



Minimum Wage, Overtime and Minimum Reporting Wage

1. Does New Brunswick have a minimum wage rate?

Yes, New Brunswick does have a minimum wage rate that employers are required to pay their employees for each hour worked.

All employees paid by salary, commission and for piece work must receive at least minimum wage for every hour worked.

In addition to the general minimum wage rate, there are special minimum wage rates for:

- certain categories of employees in government construction work (road, bridge and building construction) and;
- counselors and program staff at residential summer camps.

For more information, please contact the Employment Standards Branch or to obtain the current minimum wage rate, please visit our web site.

2. Is there a minimum overtime wage rate, and when would it apply?

Yes, there is a minimum overtime wage rate. Employers must pay their employees at least one and one-half times the minimum wage for each hour they work in excess of 44 hours during a work week.

3. Can employers require employees to work overtime?

Yes, employers have the right to require their employees to work overtime hours. However, employers must compensate employees for all overtime hours worked at the minimum overtime wage rate. Banking of hours is not permitted.

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.

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 ou pour obtenir le salaire minimum en cours veuillez consulter notre site Web.

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. 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".

2.2

Minimum Reporting Wage

1. Is there a minimum number of hours an employer must pay an employee who has been asked by the employer to report for work?

Yes, the employer must pay the eligible employee the greater of:

- three hours pay at the minimum wage or the minimum overtime rate for those hours, or
- the hours worked by the employee at their regular wage rate.

Note: Where an employment situation is covered by a collective agreement, the provisions of the *Employment Standards Act* relating to the minimum reporting wage do not apply.

2. How does an employee become eligible to receive pay for reporting to work for a minimum number of hours?

In order for an employee to be eligible to receive pay for a minimum number of hours, the employee must:

- have reported for work as scheduled or requested by the employer;
- have a regular wage rate of less than twice the minimum wage rate; and
- be regularly employed for more than three consecutive hours in a shift. An employee who has ongoing occasional shifts of at least three consecutive hours would be regarded as having satisfied this requirement.

3. Is an employee who works split shifts eligible to receive the minimum reporting wage?

Where an employee works split shifts, and the total number of hours worked in that day are greater than three hours, the employee is entitled to be paid the employee's regular wage rate for the hours worked. In this instance, the minimum reporting wage does not apply.

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 normal 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 normal 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.

2.3

Exemples

Minimum Wage and Overtime

The calculations and examples below are based on minimum wage rates between \$8.50 and \$10.00 per hour, and the appropriate minimum overtime rate (1.5 times the minimum wage rate). As minimum wage changes, the calculations should reflect the current minimum wage. For more information regarding the current minimum wage, please contact the Employment Standards Branch.

Example 1:

An employee earning the minimum wage of \$8.50 per hour who works 50 hours in one week shall receive a minimum of \$450.50 in total wages for the week.

44 hrs x \$8.50/hr	\$374.00
50 hrs - 44 hrs = 6 hrs @ \$12.75/hr	\$76.50
Total minimum wage	\$450.50

Example 2:

An employee earning the minimum wage of \$10.00 per hour who works 50 hours in one week shall receive a minimum of \$530.00 in total wages for the week.

44 hrs x \$10.00/hr	\$440.00
50 hrs - 44 hrs = 6 hrs @ \$15.00/hr	\$90.00
Total minimum wage	\$530.00

Example 3:

An employee earning a regular salary of \$12.50 per hour who works 50 hours in one week shall receive \$631.00 in total wages for the week. This example is based on a minimum wage rate of \$9.00 per hour.

44 hrs x \$12.50/hr	\$550.00
50 hrs - 44 hrs = 6 hrs @ \$13.50/hr	\$81.00
Total minimum wage	\$631.00

Exemples

Salaire minimum et le surtemps

Les calculs et exemples ci-après correspondent aux taux du salaire minimum entre 8,50 \$ et 10,00 \$ l'heure ainsi que le taux approprié de surtemps (1,5 fois le taux de salaire minimum). Les calculs devront être changés selon le salaire minimum courant. Pour plus de renseignements sur le salaire minimum en cours, veuillez communiquer avec la Direction des normes d'emploi.

