

Attention !

Si le vêtement porte de logo de l'entreprise, l'employeur doit le fournir gratuitement.

- De fixer la date des vacances de chaque salarié;
- De prendre des mesures disciplinaires;
- De décider d'accorder ou de refuser des pauses autre que le 30 minutes de repas après 5 heures de travail;
- De faire travailler la pause de repas à conditions qu'il permette au salarié de manger tout en étant au travail et qu'il la paie;
- Déterminer les méthodes de travail et d'accepter ou non un comportement envers les clients ou les autres salariés.

***Dans le doute,
informez-vous !
(819) 373-2332***

Les informations sont tirées du site de la Commission des normes du travail, le 29 mai 2015.

Notre mission

Par ses actions d'information et de représentation, le CANOS vise l'amélioration des conditions de vie et de travail des salarié-es non syndiqué-es par des meilleures lois du travail et une meilleure connaissance des droits au travail.



CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiquéEs

39, rue Bellerive
Trois-Rivières (Québec)
G8T 6J4

Téléphone : **819 373-2332**
Courriel : canos@canosmauricie.org
Site : www.canosmauricie.org

Être informé c'est le début de la reconnaissance et du respect

LES NORMES DU TRAVAIL : DÉPANNEURS ET STATIONS - ESSENCE



CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiquéEs

Une des premières stations-service de la région de Joliette autour des années 60.

Vincent travaille depuis un peu plus de 3 mois au dépanneur de son quartier. Il aime son travail mais il se questionne sur ses droits en tant que salarié. Vincent s'intéresse particulièrement à certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Les heures supplémentaires

Comme tout autre salarié protégé par la Loi sur les normes du travail, si le salarié travaille dans un établissement ouvert la nuit, les heures supplémentaires se calculent à partir du moment où il fait plus que 40h dans la même semaine. La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de prime de nuit, mais si l'employeur en accorde une, le temps supplémentaire est majoré sur le salaire gagné lorsque le temps supplémentaire a été effectué.

Attention ! La prime de nuit n'est pas majoré.

Les jours fériés

Selon les besoins de l'employeur, les salariés de dépanneurs et de stations-essence pourraient ne pas être en congé même s'il s'agit d'un jour férié normalement chômé par tous les salariés.

Attention ! La Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux ne s'applique pas aux dépanneurs et aux stations-essence...

Si le salarié travaille un jour férié l'employeur doit : soit lui donner un congé compensatoire ou une indemnité de congé férié en plus de la rémunération des heures qu'il a travaillé.

Congé compensatoire : Congé qui remplace le jour férié travaillé. Il doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou suivent le jour férié.

Exception : Le congé de la Fête nationale (24 juin) doit être pris soit la veille ou le lendemain du jour férié.

Indemnité de congé : Somme d'argent versée au salarié lors du jour férié ou du congé compensatoire. Cette somme correspond à 1/20 du salaire gagné (sans tenir compte du temps supplémentaire) dans les quatre (4) semaines qui précèdent la semaine du congé.

Les pauses

La Loi sur les normes du travail n'oblige pas l'employeur à accorder une pause-café, s'il en accorde une, il doit la payer au salarié. La LNT prévoit que l'employeur doit accorder une pause-repas après 5 heures consécutives de travail. Il arrive que dans les dépanneurs et les stations-essence, il y ait seulement un (1) ou deux (2) salariés sur le plancher. Dans les circonstances, il se peut que le salarié ne puissent pas s'absenter pour prendre sa pause-repas. L'employeur doit lui permettre de manger, sans quitter le poste de travail et le payer pendant la période de repas.

Les frais d'exploitation

L'employeur ne peut exiger que les employés paient pour :

- Le remplacement d'objets brisés involontairement;
- Une caisse qui ne balance pas;
- Un client qui ne paye pas sa facture;
- Les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit ou de débit.

Car il s'agit de « **risques d'exploitation** », c'est à l'employeur d'en assumer le coût.

Attention ! Si l'employé commet trop souvent des erreurs ou s'il le fait de manière volontaire, l'employeur peut utiliser des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le droit de gestion de l'employeur

L'employeur a le droit :

- D'exiger que les salariés portent un vêtement spécifique ou identifié au nom de l'entreprise;
- D'attribuer les tâches aux employés;
- De décider des horaires de travail;