

# LA PAIE DES CUEILLEURS DE FRAISES OU DE FRAMBOISES: CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR!



**Vous êtes un producteur de fraises ou de framboises et vous embauchez des cueilleurs? Voici ce que vous devez savoir sur les principaux modes de rémunération et sur les déductions et modalités qui s'appliquent à cette catégorie de salariés.**

## UN SALAIRE AU RENDEMENT OU À L'HEURE?

Pour déterminer si un travailleur doit être payé au rendement ou à l'heure, deux éléments à prendre en compte :

### 1: Le type de travail

Les travailleurs affectés exclusivement à la cueillette non-mécanisée de fraises ou de framboises, qu'ils soient journaliers ou saisonniers, québécois ou étrangers, doivent être payés au rendement. Tout cueilleur qui se voit aussi affecté à d'autres tâches (sarclage, désherbage, etc.) doit recevoir au moins le taux général du salaire minimum, et ce, pendant toute la période de paie.

**Exemple 1 :** Julie est payée à la journée. Le 1<sup>er</sup> jour, elle a travaillé à la cueillette de fraises uniquement, le 2<sup>e</sup> jour, elle a fait de la cueillette et du sarclage. Comme sa période de paie est à la journée, elle sera payée au rendement pour la 1<sup>re</sup> journée et à l'heure pour la 2<sup>e</sup> journée.

**Exemple 2 :** Louis est payé à la semaine. Cette semaine, il a travaillé deux jours à la cueillette de framboises uniquement et trois jours à d'autres tâches dans les champs. Comme sa période de paie couvre toute la semaine, il sera payé à l'heure toute la semaine.



#### Au 1<sup>er</sup> mai 2017 :

##### Taux minimum au rendement :

Fraises : 0,89 \$/kg  
Framboises : 3,33 \$/kg

##### Taux général du salaire minimum :

11,25 \$/heure

Ces taux sont sujets à changement, pour vérifier les taux minimums au rendement et le taux général du salaire minimum, consulter le site [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

### 2: L'état des champs

Quand le rendement est affecté par l'état des champs ou des fruits, ou quand il est réduit pour des raisons hors du contrôle du travailleur, celui-ci a droit au taux général du salaire minimum. Pour déterminer si l'état des champs ou des fruits a influencé le rendement, l'employeur doit évaluer si le rendement a été influencé par ces éléments ou uniquement par la façon de travailler du cueilleur.

#### **Exemple 1 :** Le rendement du cueilleur a été affecté par des raisons hors de son contrôle

› Verser au travailleur le salaire minimum au taux horaire

**Ex :** Salaire au rendement : 80 kg de fraises cueillies x 0,89 \$ = 71,20 \$  
Salaire horaire : 11,25 \$ x 7 heures = 78,75 \$  
Salaire à verser au travailleur = 78,75 \$

#### **Exemple 2 :** Le rendement du cueilleur s'explique uniquement par sa façon de travailler\*

› Verser au travailleur son salaire au rendement même s'il est plus bas que le salaire minimum au taux horaire

**Ex :** Salaire au rendement : 80 kg de fraises cueillies x 0,89 \$ = 71,20 \$  
Salaire horaire : 11,25 \$ x 7 heures = 78,75 \$  
Salaire à verser au travailleur = 71,20 \$

\*L'employeur devrait prendre note de façon précise des raisons ayant motivé un tel paiement.



#### **La pesée des contenants de fraises ou de framboises**

Afin de voir à l'application conforme du règlement, l'employeur doit être équipé d'une balance permettant de s'assurer de payer les sommes exactes dues aux salariés.

##### Calcul :

Poids du panier rempli –  
poids du panier vide =  
poids des fruits

## GESTION DE LA PAIE, DÉDUCTIONS ET COTISATIONS

Pour gérer le salaire des cueilleurs, quatre étapes à prendre en compte :



### 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;
- › 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. Cette indemnité peut même être incluse dans le taux au rendement et lui être versée selon les mêmes modalités.