Exemple 1 :

L'employé qui gagne un salaire minimum de 8,50 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit 450,50 \$ de salaire total pour la semaine.

44 h x 8,50 \$/h	374,00 \$
50 h - 44 h = 6 h à 12,75 \$	76,50 \$
Salaire minimal total	450,50 \$

Exemple 2 :

L'employé qui gagne un salaire minimum de 10,00 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit un salaire total de 530,00 \$ pour la semaine.

44 h x 10,00 \$/h	440,00 \$
50 h - 44 h = 6 h à 15,00 \$/h	90,00 \$
Salaire minimum total	530,00 \$

Exemple 3 :

L'employé qui gagne un salaire normal de 12,50 \$ l'heure et qui travaille 50 heures dans une semaine reçoit un salaire total de 631,00 \$ pour la semaine. Cet exemple correspond à un taux de salaire minimum de 9,00 \$ l'heure.

44 h x 12,50 \$/h	550,00 \$
50 h - 44 h = 6 h à 13,50 \$/h	81,00 \$
Salaire minimum total	631,00 \$

2.4

Examples

Minimum Reporting Wage

Example 1:

An employee earning \$10.00 per hour, who has worked 44 or fewer hours for the week, reports to work and is sent home after two hours should be paid \$25.50 in wages for the shift (the greater of the two amounts). This example is based on a minimum wage rate of \$8.50 per hour.

3 hrs x \$8.50/hr minimum wage	\$25.50
instead of	
2 hrs x \$10.00/hr regular wage	\$20.00

Example 2:

An employee earning \$12.50 per hour, who has worked more than 44 hours for the week, reports to work and is sent home after two hours of work should be paid \$45.00 in wages for the shift (the greater of the two amounts). This example is based on a minimum wage rate of \$10.00 per hour.

3 hrs x \$15.00 /hr minimum overtime	\$45.00
instead of	
2 hrs x \$12.50/hr regular wage	\$25.00

Example 3:

An employee earning \$19.50 per hour, who has worked 45 hours for the week, reports to work and is sent home after two hours of work shall receive \$39.00 in wages for the shift. This example is based on a minimum wage rate of \$9.50 per hour.

2 hrs x \$19.50/hr regular wage	\$39.00
instead of	
3 hrs x \$14.25/hr minimum overtime	\$42.75

In this example, the employee earns more than twice the minimum wage rate of \$9.50 per hour; therefore doesn't qualify for minimum reporting pay.

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Exemples

Salaire de présence minimale

Exemple 1 :

L'employé qui gagne 10,00 \$ l'heure, travaille 44 heures ou moins durant la semaine, se rend au travail et est renvoyé à la maison après deux heures, reçoit 25,50 \$ en salaire pour la période (le plus élevé des deux montants). Cet exemple correspond à un taux de salaire minimum de 8,50 \$ l'heure.

3 h x 8,50 \$/h salaire minimum	25,50 \$
au lieu de	
2 h x 10,00\$/h salaire normal	20,00 \$

Exemple 2 :

L'employé qui gagne 12,50 \$ 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 45,00 \$ en salaire pour la période (le plus élevé des deux montants). Cet exemple correspond à un taux de salaire minimum de 10,00 \$ l'heure.

3 h x 15,00 \$/h minimum de surtemps	45,00 \$
au lieu de	
2 h x 12,50 \$/h salaire normal	25,00 \$

Exemple 3 :

L'employé qui gagne 19,50 \$ l'heure, travaille 45 heures dans la semaine, se rend au travail et est renvoyé à la maison après deux heures de travail, reçoit 39,00 \$ de salaire pour la période. Cet exemple correspond à un taux de salaire minimum de 9,50 \$ l'heure.

2 h x 19,50 \$/h salaire normal	39,00 \$
au lieu de	
3 h x 14,25 \$/h minimum de surtemps	42,75 \$

Dans cet exemple, l'employé gagne plus de deux fois le taux de salaire minimum de 9,50 \$/h et n'est pas admissible au taux de salaire de présence minimale.

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.