

Direction des normes d emploi

Heures supplémentaires et rémunération au rendement

La rémunération des heures supplémentaires est calculée en multipliant par 1,5 le taux horaire de l'employé pour toutes les heures supplémentaires travaillées. La rémunération au rendement est basée sur la productivité et non sur un taux horaire.

Les employés payés à l'heure, à la semaine ou au mois savent ou peuvent calculer leur taux horaire avant de commencer à travailler. Dans le cas de la rémunération au rendement, le taux horaire n'est pas établi tant que le travail n'est pas effectué ou que la période de paye n'est pas terminée.

Qu'entend-on par « rémunération au rendement » ?

La rémunération au rendement est établie en fonction de la productivité des employés et non du nombre d'heures de travail effectuées. Entre autres exemples courants, on peut citer les vendeurs à commission, les mécaniciens payés à taux de salaire fixe et les travailleurs à la pièce.

Comment calcule-t-on la rémunération des heures supplémentaires pour les employés payés au rendement ?

Dans le cas de la rémunération au rendement, le calcul des heures supplémentaires se fait en deux étapes :

1. calculez d'abord le salaire horaire au taux normal en divisant la rémunération au rendement totale reçue pendant la période de paie donnée par le nombre total d'heures de travail de l'employé au cours de cette même période;
2. calculez ensuite le taux horaire des heures supplémentaires en multipliant le salaire horaire au taux normal par 1,5.

Pour chaque période de paie, les employés doivent recevoir le taux horaire pour toutes les heures normales qu'ils ont travaillées ainsi qu'une rémunération au taux horaire normal majoré de 50 % pour toutes les heures supplémentaires qu'ils ont travaillées.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail qui s'ajoutent aux heures normales. Dans la plupart des cas, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. La page [Heures supplémentaires](#) renferme plus de renseignements sur le calcul des heures supplémentaires.

Comment calcule-t-on la rémunération des heures supplémentaires pour les employés payés exclusivement à la commission?

Pour calculer la rémunération des heures supplémentaires des employés payés à la commission, il faut établir le taux horaire pour la période de paie, déterminer les heures normales de travail et les heures supplémentaires faites pendant la période de paie, puis calculer la rémunération des heures supplémentaires.

Prenons l'exemple d'une vendeuse payée exclusivement à la commission une fois par semaine. Pendant la période de paie, elle a gagné 1000 \$ et travaillé 50 heures.

Pour calculer le taux horaire, on divise le total des commissions touchées par le nombre total d'heures de travail:

Commissions

$$\frac{\text{Total des commissions}}{\text{Total des heures}} = \text{Taux horaire} \quad \text{ou} \quad \frac{1\ 000\$}{50} = 20\$$$

Pour les heures normales de travail, le taux horaire versé à la vendeuse est multiplié par les 40 heures de travail qui sont la norme :

$$\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures normales de travail} \quad 20 \$ \times 40 = 800 \$$$

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est calculé en multipliant le taux horaire normal par 1,5 :

$$\text{Taux horaire} \times 1,5 = \text{rémunération des heures supplémentaires} \quad 20 \$ \times 1,5 = 30 \$$$

Multiplier le taux de rémunération des heures supplémentaires par le nombre d'heures supplémentaires effectuées :

$$\text{Taux horaire des heures supplémentaires} \times \text{nombre d'heures supplémentaires} \quad 30 \$ \times 10 = 300 \$$$

En additionnant les deux montants, on obtient la rémunération totale de la vendeuse pendant la période de paie.

$$800 \$ + 300 \$ = 1100 \$$$

Étant donné que la vendeuse a déjà gagné 1000 \$ sous forme de commissions, son employeur doit lui verser 100 \$ de plus pour les heures de travail pour lesquelles elle n'a pas encore été payée.

