

Travail agricole

LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/normes

CNESST

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux normes du travail, en collaboration avec la Direction générale des communications.

Cette publication présente les règles en vigueur en date du 1^{er} janvier 2019.

Préresse et impression :

Service du courrier, des arts graphiques et de l'impression
Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle – CNESST

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN 978-2-550-83017-7 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-83250-8 (PDF)



Imprimé sur du papier recyclé :
Couverture : X %
Pages intérieures : X %

Novembre 2019

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca/normes.

VOUS TRAVAILLEZ dans le secteur agricole ?

VOUS GÉREZ une exploitation agricole ?

Voici ce que vous devez savoir sur les principales normes du travail qui s'appliquent au travail en milieu agricole.

TABLE DES MATIÈRES

EN COURS D'EMPLOI	4
Salaire	4
Paye	5
Travail	6
Heures supplémentaires	7
Congés	8
Absences	11
EN FIN D'EMPLOI	12
RECOURS AUPRÈS DE LA CNESST	13

En cours d'emploi

SALAIRE

Toute personne salariée doit recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'elle effectue.

Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.

Si la personne salariée reçoit de son employeur des avantages ayant une valeur pécuniaire, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, cela ne doit pas ramener son salaire à moins que le taux du salaire minimum.

Un employeur ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui des autres personnes qui font les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille à temps partiel ou qu'elle occupe un emploi saisonnier.

Par ailleurs, le travailleur agricole doit être payé durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur. C'est le cas lorsqu'il doit se déplacer pour aller d'un champ à un autre.

Le salaire au rendement pour le cueilleur de framboises ou de fraises

Le salaire minimum payable à la personne salariée affectée exclusivement¹ à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement, c'est-à-dire en fonction de la quantité de petits fruits cueillis. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST, à cnesst.gouv.qc.ca.

Les retenues sur le salaire

L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par la personne salariée. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans ce document. La personne salariée peut annuler cette autorisation en tout temps.

1. *Exclusivement* signifie que le travailleur agricole effectue seulement la cueillette de fraises ou de framboises durant une période de paye. Si le travailleur agricole fait d'autres tâches en plus de la cueillette des fruits durant une période de paye, par exemple le sarclage, il doit alors recevoir le taux général du salaire minimum pendant toute la période de paye.

Les repas et l'hébergement

Les conditions de travail de la personne salariée peuvent faire en sorte que l'employeur doit lui fournir les repas et l'hébergement, ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni à la personne salariée. Le montant maximal qui peut être exigé par l'employeur est fixé chaque année par le gouvernement du Québec. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST, à cnesst.gouv.qc.ca.

Chaque personne salariée hébergée doit disposer d'un lit et d'une commode, ainsi que de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Chaque personne salariée hébergée dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sécheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés de la personne salariée, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

Le système d'enregistrement

L'employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre des personnes salariées à son service.

PAYE

Le paiement du salaire

L'employeur a un mois pour remettre à la personne salariée une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize jours, ou un mois dans le cas des cadres. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

Le bulletin de paye

Lors de chaque paye, l'employeur doit remettre à la personne salariée un bulletin de paye lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

TRAVAIL

Les heures de travail et la présence au travail

Tout temps travaillé doit être payé. À cet effet, une personne salariée est réputée au travail et doit être payée :

- quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- pendant les pauses accordées par l'employeur ;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Les pauses café

Les pauses café ne sont pas obligatoires, mais quand elles sont accordées par l'employeur, elles doivent être payées et incluses dans le calcul des heures travaillées.

Les repas

Après une période de travail de 5 heures consécutives, la personne salariée a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée si la personne ne peut pas quitter son poste de travail.

Le repos hebdomadaire

La personne salariée 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.

L'indemnité de présence d'au moins trois heures

La personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire habituel.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas quand la personne salariée est engagée pour des périodes de moins de trois heures, quand la durée du travail est prévue pour moins de trois heures, ou dans les cas de force majeure (ex. : incendie). La mauvaise température n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au Québec, la semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée fait des heures supplémentaires et doit être payée avec une majoration de 50 % (taux et demi).

Cependant, le paiement des heures supplémentaires à taux majoré ne s'applique pas à certaines catégories de personnes salariées, dont :

- la travailleuse ou le travailleur agricole ;
- la travailleuse ou le travailleur affecté à la mise en conserve et à l'emballage ou à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes, dans une exploitation agricole.

Les heures de travail relatives à ces deux catégories d'emploi sont payées selon leur salaire de base, même après 40 heures.

Cependant, si le travailleur agricole est affecté à d'autres tâches, les heures supplémentaires doivent être payées au taux majoré.

Le travailleur agricole effectue des tâches de nature agricole dans le cadre d'une exploitation agricole. Pour être considérée comme un travailleur agricole, une personne doit participer au travail du sol, de la terre, en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux.

La période des récoltes est le moment où les produits agricoles sont récoltés, cueillis. Cette période peut notamment varier d'une année à l'autre selon l'entreprise agricole, la région dans laquelle elle est située et le type de culture qui y est pratiqué.

Les heures supplémentaires à rémunérer se déterminent en fonction de la tâche effectuée à compter de la 41^e heure de travail hebdomadaire. Le travail agricole est payé à taux simple. Le travail non agricole (entretien de la machinerie, vente des produits au marché) est payé à taux majoré.

CONGÉS

Les jours fériés, chômés et payés

LES JOURS SUIVANTS SONT FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS :

- Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada);
- Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- Le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces);
- Le 25 décembre (jour de Noël).

