



Travail

Renseignements sur **Les normes du travail**

4A

JOURS FÉRIÉS – TRAVAIL ININTERROMPU

(Il est recommandé de consulter la présente brochure conjointement avec le feuillet d'information n° 4 de la présente série, intitulé *Jours fériés*)

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La section V – Jours fériés de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'octroi de neuf congés fériés payés par année. Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet d'information n° 1 de la présente série intitulé *Sommaire* décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Vous pouvez le consulter sur le site Web du Programme du travail à l'adresse travail.gc.ca.

1. Qu'est-ce qu'un « travail ininterrompu »?

On dit qu'un employé occupe un « travail ininterrompu » dans les cas suivants :

- a) il travaille dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période, se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;
- b) son travail a trait au fonctionnement de véhicules, notamment trains, avions, navires ou camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;
- c) il travaille dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;
- d) toute activité ou tout service habituellement réalisé sans tenir compte des dimanches et des jours fériés.

Le travail ininterrompu ne s'organise pas autour d'horaires de travail fixes, du lundi au vendredi de 9 h à 17 h. Ce genre de travail est « ininterrompu » et les activités se poursuivent durant les jours fériés ou les fins de semaine. Des dispositions spéciales ont donc été ajoutées à la législation pour tenir compte de ce genre de travail.

2. Est-ce que tous les employés travaillant dans ces secteurs d'activité sont considérés comme occupant un « travail ininterrompu »?

Non. Par exemple, dans certaines entreprises de camionnage, le personnel est divisé en différents groupes : camionneurs, chargeurs, répartiteurs, mécaniciens, etc. Le travail de la plupart de ces employés est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. On considère donc qu'ils sont occupés à un « travail ininterrompu ».

D'autres, comme les employés de bureau, apportent le soutien nécessaire au fonctionnement des activités en s'occupant, entre autres, du travail administratif, de la facturation et de la paye. On ne considère pas ces employés comme occupant un « travail ininterrompu », car leur présence n'est pas requise en dehors des heures normales de travail pour assurer le fonctionnement de l'entreprise de camionnage.

Toutefois, s'ils doivent régulièrement travailler durant la fin de semaine ou durant les jours fériés, prendre les appels des camionneurs qui sont sur la route ou s'occuper de la répartition du travail, il peut être nécessaire de désigner certains employés de bureau comme étant occupant un « travail ininterrompu ».

3. Est-ce qu'un employeur peut ajouter un montant à l'indemnité de parcours ou au taux horaire en guise de rémunération des jours fériés? Et si un employé accepte un taux de rémunération fixe pour tous les jours fériés?

Tout employé doit être rémunéré au moyen de la méthode prévue par le *Code canadien du travail*. La loi ne permet pas d'inclure la rémunération des jours fériés dans l'indemnité de parcours ni dans le taux de salaire. Le *Code* ne permet pas à un employé de recevoir moins que le taux minimum prévu par la loi, même si cet employé accepte un autre taux de rémunération.

4. Si un employé occupant un travail ininterrompu ne se présente pas au travail conformément à l’horaire établi lors d’un jour férié ou s’il déclare qu’il n’est pas disponible pour travailler en vertu de certaines conditions d’emploi, est-il toujours admissible à l’indemnité de jour férié?

- a) Si un employeur a inscrit un employé à l’horaire lors d’un jour férié et que ce dernier ne se présente pas le dit jour, l’employeur n’est pas tenu de le rémunérer pour le jour férié. Toutefois, il est à noter que, si l’employé a déjà mentionné une préférence pour un jour de congé en particulier, cela ne signifie pas qu’il refusera un quart de travail s’il est inscrit à l’horaire pour cette journée.
- b) Certaines conventions collectives ou politiques d’entreprise permettent aux employés de se déclarer non disponible pour le travail. La convention collective ou la politique de l’entreprise doit cependant établir la procédure qui permet à l’employé de retirer son nom d’une plage de l’horaire de travail à venir. Cette procédure empêche l’employeur de faire travailler l’employé pendant cette plage horaire. Si un employé n’est pas disponible pour travailler lors d’un congé férié, l’employeur n’a pas à le rémunérer pour ce congé.

