

LA PAIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

Ce que vous devez savoir!

Vous êtes un employeur agricole? Voici ce que vous devez savoir sur les normes du travail, la rémunération ainsi que les déductions et modalités qui s'appliquent à vos salariés.



Les normes du travail

Cinq éléments à prendre en compte pour respecter la Loi sur les normes du travail au Québec:

1

Le paiement du salaire

L'employeur a un mois pour remettre au salarié sa 1^{re} paie. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

Taux général du salaire minimum : Au 1^{er} mai 2018 : 12 \$/h

☛ Ce taux est sujet à changement. Pour vérifier le taux général du salaire minimum ou les taux au rendement pour les cueilleurs de fraises et de framboises, consulter le site de la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#).

2

La présence au travail

Le salarié est considéré au travail et doit être payé :

1. quand il est sur les lieux du travail, prêt à travailler, mais obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;
2. pendant les pauses accordées par l'employeur;
3. durant des déplacements exigés par l'employeur;
4. pendant une période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Lorsqu'un salarié se présente au travail et finalement ne travaille pas ou travaille moins de 3 heures, il a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire habituel.

Exemple : L'employé se présente au travail et après 1 heure, la pluie rend la poursuite de la journée impossible. L'employeur doit alors payer l'équivalent de 3 heures travaillées.

3

Les jours fériés, chômés et payés

- ☛ Le 1^{er} janvier (jour de l'An)
- ☛ Le vendredi saint ou le lundi de Pâques
- ☛ Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- ☛ Le 1^{er} juillet 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)

Le salarié qui est obligé 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. Ce congé doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.

Le salarié qui est en vacances à l'occasion de l'un de ces jours fériés a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé. La date de ce congé est convenue entre l'employeur et le salarié.

L'indemnité compensatrice à payer pour chacun des jours fériés, incluant la fête nationale du 24 juin, est égale à 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine de congé sans les heures supplémentaires.

Le congé de la fête nationale du 24 juin

Le salarié qui est obligé de travailler le 24 juin a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé. Ce congé doit avoir lieu le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Le salarié qui est en vacances le 24 juin a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

Si le 24 juin tombe un jour où le salarié 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 une indemnité compensatrice.

4

Les absences

Les absences et congés pour des raisons familiales ou parentales : Un salarié a droit à un certain nombre de congés payés et non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements liés à sa famille.

Exemple : funérailles, obligations parentales, etc.

Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel : Un salarié qui compte trois mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, sans salaire, pour cause de maladie, de dons d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel.

5

Les repas et l'hébergement

Dans le cas où l'employeur fournit les repas ou l'hébergement à un employé, le montant maximum qui peut être exigé du salarié est :

Type de repas	Au 1 ^{er} mai 2018 ¹
Déjeuner, dîner ou souper	2,18 \$ par repas
Type d'hébergement	Au 1 ^{er} mai 2018 ¹
Chambre	27,36 \$ par semaine
Logement dont la chambre héberge 4 salariés ou moins	49,23 \$ par semaine
Logement dont la chambre héberge 5 salariés ou plus	32,84 \$ par semaine

¹ Tableau 2018, sujet à changement.

LA PAIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

SUITE



Gestion de la paie, déductions et cotisations

Cinq étapes à prendre en compte pour gérer la paie de vos salariés :

1 Le bulletin de paie

L'employeur doit remettre au travailleur, en même temps que son salaire, un bulletin de paie lui permettant de vérifier le calcul de sa rémunération. Ce bulletin de paie doit contenir :

- ➔ le nom de l'employeur;
- ➔ le nom du salarié;
- ➔ l'identification de l'emploi du salarié;
- ➔ la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- ➔ le nombre d'heures travaillées;
- ➔ le taux du salaire;
- ➔ le montant du salaire brut;
- ➔ la nature et le montant des déductions;
- ➔ la nature et le montant des primes, allocations, indemnités ou commissions;
- ➔ le montant du salaire net versé.