La norme sur les jours fériés ne s'applique pas à la personne salariée qui s'est absentée du travail sans autorisation ou raison valable le jour ouvrable avant ou après le jour férié. Dans ce cas, la personne salariée ne recevra pas d'indemnité pour ce jour férié et elle n'aura pas de congé compensatoire. Ce jour ouvrable est normalement consacré au travail par la personne salariée.

La personne salariée qui est obligée de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.

La personne salariée qui est en vacances à l'occasion de l'un de ces jours fériés, ou pour qui ce jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre elle et l'employeur.

L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires. Le calcul se fait donc sur les 40 premières heures de travail.

Le congé de la fête nationale

LE 24 JUIN EST UN JOUR FÉRIÉ, CHÔMÉ ET PAYÉ POUR TOUTES LES PERSONNES SALARIÉES DU QUÉBEC.

La seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi à la date du jour férié.

SI LE 24 JUIN TOMBE UN DIMANCHE :

- ce jour même est férié, chômé et payé pour la personne salariée qui travaille habituellement le dimanche ;
- le 25 juin devient le jour chômé et payé pour la personne salariée qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

La personne salariée qui doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'exploitation agricole a droit à son salaire de la journée et à l'indemnité. Toutefois, l'employeur peut choisir de lui accorder, au lieu de l'indemnité, un congé compensatoire payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Si le 24 juin tombe pendant les vacances de la personne salariée, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire payé à une date convenue entre eux, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

Si le 24 juin tombe un jour où la personne salariée ne travaille pas habituellement, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

L'indemnité de la fête nationale se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés.

Les vacances

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze mois consécutifs. Appelée *année de référence*, cette période s'étend généralement du 1^{er} mai au 30 avril.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu de la personne salariée. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence.

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 %
3 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Avant le début de son congé, la personne salariée doit recevoir en un seul versement son indemnité de vacances. Toutefois, dans le cas où la nature saisonnière ou autrement intermittente d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire.


Les vacances doivent être prises dans les douze mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, si la personne salariée le demande, l'employeur peut lui permettre de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

La personne salariée peut demander de reporter ses vacances à l'année suivante si, à la fin des douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, elle est absente ou en congé :

- pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel;
- pour des raisons familiales ou parentales.

L'employeur a le droit de refuser. Il doit alors verser à la personne salariée l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit.

La personne salariée qui a déjà droit à deux semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une semaine sans salaire, ce qui porterait le total de son congé à trois semaines. L'employeur ne peut pas lui refuser ce congé. La personne salariée ne peut toutefois pas exiger de le prendre à la suite de ses deux autres semaines de vacances. Ce congé supplémentaire ne peut pas être fractionné.



Un employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'une personne salariée, ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à celle des autres personnes salariées qui font le même travail dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi.

ABSENCES

Absences protégées par la loi

Une personne salariée a le droit de s'absenter du travail pour des événements liés à sa famille ou à sa santé ou pour remplir certaines obligations à titre de proche aidant. La loi prévoit également qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou si elle est victime d'un acte criminel. La plupart des absences protégées sont sans salaire, mais certaines peuvent être rémunérées. Consultez le site Web de la CNESST pour en savoir plus.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, la personne salariée est couverte par le régime de santé et de sécurité du travail administré par la CNESST. Son emploi et son revenu sont protégés.

En fin d'emploi

L'indemnité de vacances à payer

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit payer à la personne salariée l'indemnité pour les vacances qu'il n'a pas prises, ainsi qu'une indemnité équivalant à 4 % ou 6 % (selon la durée du service continu) du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

L'avis de cessation d'emploi

Un employeur doit donner à la personne salariée un avis écrit de cessation d'emploi avant de mettre fin à son contrat de travail ou avant de le mettre à pied pour une période de plus de six mois.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou si la personne salariée a terminé la tâche pour laquelle elle avait été engagée, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

Les délais pour remettre l'avis à la personne salariée varient selon la durée de son service continu.

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Si l'employeur ne remet pas l'avis de cessation d'emploi à la personne salariée dans les délais prévus ou s'il le fait dans des délais insuffisants, il devra lui verser une indemnité compensatrice. Cette indemnité devra égaler le salaire que la personne salariée aurait normalement gagné entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être envoyé et la fin de son emploi. Elle ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

L'avis de cessation d'emploi est nul et sans valeur s'il est donné à une personne salariée pendant sa mise à pied, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée n'excède habituellement pas six mois par année.

Recours auprès de la CNESST

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des recours pour les personnes salariées qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés.

L'exercice du recours se fait auprès de la CNESST, en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Il est cependant suggéré, quand la situation le permet, de tenter de régler la mésentente avec l'employeur avec de déposer une plainte.

Porter plainte

La personne salariée qui estime que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail peut déposer une plainte à la CNESST, en respectant différents délais :

- Si elle croit que son employeur ne lui a pas payé toutes les sommes qui lui sont dues, elle a un an pour porter plainte, à compter de la date à laquelle l'employeur aurait dû les payer ;
- Si elle considère qu'elle a été congédiée injustement après avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 2 ans, elle a 45 jours après le congédiement pour porter plainte ;
- Si elle estime que son employeur a imposé une sanction interdite par la loi, par exemple un congédiement, une suspension, un déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles, et que cette sanction est interdite par la loi, elle a 45 jours à compter de la sanction pour porter plainte ;
- Si elle croit avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel, elle a 2 ans après la dernière manifestation pour porter plainte.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca/normes
1 844 838-0808



DC200-1582-1 (2019-11)