Comment les employés rémunérés à un taux fixe (comme beaucoup de mécaniciens et de techniciens réparateurs d'automobiles) sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Pour calculer le salaire des heures supplémentaires des employés rémunérés à un taux fixe, il faut établir le taux horaire pour la période de paie, déterminer les heures normales de travail et les heures supplémentaires faites pendant la période de paie, puis calculer le salaire des heures supplémentaires.

Prenons l'exemple d'un mécanicien payé une fois par semaine et qui gagne 40 \$ chaque fois qu'il répare les freins d'une auto. Au cours d'une période de paie, le mécanicien répare les freins de 30 automobiles et fait 48 heures de travail, c'est-à-dire 40 heures normales et 8 heures supplémentaires. La rémunération totale pour les 30 réparations de freins s'élève à 1 200 \$.

Calculer le taux horaire normal en divisant la rémunération totale reçue pendant cette période de paie par le nombre total d'heures de travail:

$$\frac{\text{Taux fixe}}{\text{Total des heures}} = \text{Taux horaire} \quad \text{ou} \quad \frac{1200\$}{48} = 25\$$$

Pour les heures normales de travail, le taux horaire du mécanicien est multiplié par les 40 heures de travail qui sont la norme :

$$\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures normales de travail} \quad 25 \$ \times 40 = 1\,000 \$$$

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est calculé en multipliant le taux horaire normal par 1,5 :

$$\text{Taux horaire} \times 1,5 = \text{rémunération des heures supplémentaires} \quad 25 \$ \times 1,5 = 37,50 \$$$

La rémunération des heures supplémentaires est calculée en multipliant le taux horaire des heures supplémentaires par le nombre d'heures supplémentaires faites :

$$\text{Taux horaire des heures supplémentaires} \times \text{nombre d'heures supplémentaires} \quad 37,50 \$ \times 8 = 300 \$$$

Additionner le salaire normal et le salaire des heures supplémentaires pour obtenir la rémunération totale du mécanicien pendant la période de paie.

$$1\,000 \$ + 300 \$ = 1\,300 \$$$

Étant donné que le mécanicien a déjà reçu 1200 \$ sous forme de taux fixe, l'employeur doit lui verser 100 \$ pour les heures de travail qu'il a faites et qui ne lui ont pas été payées.

Comment les employés rémunérés à la pièce (comme les opérateurs de machines à coudre) sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Pour calculer le salaire des heures supplémentaires des employés rémunérés à la pièce, il faut établir le taux horaire pour la période de paie, déterminer les heures normales de travail et les heures supplémentaires faites pendant la période de paie, puis calculer le salaire des heures supplémentaires.

Prenons l'exemple d'une opératrice de machines à coudre qui est payée une fois par semaine et qui gagne 0,75 \$ pour chaque poche cousue. Pendant la période de paie, l'employée coud 1 000 poches et gagne en tout 750 \$ pour 50 heures de travail.

Calculer le taux horaire en divisant la rémunération totale par le nombre d'heures de travail pendant la période de paie:

$$\frac{\text{Rémunération au rendement (les pièces produites)}}{\text{Total des heures}} = \text{Taux horaire} \quad \text{ou} \quad \frac{750\$}{50} = 15\$$$

Pour les heures normales de travail, le taux horaire versé à l'opératrice de machines à coudre est multiplié par les 40 heures de travail qui sont la norme :

$$\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures normales de travail} \quad 15 \$ \times 40 = 600 \$$$

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est calculé en multipliant le taux horaire par 1,5 :

$$\text{Taux horaire} \times 1,5 = \text{rémunération des heures supplémentaires} \quad 15 \$ \times 1,5 = 22,50 \$$$

Multiplier le taux horaire des heures supplémentaires de l'opératrice de machines à coudre par le nombre d'heures supplémentaires effectuées :

$$\text{Taux horaire des heures supplémentaires} \times \text{nombre d'heures supplémentaires} \quad 22,50 \$ \times 10 = 225 \$$$

Additionner le salaire normal et le salaire des heures supplémentaires pour obtenir la rémunération totale de l'opératrice de machines à coudre pendant la période de paie.

$$600 \$ + 225 \$ = 825 \$$$

Étant donné que l'opératrice a déjà gagné 750 \$ avec le nombre de pièces produites, l'employeur doit lui verser 75 \$ pour les heures de travail qu'elles a faites et qui ne lui ont pas été payées.

