LANAUDIÈRE-LAURENTIDES

DÉCRET

SUR L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES DES RÉGIONS LANAUDIÈRE-LAURENTIDES

LOI SUR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

Édition administrative MARS 2020

460, boulevard de L'Industrie, Joliette (QC) J6E 8V3
1 800 461-0041 // www.cpa-ll.com // auto@cpa-ll.com

TABLE DES MATIÈRES

Article	Description	Page
1.00.	Interprétation	2
2.00.	Champs d'application	3
3.00.	Durée du travail	4
4.00.	Heures supplémentaires et prime de nuit	5
5.00.	Abrogé (rappel au travail)	6
6.00.	Jours fériés et chômés	6
7.00.	Congés annuels payés	7
8.00.	Congés spéciaux	8
9.00.	Salaire	11
10.00.	Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail	13
11.00.	Apprentissage et reconnaissance des certificats de qualification	14
12.00.	Port d'un uniforme	14
13.00.	Durée du décret	15
	Annexe 1	15
	Annexe 11	16

Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides
R.R.Q., ch. D-2, r. 9
Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., c. D-2)
R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44; D. 619-92, a. 1; D. 1385-99, a. 1

Les «ATTENDU QUE» et la liste des noms des parties contractantes de la convention d'origine publiée à la *Gazette officielle du Québec* le 20 février 1965 : **abrogé**

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44; D. 1385-99, a. 2

1.00. Interprétation

1.01. Dans le présent décret, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

1° «**apprenti**» : salarié qui apprend un des métiers pour lesquels le comité paritaire délivre un certificat de qualification;

2° «**artisan**» : personne travaillant à son compte seule ou en société et qui effectue pour autrui un travail régi par le décret;

3° «**commis aux pièces**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la distribution ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont distribués ou vendus à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés et à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret ou lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont utilisés par ces établissements à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au décret et qui a rempli les conditions nécessaires pour obtenir le certificat de qualification exigé par le comité paritaire;

4° «**commissionnaire**» : salarié employé dans un établissement où est effectué du travail assujetti au décret, dont les fonctions sont essentiellement reliées à la livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule;

5° «**compagnon**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : l'entretien, les essais, les vérifications, les réparations, les modifications ou d'autres travaux du même genre, qui sont nécessaires ou utiles au bon fonctionnement d'un véhicule et qui a été qualifié par le comité paritaire pour l'un ou plusieurs des métiers suivants relatifs à l'industrie de l'automobile : charron, carrossier, électricien, forgeron, machiniste, mécanicien, bourrelier, dégraisseur de garnitures intérieures, peintre, soudeur, spécialiste du radiateur, spécialiste de l'alignement de roues, spécialiste du réglage de moteur, spécialiste des freins, spécialiste du différentiel, spécialiste du châssis, spécialiste du système d'échappement, vérificateur, spécialiste de la transmission automatique, spécialiste de la suspension, spécialiste en pneus et ajusteur de portes et moulures;

6° «**conjoints**» : les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

7° «**démonteur**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées au démontage d'un véhicule lorsque ce démontage est effectué aux fins de vendre ou d'emmagasiner les pièces;

8° «**échelon**» : la période pendant laquelle un salarié acquiert 2000 heures d'expérience dans l'un des emplois prévus au décret. Seules les heures effectivement travaillées sont prises en compte aux fins du calcul des heures d'expérience;

9° «**ensemble de véhicules routiers**» : ensemble de véhicules formé d'un véhicule routier lourd motorisé tirant une remorque, une semi-remorque ou un essieu amovible;

10° «**laveur**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : lavage, nettoyage, essuyage, cirage des véhicules ou de leurs parties, manuellement ou à l'aide de machines;

11° «**ouvrier spécialisé**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants :

a) la remise en état, la remise à neuf, la réfection ou le réusinage des pièces ou des accessoires de véhicule sans faire le montage de ceux-ci sur le véhicule ainsi que l'examen des pièces ou des accessoires vendus avec garantie, qu'ils soient installés ou non sur un véhicule, lorsqu'ils sont retournés à cause d'une défectuosité;

b) l'installation d'accessoires, de garniture, d'enjoliveur, de pare-brise ou de vitre;

c) l'installation, la réparation, la dépose ou la pose de radiateur, d'attache-remorque ou de radio;

d) l'installation et la réparation de lames et de ressorts de véhicule routier lourd ou d'ensemble de véhicules routiers;

11.1° **«parent»** : le conjoint du salarié, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est également considéré comme parent d'un salarié pour l'application du présent décret :

a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
b) un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
d) la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
e) toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé».