Quand et comment payer l'indemnité de vacances (4 %) ?

Lorsqu'un travailleur agricole est engagé sur une base journalière, il est permis à l'employeur de verser l'indemnité pour le congé annuel à chaque paie, en même temps que son salaire.

Si le travailleur agricole est engagé sur une autre base, à la semaine par exemple, l'indemnité doit être versée en un seul versement, avant le début du congé ou à la fin de l'emploi pour la saison.

Les retenues, quand et quoi déduire ?

L'employeur est tenu de faire des retenues sur tout salaire versé à un employé travaillant dans une entreprise située au Québec. Toutes les déductions faites sur le salaire brut doivent paraître dans le bulletin de paie.

Retenues exigeant des consentements

L'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par la loi. Toute autre retenue sur le salaire doit être autorisée par écrit par le salarié. Cette autorisation sera conservée dans le dossier de l'employé. Le salarié peut annuler en tout temps une autorisation accordée pour une déduction.

Dès qu'il y a versement d'un salaire : l'employeur doit automatiquement déduire les impôts fédéral et provincial.

- ➔ **Impôt provincial :** Consulter [Taux, seuils et montants relatifs aux retenues et aux cotisations](#).
- ➔ **Impôt fédéral :** Consulter [Les taux d'imposition canadiens pour les particuliers – année courante et années passées](#).

Après 7 jours et plus de travail : l'employeur doit déduire l'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur la paie du salarié dès qu'il travaille sept jours et plus au cours d'une année civile (les sept jours n'ont pas à être consécutifs). Ces déductions sont alors rétroactives dès la 1^{re} journée de travail.

- ➔ **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :** Consulter [Cotisation et revenu maximal assurable](#).
- ➔ **Assurance-emploi :** Consulter [Taux de cotisation à l'AE et maximums](#).

Après 25 jours et plus de travail : l'employeur doit déduire la cotisation à la Régie des rentes du Québec (RRQ) sur la paie d'un travailleur dès qu'il travaille 25 jours et plus au cours d'une année civile (les jours n'ont pas à être consécutifs). Ces déductions sont alors rétroactives dès la 1^{re} journée de travail. L'employeur ne doit pas prélever de RRQ sur la paie des travailleurs de moins de 18 ans.

- ➔ **Régime des rentes du Québec (RRQ) :** Pour calculer les cotisations à la RRQ, consulter le [Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisation](#).

Cotisations d'employeur

Les salaires versés aux employés serviront également lors du calcul des cotisations d'employeurs : Assurance-emploi, Régie des rentes du Québec (RRQ), Fonds des services de santé (FSS), Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMD) et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).



Saviez-vous que...

Un travailleur peut demander de ne pas retenir les impôts fédéral et provincial sur sa paie en remplissant les formulaires [T01 fédéral](#) et [TP-1015.3](#) provincial. Dans ce cas, l'employeur n'aura pas à produire de feuillet T4 si le salaire versé est de 500 \$ ou moins.

LA PAIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

SUITE



2 Le registre des salariés

L'employeur doit enregistrer toutes les informations liées aux salaires versés à ses travailleurs dans un registre des salariés (registre de paie).

Dans le cas où le salarié est un cueilleur de fraises, de framboises ou de pommes ayant travaillé moins de cinq jours, l'employeur doit remplir le [bulletin d'enregistrement](#) de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Saviez-vous que...

Le registre des salariés est un système d'enregistrement obligatoire tenu par l'employeur, dans lequel doivent apparaître tous les renseignements exigés par la législation sur le travail concernant le salarié et son emploi. Pour connaître les renseignements exigés par la loi, consulter le [Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre](#).

3 L'avis de cessation d'emploi

Un employeur doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de travail d'un salarié ou avant de mettre celui-ci à pied pour une période de plus de six mois.