Comment les employés dont la productivité peut être mesurée heure par heure sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Dans certains cas, les employeurs peuvent mesurer exactement la productivité des employés pendant les heures supplémentaires. Par exemple, dans le travail à la pièce où l'employée reçoit 0,75 \$ pour chaque poche cousue, l'employeur peut établir le nombre de poches cousues pendant les heures normales de travail et le nombre de poches cousues pendant les heures supplémentaires.

L'employeur peut choisir de calculer le taux horaire pendant la période de paie de la façon indiquée ci-dessus, ou encore de payer une fois et demie le taux à la pièce pour le travail exécuté pendant les heures supplémentaires. Dans cet exemple, l'employeur pourrait simplement payer 1,13 \$ pour chaque poche cousue pendant les heures supplémentaires au lieu de calculer le taux horaire pour la période de paie.

Comment les employés qui gagnent à la fois un salaire et une rémunération au rendement sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Il y a deux façons de calculer la rémunération des heures supplémentaires des employés qui reçoivent un salaire et une rémunération au rendement.

1. Si le salaire correspond à plus du double du salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires est fondée sur le salaire seulement. La rémunération au rendement n'est pas incluse dans le calcul du taux horaire.

Par exemple, si l'employé gagne 30 \$ à l'heure, plus une commission, le taux de rémunération des heures supplémentaires sera de $30 \$ \times 1,5 = 45 \$$ par heure supplémentaire. On ne se sert pas de la commission dans les calculs.

2. Si le salaire correspond à moins du double du salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires est calculée séparément pour le salaire et pour la rémunération au rendement. On additionne ensuite les deux montants.

Comment les employés qui reçoivent au moins le double du salaire minimum comme salaire de base, plus une rémunération au rendement, sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Pour calculer le salaire des heures supplémentaires des employés qui reçoivent un salaire de base correspondant à plus du double du salaire minimum, on utilise seulement le salaire de base.

Prenons l'exemple d'un mineur qui reçoit un salaire de base de 30 \$ à l'heure, plus une rémunération au rendement pour sa production pendant la période de paie. Si le salaire de base correspond à plus du double du salaire minimum, le taux de rémunération des heures supplémentaires sera calculé ainsi :

$$\text{Taux horaire de base} \times 1,5 = \text{rémunération des heures supplémentaires} \quad 30 \$ \times 1,5 = 45 \$$$

Le taux horaire des heures supplémentaires est donc de 45 \$. La rémunération au rendement n'est pas incluse dans les calculs.

Comment les employés qui reçoivent moins du double du salaire minimum, plus une rémunération au rendement, sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Pour calculer le salaire des heures supplémentaires des employés qui reçoivent un salaire de base moins élevé que le double du salaire minimum, plus une rémunération au rendement, il faut établir le taux horaire pour la période de paie, déterminer les heures normales de travail et les heures supplémentaires faites pendant cette période, puis calculer le salaire.

Prenons l'exemple d'une vendeuse qui gagne 10 \$ à l'heure, plus une commission sur les ventes. Pendant la période de paie, elle a gagné 84 \$ en commissions et travaillé 42 heures (40 heures normales et deux heures supplémentaires). Le salaire de la vendeuse est moins élevé que le double du salaire minimum, donc son taux horaire doit être calculé séparément pour le salaire de base et la rémunération au rendement. On additionne ensuite les deux montants.