12° **Abrogé (pompistes)**

13° «**préposé au service**» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants :

a) le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose des amortisseurs, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des pneus, des silencieux et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule;

b) le transport de la clientèle seulement s'il effectue aussi d'autres travaux assujettis au décret;

14° **Abrogé**;

14.1° «**salarié à temps partiel**» : salarié autre que l'apprenti, le compagnon, le démonteur et l'ouvrier spécialisé qui, pour une semaine donnée, a effectué moins de 30 heures de travail. Ce statut est évalué à chaque semaine de travail;

15° «**service continu**» : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat;

16° «**véhicule**» : un ensemble de véhicules routiers et un véhicule routier lourd au sens du présent décret ainsi qu'un véhicule automobile et un véhicule routier au sens de l'article 4 du Code de la sécurité routière (L.R.Q., c. C-24.2); sont exclus le cyclomoteur et la motocyclette au sens de l'article 4 de ce code, le véhicule tout terrain au sens de l'article 1 du Règlement sur les véhicules tout terrain édicté par le décret no 58-88 du 13 janvier 1988, la motoneige au sens de l'article 1 du Règlement sur la motoneige (R.R.Q., 1981, c. C-24, r. 21) et tout autre véhicule destiné à être utilisé en dehors d'un chemin public en raison de sa nature, de sa destination ou par l'effet d'une loi;

17° «**véhicule routier lourd**» : un véhicule routier dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 1.01; L.Q., 1981, c. 7, a. 536; D. 2573-82, a. 1; D. 556-89, a. 1; D. 619-92, a. 2; D. 630-98, a. 1; D. 1385-99, a. 3; D.102-2003, a.1; D. 781-2005, a. 1; D.771-2009, a.1; D. 988-2011, a.1; D.156-2020, a.1

1.02. Nom des parties contractantes

1° Groupe représentant la partie patronale :

Corporation des concessionnaires d'automobiles des Laurentides;
L'Association des industries de l'automobile du Canada;
Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ);
L'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc.;
Association des services de l'automobile;
M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec;

2° Groupe représentant la partie syndicale :

Unifor section locale 4511;
Syndicat national des employés de garage du Québec inc..

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44; D. 1385-99, a. 4; D. 395-2001, a. 1; D. 137-2016, a. 1

2.00. Champs d'application

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 2.00; D. 1385-99, a. 5

2.01. Champs d'application industriel et professionnel

1° Le décret s'applique aux travaux suivants :

a) réparation, modification ou vérification d'un véhicule, de ses pièces ou accessoires;

b) réfection, remise à neuf, remise en état, réusinage ou tout autre travail du même genre effectué sur des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicule ainsi que leur installation sur ce véhicule;

c) démontage d'un véhicule en tout ou en partie;

d) vente de l'essence, de lubrifiants ou de tout autre produit du même genre destiné à un véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes a, b, c, f ou g;

e) lavage, cirage ou nettoyage de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes a, b, c, f ou g;

f) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés ou à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret;

g) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule par un établissement visé au sous-paragraphe f à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au décret;

h) livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués d'autres travaux assujettis au décret.

2° Exclusions : Le décret ne s'applique pas :

a) aux travaux visés au paragraphe 1° lorsqu'ils sont effectués exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de l'employeur ou lorsqu'ils sont effectués exclusivement sur de la machinerie agricole;

b) aux travaux visés au paragraphe 1° effectués sur un véhicule loué pour une période de 12 mois et moins lorsque l'activité économique de l'établissement où se font les travaux consiste uniquement à louer des véhicules; cependant, ces travaux sont assujettis au présent décret lorsqu'ils sont effectués sur un véhicule loué pour une période de plus de 12 mois;

c) aux travaux de vulcanisation et de rechapage;

d) à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des magasins de pièces ou à des grossistes, effectuée :

i) dans un entrepôt ou dans un centre de distribution;

ii) en entrepôt seulement, lorsque l'établissement d'un employeur est utilisé à la fois à des fins d'entrepôt et de magasin de pièces.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 2.01; D. 2573-82, a. 2; D. 556-89, a. 2; D. 619-92, a. 3; D. 353-96, a.1; D. 1385-99, a. 6

