifiques. Ainsi, le droit de refus ne peut s'exercer :

1. s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ;
Ce principe est déjà établi à l'article 2 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) qui entérine le droit au secours pour l'être humain dont la vie est en péril.
2. en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou pour autre cas de force majeure ;
Pour l'employeur, le cas de force majeure ne vise pas la continuation de sa production, mais plutôt la mise en œuvre de moyens de conservation des biens et services.
3. si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.



Repos hebdomadaire

Le salarié a droit **chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives**. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord



Pratiques interdites

Il est interdit à un employeur ou à son agent de **sanctionner** un salarié dans les circonstances suivantes :

- Même s'il a pris des moyens raisonnables pour remplir ses obligations familiales, **il a dû refuser de travailler plus que ses heures habituelles** pour s'occuper :
 - de la garde, de la santé ou de l'éducation de son enfant ou de celui de son conjoint
 - de la santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/chapitre-vii/140/index.html#c1735>



http://www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/letalement-des-heures-de-travail-et-le-calcul-des-heures-supplementaires/?no_cache=1



Centre de documentation

- [Centre de documentation](#) /
- [Chroniques](#) /
- [Articles rédigés par des spécialistes de la CNT pour des revues externes](#) /
- L'étalement des heures de travail et le calcul des heures supplémentaires

L'étalement des heures de travail et le calcul des heures supplémentaires

Par François Duplessis, avocat
Poirier Rivest Fradette (Commission des normes du travail)

De quoi s'agit-il ?

L'étalement des heures de travail consiste à utiliser une période de référence autre que la semaine normale de travail pour les fins de calcul des heures supplémentaires. Prévues à l'article 53 de la Loi sur les normes du travail, cette pratique permet ainsi à l'employeur, selon certaines conditions, d'étaler les heures de travail de ses salariés sur plusieurs semaines.

Les modalités à respecter

L'étalement des heures de travail doit absolument faire l'objet d'une autorisation de la Commission des normes du travail, sauf si cette possibilité est prévue dans une convention collective ou dans un décret. Dans tous les cas, cependant, l'employeur doit s'assurer, pour le calcul des heures supplémentaires, que la moyenne hebdomadaire des heures travaillées pendant la période de référence reste équivalente à la norme prévue par la loi qui édicte que, « aux fins de calcul des heures supplémentaires, la semaine normale est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement » (art. 52 LNT). La période de référence est la séquence de deux semaines ou plus servant à établir la moyenne hebdomadaire des heures de travail.

Un exemple

—

Si, au cours d'une période de trois semaines, une personne a travaillé 120 heures et que le nombre d'heures varie de 30 à 50 heures par semaine, le calcul devrait être le suivant :
 $120 \text{ h} \div 3 \text{ semaines} = 40 \text{ h}$ (soit la moyenne hebdomadaire des heures travaillées).

—

Il va de soi que l'étalement des heures de travail ne saurait servir à éviter le paiement des heures supplémentaires. L'employeur et le salarié doivent y trouver un bénéfice d'une autre nature afin de compenser la perte, pour le salarié, de l'avantage que constitue le paiement des heures supplémentaires sur une base hebdomadaire. Par exemple, les salariés qui travaillent dans des endroits isolés et ceux dont l'horaire de travail est irrégulier sont des catégories de salariés susceptibles de retirer certains avantages de l'étalement des heures de travail. Notons que les salariés visés par une demande d'autorisation d'étalement des heures de travail doivent donner leur accord par écrit à la proposition de l'employeur.

L'autorisation d'étaler les heures de travail est accordée pour une durée maximale d'un an, avec possibilité de renouvellement, et elle ne peut avoir d'effet rétroactif. Par ailleurs, toute demande d'autorisation doit provenir d'un employeur unique et non pas d'un groupe d'employeurs.

En somme, un employeur peut procéder à l'étalement des heures de travail de ses salariés sur plusieurs semaines, pour des raisons d'efficacité ou autres. Ce droit de gérance reconnu par la Loi sur les normes du travail demeure toutefois assujéti aux modalités d'application édictées par cette loi.

Pour en savoir plus sur les normes du travail, visitez le site Internet de la Commission des normes du travail au www.cnt.gouv.qc.ca ou communiquez avec le Service des renseignements au 514 873-7061, pour la région de Montréal, ou sans frais au 1 800 265-1414.