Si l'employeur ne remet pas l'avis dans les délais prévus, il doit verser une indemnité compensatrice équivalente au salaire que le salarié aurait normalement gagné entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être envoyé et la fin de son emploi sans tenir compte des heures supplémentaires.

Les délais pour remettre l'avis au salarié varient selon la durée de son service continu :

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
3 mois à moins de 1 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

4 Le relevé d'emploi

L'employeur doit produire un relevé d'emploi (RE) chaque fois que l'employé qui occupe un emploi assurable subit un arrêt de rémunération. Donc, si des déductions d'assurance-emploi ont été prélevées (à partir de 7 jours de travail) sur la paie d'un employé, un relevé d'emploi doit être rempli. L'employeur a cinq jours civils après la dernière journée de paie pour produire le relevé.

➔ [Le relevé d'emploi électronique](#)

➔ [Le relevé d'emploi papier](#)

Centre de services aux employeurs au 1 800 367-5693. Avoir en main son numéro de compte de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada aux fins d'identification.

LA PAIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

SUITE



5

Le relevé 1 et le feuillet T4

Le relevé 1 et le feuillet T4 doivent être produits après la fin de l'année civile, au plus tard à la fin du mois de février qui suit cette année civile.

Relevé 1 :

Doit être produit pour un employé dès qu'il y a versement d'un salaire, qu'il y ait eu déductions ou non.

➔ Outil : [Formulaire à télécharger.](#)

Feuillet T4 :

Doit être produit pour un employé lorsque de l'impôt sur le revenu ou des cotisations à l'AE, au RQAP ou à la RRQ ont été retenus sur un salaire pendant l'année.

ou

Doit être produit si la rémunération a été de plus de 500 \$ dans l'année civile. Si l'employeur n'a pas retenu de déductions sur un salaire total de 500 \$ ou moins, il n'a pas à produire de feuillet T4.

➔ Outil : [Formulaire à télécharger.](#)

Régime volontaire d'épargne retraite (RVER)

Les employeurs qui en 2018 ont 10 employés et + sont tenus d'offrir un RVER. Desjardins, par l'entremise de l'Union des producteurs agricoles (UPA), offre une solution alternative pour répondre à ces besoins. www.upa.qc.ca/fr/producteurs

Quand demander le numéro d'assurance sociale (NAS)?

L'employeur doit demander le NAS à tout travailleur à qui il verse un salaire, et ce, sans exception. Cette règle vaut aussi pour les employés mineurs.

Les travailleurs mineurs

Le même salaire doit être offert à tous les travailleurs, peu importe leur âge. Il est interdit à un employeur de faire travailler un enfant de moins de 16 ans durant les heures d'école. L'embauche d'un enfant de moins de 14 ans nécessite une approbation parentale écrite. Cette approbation doit être conservée dans le dossier de l'employé.

Autorisation parentale pour les moins de 14 ans :

Moi, _____, autorise mon enfant _____,

à travailler à la ferme _____,

comme _____.

Signature : _____ Date : _____.

Les employeurs ont l'obligation de respecter minimalement les obligations fiscales des deux paliers gouvernementaux et les lois concernant les normes du travail. À défaut de s'y soumettre, ils s'exposent à des amendes ou à des poursuites.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

➔ [Centre d'emploi agricole](#) (CEA) de votre fédération régionale de l'UPA

➔ [Service de comptabilité et de fiscalité](#) (SCF) de votre région

➔ [CNESST](#)

Inspiré de la fiche [La paie des cueilleurs de fraises ou de framboises](#) faite en collaboration avec l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec.

NOTE IMPORTANTE

Les informations contenues dans ce document se veulent un résumé des règles applicables, elles ne sont fournies qu'à titre indicatif. Elles ne remplacent pas la documentation officielle et légale des autorités compétentes. Néanmoins, le contenu a été vérifié et approuvé par la CNESST et par le SCF de l'UPA.

Avec la contribution financière de :

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec