

- l'entreprise;
- D'attribuer les tâches aux employés;
- De décider des horaires de travail;
- 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.

Les frais d'exploitation

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

- Le remplacement de vaisselles brisées involontairement;

- Une caisse qui ne balance pas;
- Un client qui ne paie pas sa facture;
- Les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit.

Car il s'agit des « **risques d'exploitation** » d'un commerce. C'est à l'employeur d'en assumer les coûts.

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

**Dans le doute,
informez-vous !

(819) 373-2332**

Les informations sont tirées du site de la Commission des normes, de du travail, le 25 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-syndiqués

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 : SECTEUR DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiqués

Taux salaire à pourboire

Habituellement, le taux du salaire minimum est changé le 1er mai de chaque année.

Informez-vous au CANOS sur le taux horaire en vigueur.

Attention ! Le salaire minimum à pourboire est moins élevé que le taux général du salaire minimum.

Les salariés à pourboire selon la Loi

Les salariés qui reçoivent habituellement des pourboires sont ceux qui travaillent :

- Dans un restaurant, sauf les établissements de restauration rapide (service au comptoir ou à l'auto, par exemple);
- Pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur (take out);
- Dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place (bar, par exemple);
- Dans un établissement qui offre, contre rémunération, de l'hébergement à des touristes (hôtel, par exemple), y compris un établissement de camping.

Le pourboire

Peu importe si le pourboire est versé directement ou non au salarié, il appartient au salarié qui a rendu le service. L'employeur doit verser au salarié le pourboire qui lui revient et, au moins, le salaire minimum.

Attention ! Les pourboires appartiennent exclusivement aux salariés qui ont servi les clients. L'employeur ne peut pas garder un pourcentage des pourboires. Il ne peut pas non plus exiger de frais au salarié si le pourboire est versé par carte de débit ou de crédit.

La convention de partage des pourboires

Cette convention, écrite ou orale, résulte du consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit au pourboire. L'employeur ne peut pas imposer une convention ni intervenir. Il ne peut pas non plus exiger que les salariés partagent leurs pourboires entre eux ou avec d'autres salariés (exemple : cuisiniers). C'est aux employés de décider s'ils le partagent ou si le pourboire revient à celui qui a donné le service.

Les salariés peuvent nommer un d'entre eux ou demander à leur employeur de gérer l'application de la convention et de répartir les pourboires (selon la convention).

Le salarié qui est embauché dans un établissement où il y a déjà une convention de partage des pourboires est obligé d'y adhérer. Cela fait partie des conditions de travail. Lors du renouvellement de la convention il pourra donner son avis sur le partage ou non des pourboires.

Les jours fériés

Les salariés à pourboire ont droit aux mêmes congés fériés que les autres salariés. Sauf que, selon les besoins de l'employeur, les employés d'hôtels, de restaurants, de bars pourraient ne pas avoir congé même s'il s'agit d'un jour férié normalement chômé par les autres salariés. Les jours fériés sont remplacés par un congé compensatoire ou une indemnité de congé férié ainsi que le paiement des heures travaillées.

Attention !

Congé compensatoire : Une journée de 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 sup-

plémentaire) dans les quatre (4) semaines qui précèdent la semaine du congé.

La tenue vestimentaire avec le logo de l'entreprise

L'employeur doit fournir gratuitement les vêtements identifiés au nom de l'entreprise.

Attention ! L'employeur ne peut vendre aux salariés des vêtements identifiés au nom de l'entreprise en échange d'une réduction ou d'un autre bien (par exemple : un repas gratuit).

La tenue vestimentaire spécifique

Lorsqu'un employeur oblige ses salariés à porter un vêtement particulier (par exemple : un pantalon noir choisi par l'employeur), il doit le fournir gratuitement aux salariés qui sont payés au salaire minimum.

Pour les salariés qui sont payés plus que le taux minimum, il ne faut pas que les modalités de paiement associées au vêtement fassent en sorte que ces derniers reçoivent moins que le salaire minimum sur chaque paie.

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