

Le salarié qui bénéficie déjà d’un congé annuel de deux semaines continues a droit, s’il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire pour atteindre trois semaines de vacances.

Il est possible que ce congé supplémentaire ne soit pas continu aux vacances auxquelles le salarié a déjà droit. Toutefois, ce congé supplémentaire sans salaire ne peut être fractionné ni remplacé par une indemnité compensatrice.

Le salarié doit toucher l’indemnité afférente aux vacances en un seul versement avant le début de ce congé. Toutefois, dans le cas d’un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire.

Lors de la résiliation du contrat de travail, l’employeur doit payer au salarié l’indemnité pour les vacances qu’il n’a pas prises, ainsi qu’une indemnité équivalant, selon la durée du service continu, à 4 % ou 6 % du salaire brut de l’année de référence en cours.

10 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Les sept jours suivants sont fériés, chômés et payés : le 1^{er} janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l’employeur), le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet (ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet), le 1^{er} lundi de septembre, le 2^e lundi d’octobre et le 25 décembre.

Pour avoir droit au jour férié et chômé, le salarié ne doit pas s’être absenté du travail, sans l’autorisation de l’employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. Ce jour ouvrable est un jour prévu à l’horaire de travail du salarié.

Le salarié qui travaille un jour férié doit recevoir, en plus de son salaire habituel, une indemnité compensatrice ou un congé compensatoire payé d’une journée. Si le salarié est en vacances, l’employeur doit lui verser l’indemnité compensatrice ou lui accorder le congé compensatoire payé d’une journée à une date convenue entre eux. L’indemnité compensatrice est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

FÊTE NATIONALE

Le 24 juin, jour de la fête nationale, est aussi un jour férié, chômé et payé. Lorsque le 24 juin est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

Le salarié à l’emploi peut bénéficier de l’indemnité ou du congé de la fête nationale. Si, en raison de la nature des activités de l’exploitation agricole, le travail n’est pas interrompu ce jour-là, le salarié a droit à son salaire régulier et à l’indemnité ou au congé compensatoire payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Lorsque le 24 juin tombe un jour où le salarié ne travaille pas habituellement, l’employeur doit lui accorder un congé compensatoire payé ou lui verser l’indemnité compensatrice. Si le salarié est en vacances, le congé du 24 juin doit être pris à une date convenue entre lui et l’employeur. Le calcul de l’indemnité compensatrice se fait de la même façon que pour tout autre jour férié.

11 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

Après une période de travail de cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de trente minutes (sans salaire) pour le repas. S’il ne peut quitter son poste de travail, cette période doit lui être payée.

Le salarié a droit chaque semaine à un repos d’au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, le jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s’il y consent.

PRÉSENCE AU TRAVAIL

Le salarié est réputé être au travail lorsqu’il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu’il est obligé d’attendre qu’on lui donne du travail, durant le temps d’un déplacement exigé par l’employeur et durant toute période d’essai ou de formation exigée par l’employeur. Le salarié doit donc être payé en conséquence.

La pause café n’est pas obligatoire, mais lorsqu’elle est accordée par l’employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

12 ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Le salarié a droit à un certain nombre de congés payés ou non payés, selon le cas, pour des événements liés à sa famille, notamment le jour de son mariage, lors du décès ou des funérailles de certains membres de sa famille, pour bénéficier d’un congé de maternité ou de paternité, d’un congé parental, à l’occasion de la naissance de son enfant et pour remplir certaines obligations familiales ou parentales.

13 AVIS DE CESSATION D’EMPLOI OU DE MISE À PIED

L’employeur doit donner un avis écrit au salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus. Dans le cas d’un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, l’employeur n’est pas tenu de donner cet avis.

L’employeur qui ne donne pas d’avis doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l’avis auquel il avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.

L’avis de cessation d’emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d’un emploi dont la durée n’excède habituellement pas six mois chaque année en raison de l’influence des saisons.

La durée de l’avis varie en fonction de la durée du service continu.

Service continu	Durée de l’avis
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

14 TEMPS PARTIEL ET SALAIRE

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui qui est consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d’heures par semaine.

Certaines catégories de salariés sont cependant exclues de l’application de cette disposition qui vise principalement le salarié à temps partiel. Il s’agit notamment du salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum.

15 TEMPS PARTIEL ET VACANCES

Un employeur ne peut réduire la durée des vacances d’un salarié à temps partiel ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d’heures par semaine.

Certaines catégories de salariés sont cependant exclues de l’application de cette disposition qui vise principalement le salarié à temps partiel. Il s’agit notamment du salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum.