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 sur une entreprise située au Québec. Toutes les déductions faites sur le salaire brut doivent paraître dans le bulletin de paie.

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

<b>Impôt fédéral</b>	<b>12,53 %</b>
<b>Impôt provincial</b>	<b>16 %</b>

\* Taux d'imposition pour les personnes ayant un revenu annuel de moins de 42 705 \$



Un travailleur peut demander de ne pas retenir les impôts fédéral et provincial sur sa paie en remplissant les formulaires TD1 fédéral et TP-1015 provincial. Dans ce cas, l'employeur n'aura pas à produire de feuillet T4 si le salaire versé est de 500 \$ ou moins. Ces formulaires sont disponibles sur les sites [www.cra-arc.gc.ca](http://www.cra-arc.gc.ca) et [www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca).



### 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.



### Exemples

(Taux au 1<sup>er</sup> mai 2017) :

**Fraises** : 0,89 \$/kg  
+ 4 % = **0,93 \$/kg**

**Framboises** : 3,33 \$/kg  
+ 4 % = **3,46 \$/kg**

\*Il est important d'indiquer sur le bulletin de paie que le 4 % est intégré dans le taux au rendement.

› 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 d'un cueilleur 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<sup>re</sup> journée de travail.

<b>Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)</b>	<b>0,548 %</b>
<b>Assurance-emploi</b>	<b>1,27 %</b>

› 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 cueilleur 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<sup>re</sup> journée de travail. L'employeur ne doit pas prélever de RRQ sur la paie des travailleurs de moins de 18 ans. Pour calculer les cotisations à la RRQ, consulter le Guide de l'employeur – Retenues à la source et cotisation sur le site [www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca)



### Cotisations d'employeur

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



### Le bulletin d'enregistrement et le registre des salariés

L'employeur doit enregistrer toutes les informations liées aux salaires versés à ses travailleurs.

› Pour les travailleurs à l'emploi pour 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. [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

› Pour les travailleurs à l'emploi pour cinq jours et plus :

L'employeur doit intégrer l'employé à son registre des salariés (registre de paie).

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 » sur le site <http://legisquebec.gouv.qc.ca>.



### 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 cueilleur, 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

Pour produire un relevé d'emploi électronique, visiter le site [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

› 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.



### 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 sur le site [www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca) dans la section « services en ligne, formulaires et publications ».

› Feuillet T4 :

Doit être produit pour un employé lorsque de l'impôt sur le revenu ou des cotisations à l'A-E, 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 sur le site [www.cra-arc.gc.ca](http://www.cra-arc.gc.ca) dans la section « Entreprises » sous l'onglet « Retenues sur la paie »

## LES TRAVAILLEURS MINEURS

Le même salaire doit être offert à tous les travailleurs, peu importe l'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.



### 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.



### Autorisation parentale pour les moins de 14 ans :

Moi, \_\_\_\_\_, autorise mon enfant \_\_\_\_\_, à travailler à la ferme \_\_\_\_\_ comme cueilleur de fraises ou de framboises pour l'été 2017.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

## POUR PLUS D'INFORMATIONS

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, ils s'exposent à des amendes ou à des poursuites.

Pour de plus amples informations au sujet de la rémunération des cueilleurs de fraises ou de framboises au Québec :

- › le Centre d'emploi agricole (CEA) de votre fédération régionale de l'UPA
- › le Service de comptabilité et de fiscalité de l'UPA (SCF) de votre région
- › le Service des renseignements de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au 1-844-838-0808.

### Pour plus de détails :

- › Revenu Québec : [www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca)
- › Agence du revenu du Canada : [www.cra-arc.gc.ca](http://www.cra-arc.gc.ca)
- › La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)



### 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par le Service de comptabilité et fiscalité de l'UPA.