Diviser le total des commissions gagnées par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période de paie en question, puis additionner le taux horaire des commissions et le taux du salaire de base:

Pour calculer le taux horaire de la rémunération au rendement, on utilise la formule suivante:

$$\frac{\text{Commissions}}{\text{Total des heures}} = \text{Taux horaire} \quad \text{ou} \quad \frac{\$84}{42} = 2\$/\text{heure en commissions}$$

Taux horaire de base + taux horaire de la rémunération en commissions = taux horaire total
 $10 \$ + 2 \$ = 12 \$/\text{heure}$

Pour les heures normales de travail, le taux horaire total versé à la vendeuse est multiplié par les 40 heures de travail qui sont la norme :

$$\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures normales de travail} \qquad 12 \$ \times 40 = 480 \$$$

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est calculé en multipliant le taux horaire normal par 1,5 :

Taux horaire $\times 1,5 =$ *rémunération des heures supplémentaires* $12 \$ \times 1,5 = 18 \$$ Multiplier le taux de rémunération des heures supplémentaires par le nombre d'heures supplémentaires effectuées pendant la période de paie :

$$\text{Taux horaire des heures supplémentaires} \times \text{nombre d'heures supplémentaires} \qquad 18 \$ \times 2 = 36 \$$$

Additionner le salaire normal et le salaire des heures supplémentaires pour obtenir la rémunération totale de la vendeuse pendant la période de paie.

$$480 \$ + 36 \$ = 516 \$$$

Étant donné que la vendeuse a déjà touché 84 \$ en commissions et 400 \$ pour le salaire normal, ce qui fait un total de 484 \$, l'employeur doit lui verser 32 \$ de plus pour les heures de travail qu'elle a faites et qui ne lui ont pas encore été payées.

Les employeurs doivent-ils calculer le taux horaire pour chaque période de paie pour chaque employé qui fait des heures supplémentaires?

Oui. Comme le taux horaire des employés rémunérés au rendement ou à la commission est calculé en fonction de la productivité et du nombre d'heures de travail, il change souvent d'une période de paie à l'autre.

Les employés ont-ils droit au salaire minimum pour toutes les heures travaillées?

Les employés ont droit au moins au salaire minimum pour chaque période de paie et ne peuvent accepter de travailler à un salaire inférieur. Le salaire horaire des employés doit être calculé pour chaque période de paie afin de garantir qu'il correspond au moins au salaire minimum. Pour de plus amples renseignements, consultez la page [Salaire minimum](#).

Comment calcule-t-on le salaire des heures supplémentaires si la rémunération au rendement n'est pas versée au moment de la production ou de la vente, mais plus tard?

Le salaire des heures supplémentaires est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées et des

salaires versés pour chaque période de paie. Pour calculer la rémunération des heures supplémentaires, on établit la moyenne des salaires versés en fonction du nombre d'heures de travail pendant la période, sans tenir compte du moment où la production a eu lieu.

De quelle façon les autres incitatifs, comme les primes et la participation aux bénéfiques, peuvent-ils changer le calcul du salaire des heures supplémentaires?

Les incitatifs liés au rendement des employés sont considérés comme faisant partie du salaire aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires. Les primes discrétionnaires, qui ne sont liées en aucune façon au rendement des employés, ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire qui sert à calculer la rémunération des heures supplémentaires.

Existe-t-il des exceptions concernant la rémunération des heures supplémentaires?

Il existe des exceptions à la réglementation des heures supplémentaires pour certains employés. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les pages [Employés qui exercent surtout des fonctions de direction](#) ou [Employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail et gagnent le double du salaire moyen dans le secteur industriel](#). Certaines entreprises ont un permis d'étalement qui permet d'avoir des heures de travail qui varient ou de faire une moyenne, d'autres ont conclu avec leurs employés des accords portant sur l'établissement d'horaires variables personnalisés pour établir un horaire avec une durée normale du travail différente. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les pages [Permis d'étalement](#) et [Accords portant sur l'établissement d'un horaire variable personnalisé](#).

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