Absences pour cause de maladie ou d’accident
Le salarié peut bénéficier de certaines normes relatives aux absences pour cause de maladie ou d’accident.
Recours
Le salarié qui croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail ou aux autres avantages prévus par la loi, et le salarié qui croit que son congédiement, sa suspension, son déplacement, des mesures discriminatoires ou des repréaillies, ou toute autre sanction dont il est victime constitue une pratique interdite par la loi peuvent déposer une plainte à la Commission des normes du travail, en respectant différents délais. De plus, le salarié qui a deux ans de service continu et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante a 45 jours pour déposer une plainte à la Commission.

Service des renseignements

Région de Montréal **514 873-7061**
Ailleurs au Québec, sans frais **1 800 265-1414**

Internet

www.cnt.gouv.qc.ca
Abonnez-vous en ligne à notre liste d’envoi.

Ces renseignements ne sont fournis qu’à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail, communiquer avec le Service des renseignements ou consulter le site Internet de la Commission des normes du travail.

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu’il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L’emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

English copy available on request



Les normes du travail
dans les entreprises agricoles



Les normes du travail dans les entreprises agricoles

Catégories de salariés	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Salaire minimum	Minimum de trois heures	Chambre et pension	Intervalles de paye	Retenues sur le salaire	Semaine normale	Bulletin de paye	Système d'enregistrement	Vacances	Jours fériés, chômés et payés, fête nationale	Périodes de repas et de repos, présence au travail	Absences et congés pour raisons familiales ou parentales	Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied pour six mois ou plus	Temps partiel et salaire	Temps partiel et vacances
Travailleur agricole	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Travailleur agricole employé principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation	non ¹	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant les récoltes	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui

Comment lire le tableau

Dans une entreprise agricole, comme dans toute autre entreprise, il peut y avoir plusieurs catégories de salariés ayant des conditions de travail différentes. Le tableau des normes du travail établit plusieurs catégories de salariés spécifiques au secteur agricole :

- le travailleur agricole ;
- le travailleur agricole employé principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation ;
- le salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes.

Les droits du salarié varient selon la catégorie à laquelle il appartient. C'est pourquoi le tableau établit également les normes auxquelles le salarié de chaque catégorie a droit et n'a pas droit. Il devrait donc aider l'employeur à déterminer les normes du travail qu'il doit respecter dans chaque cas.

D'autre part, il se peut qu'un salarié d'entreprise agricole ne fasse partie d'aucune de ces catégories car son travail n'est pas spécifique au secteur agricole (un comptable, par exemple). Pour en savoir davantage sur les normes relatives à ce salarié, reportez-vous à la Loi sur les normes du travail ou au dépliant d'information mis à votre disposition par la Commission des normes du travail, ou encore informez-vous auprès du Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission.

1. Le salaire minimum s'appliquera à cette catégorie de salariés à partir du 1^{er} janvier 2010.

Les augmentations prévues au salaire minimum le 1^{er} mai 2009 sont sous réserve de l'adoption du règlement par le gouvernement.

Les normes du travail

1 SALAIRE MINIMUM

Au 1^{er} mai 2008, le salaire minimum est de 8,50 \$² l'heure. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (logement, automobile, etc. fournis par l'employeur) ne doit faire en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

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.

SALAIRE AU RENDEMENT POUR LE CUEILLEUR DE FRAMBOISES, DE FRAISES OU DE POMMES

Le salaire minimum payable au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes est établi au rendement selon les règles suivantes :

Cueilleur	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009 ⁴
de framboises	0,522 \$ du contenant de 250 ml	0,553 \$ du contenant de 250 ml
de fraises	0,237 \$ du contenant de 551 ml	0,251 \$ du contenant de 551 ml
de pommes		
➤ pommiers de type nain	1,26 \$ du minot ³	1,33 \$ du minot ³
➤ pommiers de type semi-nain	1,56 \$ du minot	1,65 \$ du minot
➤ pommiers de type standard	1,79 \$ du minot	1,89 \$ du minot

2. Une augmentation à 9,00 \$ l'heure est prévue le 1^{er} mai 2009.

3. On entend par « minot » une unité de mesure du produit qui équivaut à 19,05 kilos.

4. Augmentation des taux prévue le 1^{er} mai 2009.

Toutefois, l'état des champs ou des fruits peut affecter le rendement du cueilleur. Lorsque son rendement est ainsi diminué pour des raisons hors de son contrôle, il a droit au taux général du salaire minimum. Il doit alors recevoir la différence entre ce salaire minimum et le salaire versé au rendement.