2.02. Champ d'application territorial : Le décret s'applique sur le territoire des municipalités énumérées à l'Annexe 1.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 2.02; D. 2573-82, a. 3; D. 619-92, a. 4

3.00. Durée du travail

3.01. La semaine normale de travail est de 40 heures étalées :

1° du lundi au vendredi, pour l'apprenti et le compagnon;

2° du lundi au samedi, pour le démonteur et l'ouvrier spécialisé;

3° pour le commis aux pièces, le commissionnaire et le préposé au service, sur au plus 5 jours continus à la condition toutefois que les 2 jours de repos hebdomadaire de ces salariés soient consécutifs et compris dans la période prévue au deuxième alinéa;

4° sur au plus six jours pour le laveur;

5° sur au plus six jours continus pour tous les salariés d'un employeur lorsque les travaux visés aux sous-paragraphes a ou b du paragraphe 1° de l'article 2.01 sont exécutés sur des véhicules routiers lourds ou des ensembles de véhicules routiers ou reliés à de tels véhicules ou ensembles de véhicules.

Pour les fins d'application des paragraphes 3° à 5° du premier alinéa, la semaine de travail est étalée sur une base hebdomadaire qui correspond à la période de travail hebdomadaire utilisée par l'employeur pour déterminer le montant du salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 3.01 et 3.02; D. 2573-82, a. 4; D. 556-89, a. 3; D. 619-92, a. 5 et 6; D. 630-98, a. 2; D.1385-99, a. 7; D. 102-2003, a.2; D.771-2009, a.2; D.156-2020, a.2

3.02. La journée normale de travail est d'au plus 10 heures étalées sur une période d'au plus 11 heures consécutives.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 3.01 et 3.02; D. 2573-82, a. 4; D. 556-89, a. 3; D. 619-92, a. 5; D. 1385-99, a. 7

3.03. Un salarié est réputé être au travail dans les cas suivants :

1° 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;

2° sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3.04, durant le temps consacré aux pauses accordées par la loi, le décret ou l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 3.04; D. 2573-82, a. 5; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 2

3.04. Un salarié a droit :

1° à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives;

2° à une heure de repos sans paie pour prendre son repas et l'employeur ne peut l'obliger à travailler plus de cinq heures consécutives entre chaque repas; cependant, cette période de repas doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail;

3° hormis le cas de force majeure, à une indemnité équivalente à trois heures à son taux horaire effectivement payé et, le cas échéant, majoré en raison de l'application de l'article 4.01, si ce salarié se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qu'il travaille moins que trois heures consécutives.

D. 2573-82, a. 5; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 2

3.05. Un salarié a droit de refuser de travailler :

1° plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte;

2° plus de 12 heures de travail par période de 24 heures si ces heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue;

3° plus de 50 heures de travail par semaine;

4° lorsqu'il n'a pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées aux paragraphes 1° et 2°.

D. 2573-82, a. 5; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 2; D.156-2020, a.3

4.00. Heures supplémentaires et prime de nuit

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 4.00; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 3

4.01. Les heures effectuées en plus des heures de la journée ou de la semaine normales de travail, entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Les heures de travail effectuées un jour autre que ceux de la semaine normale de travail visés à l'article 3.01 entraînent une majoration de 50% du salaire horaire effectivement payé à un salarié.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%.

Ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 4.01; D. 556-89, a. 4; D. 1385-99, a. 7; D.771-2009, a.3

4.01.1. Pour le salarié à temps partiel, seules les heures effectuées en plus des heures de la journée normale de travail entraînent une majoration de 50% du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

D. 102-2003, a.3

4.02. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

D. 2573-82, a. 6; D. 1385-99, a. 7

4.03. Les heures effectuées entre 21 heures et 7 heures par les salariés, à l'exception des laveurs et des salariés visés au paragraphe 5° de l'article 3.01, entraînent une prime de 0,80 $ du taux horaire effectivement payé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 3.03; D. 619-92, a. 6; D. 1385-99, a. 7; D. 395-2001, a.2; D. 988-2011, a.2; D.156-2020, a.4

