



Salaire minimum, surtemps et salaire de présence minimale

1. Existe-t-il au Nouveau-Brunswick un taux de salaire minimum?

Oui, le Nouveau-Brunswick a un taux de salaire minimum que l'employeur est tenu de verser aux employés pour chaque heure de travail. À partir du 1^{er} avril 2023, le taux est 14,75 \$ l'heure.

Dorénavant, le taux sera ajusté selon l'indice des prix à la consommation du Nouveau-Brunswick.

Tous les employés à qui on verse un salaire, une commission ou une compensation pour du travail à la pièce doit recevoir au moins le salaire minimum pour chaque heure de travail.

En plus du salaire minimum général, il y a des taux de salaire minimum spéciaux pour:

- certaines catégories d'employés qui effectuent des travaux de construction pour le gouvernement (construction de bâtiments, de routes et de ponts) et;
- pour les moniteurs ou organisateurs de camps d'été résidentiels.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec la Direction des normes d'emploi.

2. Existe-t-il un taux de salaire minimum pour le surtemps et quand s'applique-t-il?

Oui, il existe un taux de salaire minimum pour le surtemps travaillé par l'employé. À partir du 1^{er} avril 2023, le taux est 22,13 \$ l'heure. L'employeur doit payer aux employés au moins une fois et demie le salaire minimum pour chaque heure de travail au-delà de 44 heures par semaine.

3. Est-ce que l'employeur peut exiger que l'employé travaille du surtemps ?

Oui. L'employeur a le droit d'exiger que l'employé travaille du surtemps. Toutefois, l'employeur doit payer l'employé pour toutes les heures de surtemps au taux minimum du surtemps. Les heures de travail ne peuvent pas être mises "en banque".

Salaire de présence minimale

1. Existe-t-il un nombre d'heures minimal qu'un employeur doit payer à l'employé à qui l'employeur a demandé de se rendre au travail?

Oui, l'employeur doit verser à l'employé admissible le plus élevé des montants suivants :

- trois heures payées au salaire minimum ou au taux minimum de surtemps pour ces heures, ou
- les heures travaillées par l'employé au taux de salaire régulier de ce dernier.

À noter : Lorsqu'une situation d'emploi fait l'objet d'une convention collective, les dispositions de la *Loi sur les normes de travail* quant au salaire de présence minimale ne s'appliquent pas.

2. Comment l'employé devient-t-il admissible à une paie lorsqu'on lui demande de travailler un nombre d'heures minimales?

Pour qu'un employé soit admissible à recevoir une paie pour un nombre minimal d'heures, il doit :

- se présenter au travail tel que demandé par l'employeur;
- avoir un taux de salaire régulier de moins de deux fois le taux du salaire minimum;
- régulièrement travailler pour plus de trois heures consécutives dans une période de travail. L'employé qui travaille des périodes de plus de trois heures consécutives à l'occasion de façon régulière est tenu d'avoir satisfait les exigences.

3. L'employé qui a des quarts de travail fractionné ("split shift") est-il admissible au salaire de présence minimale?

L'employé qui occupe un quart de travail fractionné et que le total des heures d'une journée est de plus de trois heures, a le droit de recevoir le taux de salaire habituel pour les heures de travail. Dans ce cas, le taux de salaire de présence minimale ne s'applique pas.

Exemples

Salaire minimum et le surtemps

Les calculs et exemples ci-après correspondent au taux du salaire minimum de 14,75 \$ l'heure ainsi que le taux applicable de surtemps (1,5 fois le taux de salaire minimum). Les calculs devront être changés selon le salaire minimum courant.

Exemple 1 :

L'employé qui gagne un salaire minimum de 14,75 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit 781,78 \$ de salaire total pour la semaine.

44 h x 14,75 \$/h	649,00 \$
50 h - 44 h = 6 h à 22,13 \$/h	132,78 \$
Salaire total	781,78 \$

Exemple 2 :

L'employé qui gagne un salaire régulier de 15,00 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit un salaire total de 792,78 \$ pour la semaine.

44 h x 15,00 \$/h	660,00 \$
50 h - 44 h = 6 h à 22,13 \$/h	132,78 \$
Salaire total	792,78 \$

Exemple 3 :

L'employé qui gagne un salaire régulier de 23,00 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit un salaire total de 1150,00 \$ pour la semaine.

50 h x 23,00 \$/h	1150,00 \$
Salaire total	1150,00 \$

Dans cet exemple, l'employé gagne plus que le taux minimum du surtemps de 22,13 \$ l'heure, donc, le minimum du surtemps ne s'applique pas.

Exemples

Salaire de présence minimale

Exemple 1 :

L'employé qui gagne 15,00 \$ l'heure, travaille 44 heures ou moins durant la semaine, se rend au travail et est renvoyé à la maison après deux heures, reçoit 44,25 \$ en salaire pour la période (le plus élevé des deux montants).

3 h x 14,75 \$/h salaire minimum	44,25 \$
au lieu de	
2 h travaillées x 15,00 \$/h salaire régulier	30,00 \$

Exemple 2 :

L'employé qui gagne 15,00 \$ l'heure qui travaille plus de 44 heures dans la semaine, se rend au travail et est renvoyé à la maison après deux heures de travail, reçoit 66,39 \$ en salaire pour la période (le plus élevé des deux montants).

3 h x 22,13 \$/h minimum de surtemps	66,39 \$
au lieu de	
2 h x 22,13 \$/h minimum de surtemps	44,26 \$

Dans cet exemple, le salaire régulier de l'employé ne s'applique pas, car l'employé a droit au taux minimum du surtemps.

Exemple 3 :

L'employé qui gagne 30,00 \$ l'heure, se rend au travail et est renvoyé à la maison après une heure de travail, reçoit 30,00 \$ de salaire pour la période.

1 h x 30,00 \$/h salaire régulier	30,00 \$
au lieu de	
3 h x 14,75 \$/h salaire minimum	44,25 \$

Dans cet exemple, l'employé gagne plus de deux fois le taux de salaire minimum de 14,75 \$/h et n'est pas admissible au taux de salaire de présence minimale (14,75 \$ x 2 = 29,50\$).

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la Loi sur les normes d'emploi. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la Loi sur les normes d'emploi, ses règlements d'application et leurs modifications.