EXEMPLE 1 : CALCUL DU SALAIRE GAGNÉ POUR UN SALARIÉ AFFECTÉ À LA RÉCOLTE DE FRAISES

Simon est affecté à la récolte de fraises. Il a travaillé 7 heures et il a récolté 220 contenants. Combien devra-t-il recevoir à titre de salaire à la fin de sa journée ?

Salaire à verser selon la récolte : 220 contenants x 0,237 \$ = 52,14 \$

Salaire horaire reçu selon la récolte : 52,14 \$ ÷ 7 heures de travail = 7,45 \$

Dans cet exemple, l'état des champs ne permet pas au salarié de fournir un rendement suffisant pour gagner le taux général du salaire minimum. L'employeur devra donc lui verser la différence entre le salaire minimum et le salaire versé selon la récolte.

Taux général du salaire minimum au 1 ^{er} mai 2008	8,50 \$ l'heure
Salaire horaire reçu selon la récolte	– 7,45 \$ l'heure
Différence entre le salaire minimum et le salaire versé selon la récolte	= 1,05 \$
Nombre d'heures travaillées dans la journée	x 7 heures
	= 7,35 \$
Salaire à verser selon la récolte	52,14 \$
Différence entre le salaire minimum et le salaire versé au rendement	+ 7,35 \$
Salaire à recevoir pour la journée	= 59,49 \$

EXEMPLE 2: CALCUL DU SALAIRE GAGNÉ POUR DEUX SALARIÉS AFFECTÉS À LA RÉCOLTE DE FRAMBOISES

Pierre et Paul sont affectés à la récolte de framboises. Pierre a travaillé 7 heures alors que Paul a pris 9 heures pour ramasser ses framboises. À la fin de la journée, ils ont récolté chacun 144 contenants. Combien devront-ils recevoir à titre de salaire à la fin de leur journée ?

Salaire à verser selon la récolte : 144 contenants x 0,522 \$ = 75,17 \$

Dans cet exemple, l'état des champs n'affecte pas le rendement des cueilleurs. Pierre et Paul recevront donc tous deux 75,17 \$ pour leur journée, peu importe le nombre d'heures qu'ils ont travaillé pour ramasser les fruits.

2 MINIMUM DE TROIS HEURES

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de l'employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire habituel. Cependant le salarié n'a pas droit à cette indemnité lorsqu'il est engagé pour des périodes de moins de trois heures, lorsque la durée du travail était prévue pour moins de trois heures ou lorsqu'il se présente un cas de force majeure (ex. : incendie). La mauvaise température n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

3 CHAMBRE ET PENSION

Lorsque les conditions de travail d'un salarié l'obligent à prendre ses repas ou à loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum qui peut être exigé est de :

- 1,50 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 20,00 \$ par semaine ;
- 20,00 \$ par semaine pour la chambre ;
- 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

4 INTERVALLES DE PAYER

L'employeur a un mois pour remettre une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 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.

5 RETENUES SUR LE SALAIRE

L'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement 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.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique. Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps.

6 SEMAINE NORMALE

La semaine normale de travail, telle qu'elle est fixée par la loi, permet de savoir à partir de quand un salarié effectue des heures supplémentaires et doit être payé à taux majoré. C'est donc dire que la semaine normale n'est pas du tout une limite de temps au-delà de laquelle un salarié pourrait refuser de travailler.

La semaine normale est généralement de 40 heures. Certaines catégories de salariés sont exclues du paiement des heures supplémentaires à taux majoré. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles, incluant le travailleur agricole employé principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation et du salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant les récoltes. Ils doivent donc recevoir leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées.

7 BULLETIN DE PAYER

À chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire.

8 SYSTÈME D'ENREGISTREMENT

L'employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre de ses salariés.

9 VACANCES

Le droit aux vacances payées s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Cette période, appelée année de référence, s'étend habituellement du 1^{er} mai au 30 avril. Le congé et le paiement doivent habituellement être accordés dans l'année qui suit.

Cependant, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que les vacances soient prises, en tout ou en partie, à l'avance. L'employeur peut aussi, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, ou dans les cas d'absence ou de congé pour raisons familiales ou parentales. À défaut de reporter les vacances, l'indemnité doit être versée au salarié.

La durée des vacances et le montant de l'indemnité varient selon le service continu du salarié (en tenant compte de l'année de référence en vigueur dans l'entreprise).

Service continu	Durée du congé	Indemnité
moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 %
1 an à moins de 5 ans	2 semaines continues	4 %
5 ans et plus	3 semaines continues	6 %