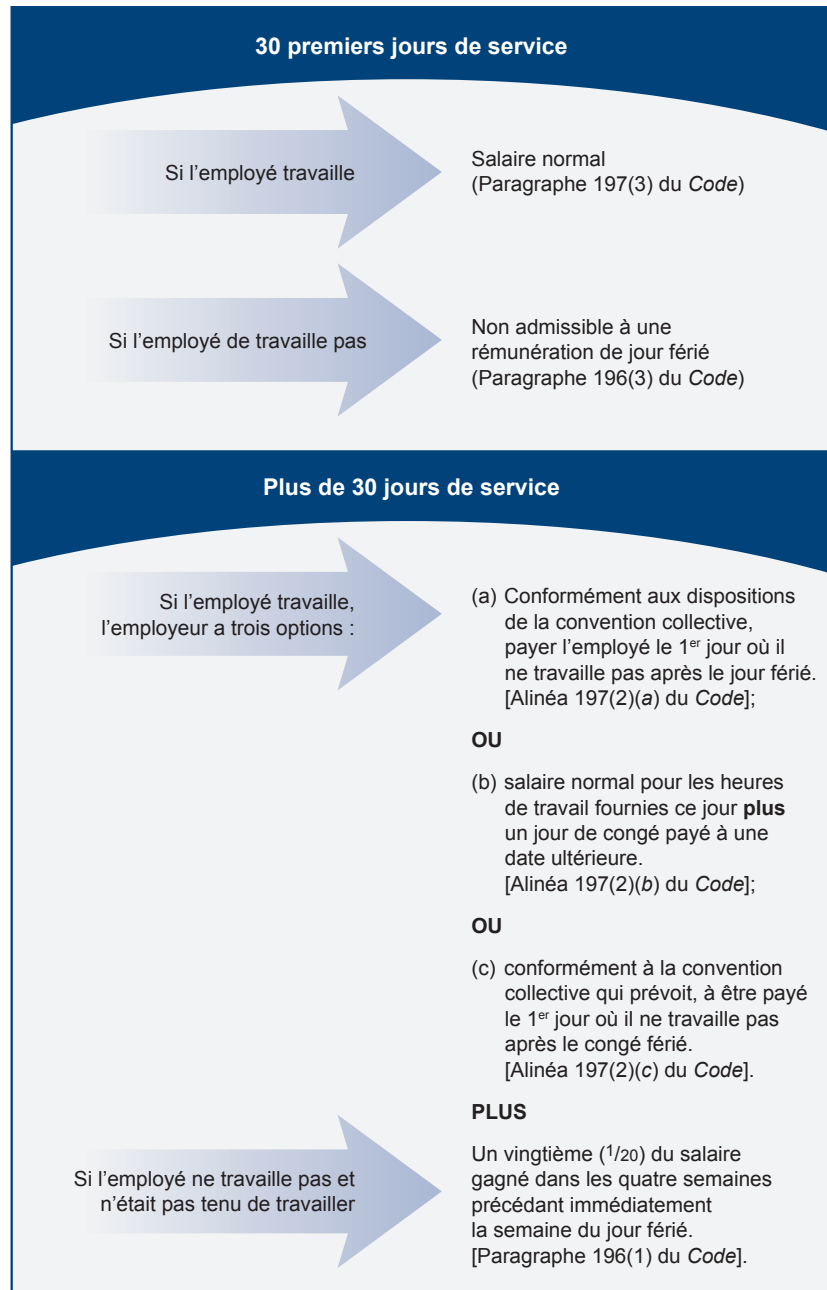
5. Quelles dispositions spéciales sur les jours fériés s’appliquent aux employés occupant un travail ininterrompu et qui sont tenus de travailler ce jour férié?

Dans de telles circonstances, le *Code* offre différentes options à l’employeur. Il a le choix de :

- a) verser à l’employé son salaire normal pour le jour férié et, pour les heures de travail fournies ce jour, verser une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal;
- b) verser à l’employé son salaire normal pour les heures de travail fournies ce jour et accorder à l’employé une journée de congé payé à une date convenable pour l’employeur et l’employé; ou
- c) payer l’employé pour le premier jour où ce dernier ne travaille pas après le congé férié lorsque la convention collective le prévoit.

Section V

Options relatives à la rémunération des jours fériés dans le cas des employés occupés à un travail ininterrompu



* Si un employé appelé à travailler pendant un jour férié n'est pas disponible ce jour-là, il n'a pas droit à une rémunération de jour férié pour cette journée [paragraphe 196(4)]. Consulter la question 4 pour en savoir plus.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet www.travail.gc.ca ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire [Contactez-nous](#) du Programme du travail.

Renseignements sur les normes du travail – 4A JOURS FÉRIÉS – TRAVAIL ININTERROMPU

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publiccentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em7-1/4-1-2015F-PDF

ISBN : 978-0-660-23425-0

EDSC

N° de cat. : LT-123-03-15F