

dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent cette date ou verser une indemnité.

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 (vol);
- 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 les coûts.

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;

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

- D'attribuer les tâches aux employés;
- De décider des horaires de travail;
- De fixer la date des vacances de chaque employé;
- De prendre des mesures disciplinaires.

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.

Les informations sont tirées de la Loi sur les heures et les jours d'admission des établissements commerciaux, 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-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 :
**Supermarchés/
Boutiques/
Magasins grande surface**



CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiqués

Julie travaille depuis un peu plus de 3 mois au supermarché près de chez elle. Elle aime son travail mais elle se questionne sur ses droits en tant que salariée. Julie s'intéresse particulièrement à certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail.

L'horaire de travail

Un salarié est réputé au travail et il doit être payé :

- 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;
- pendant les pauses accordées par l'employeur (autres que la pause-repas, à moins que le salarié ne puisse quitter son poste de travail pour prendre son repas);
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Les jours fériés

Les supermarchés, les boutiques et les magasins grande surface sont assujettis à la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux. Ces commerces ne doivent donc pas être ouverts les jours fériés suivants :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Dimanche de Pâques
- 24 juin
- 1er juillet
- Premier lundi de septembre
- 25 décembre

Attention ! La liste diffère quelque peu pour les grandes surfaces d'alimentation :

Ils ne doivent pas être ouverts le 1er janvier, le dimanche de Pâques, 24 juin, premier lundi de septembre, 25 décembre et jusqu'à 13h le 26 décembre.

La Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux se réfère à la Loi sur les normes du travail en matière d'indemnité de congé ou de congé compensatoire que votre employeur doit vous donner pour les jours fériés.

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.

Quelques précisions

La loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux apporte quelques précisions sur les jours fériés :

Fête nationale et 1^{er} juillet

En 2007, la Loi sur la fête nationale a été amendée pour que le jour chômé ne soit plus reporté au 25 juin lorsque le 24 juin tombe un dimanche, sauf à l'égard du salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable. De même, dans la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux, le report au lundi suivant lorsque le 24 juin et le 1er juillet tombent un dimanche a été supprimé.

La combinaison des deux lois fait en sorte que pour un lundi 25 juin, l'horaire normal peut être en vigueur. L'employeur ne pourrait cependant faire travailler que les employés qui travaillent normalement le dimanche et ceux qui ont un horaire variable. En effet, les employés habituellement en congé le dimanche ont leur congé payé de la fête nationale reporté au lendemain. Ces personnes ne pourraient donc pas travailler le lundi 25 juin.

Ainsi, les commerces habituellement fermés le dimanche devront probablement fermer le lundi 25 juin. Cette situation se présentera, notamment, 2018 et 2038.

La Loi sur les normes du travail est plus souple pour le 2 juillet et l'employeur peut reporter le congé payé