5.00. Abrogé (Rappel au travail)

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 5.00; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 4

5.01. Abrogé

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 5.01; D. 2573-82, a. 7; D. 619-92, a. 8; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 4

5.02. Abrogé

D. 2573-82, a. 5; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 4

6.00. Jours fériés et chômés

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 6.00; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

6.01. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1° les 1er et 2 janvier;
2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
3° le lundi qui précède le 25 mai;
4° le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
5° le premier lundi de septembre;
6° le deuxième lundi d'octobre;
7° les 25 et 26 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 6.01 et 6.04; D. 2573-82, a. 8; D. 556-89, a. 6; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 395-2001, a. 3; D. 781-2005, a. 5

6.02. Pour avoir droit au jour férié prévu à l'article 6.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail le premier jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant et suivant ce jour férié, sauf si :

1° l'absence du salarié est autorisée par une loi ou par l'employeur ou est motivée par une raison valable et si le salarié ne reçoit pour ce jour férié aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

2° le salarié a été mis à pied depuis moins de 30 jours précédant ou suivant ce jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 6.02; D. 2573-82, a. 8; D. 556-89, a. 7; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

6.03. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou précédant la mise à pied du salarié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

D. 2573-82, a. 8; D. 556-89, a. 7; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

6.04. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 6.01, le salarié est rémunéré pour les heures effectuées selon son salaire effectivement payé, en plus de recevoir l'indemnité prévue à l'article 6.03.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 6.04; D. 2573-82, a. 8; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

6.05. Si un jour férié et chômé prévu à l'article 6.01 coïncide avec un jour non ouvrable, ledit jour férié et chômé pourra être reporté dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour férié, à la condition toutefois qu'il y ait entente entre l'employeur et le salarié sur ladite journée où le jour férié et chômé sera appliqué.

D. 2573-82, a. 8; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5; D. 988-2011, a.3

6.06. Si le salarié est en congé annuel l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 6.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée, à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 6.01; D. 2573-82, a. 8; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

6.07. La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié et chômé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 6.01, 6.02 et 6.05; D. 2573-82, a. 8; D. 556-89, a. 6 et 7; D. 619-92, a. 10; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 5

7.00. Congés annuels payés

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 7.00; D. 1385-99, a. 7

7.01. L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.01; D. 2573-82, a. 9; D. 1385-99, a. 7

7.02. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.02; D. 2573-82, a. 10 et 11; D. 619-92, a. 11; D. 1385-99, a. 7

7.03. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Le salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

Ce congé annuel supplémentaire sans salaire peut ne pas être continu à celui prévu au premier alinéa mais il ne peut être fractionné ni remplacé par une indemnité compensatrice.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.03 et 7.05; D. 2573-82, a. 10 et 11; D. 619-92, a. 11; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 6

7.04. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 3 semaines continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.04 et 7.05; D. 2573-82, a. 11; D. 619-92, a. 12; D. 1385-99, a. 7; D.156-2020, a.5

7.04.1 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 15 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines dont trois semaines peuvent être continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 8% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

D.771-2009, a.4

7.05. Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Cependant, par entente écrite entre l'employeur et le salarié, le congé annuel peut être pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

Si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour un motif visé à l'article 8.07 ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, conformément à la Loi sur les normes du travail, le congé annuel peut, sur entente écrite entre l'employeur et le salarié, être reporté à l'année suivante. À défaut d'entente pour le report du congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel payé à laquelle le salarié a droit.

Une période d'assurance-salaire, maladie ou invalidité, interrompue par un congé pris conformément au présent article se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.07; D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 7; D.156-2020, a.6

7.06. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié, si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.08; D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7

7.07. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

Un salarié doit divulguer à l'employeur ses préférences de congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.
D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7

7.08. Un salarié doit recevoir l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

Néanmoins, lorsque le congé annuel est fractionné conformément à l'article 7.06, l'indemnité correspondra à la fraction du congé annuel.

D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7

7.09. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé aux articles 7.02 à 7.04.1 par une indemnité compensatoire. À la demande du salarié, la troisième et, le cas échéant, la quatrième semaine peuvent cependant être remplacées par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pour 2 semaines à l'occasion du congé annuel.

D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7; D.771-2009, a.5

7.10. Si un salarié visé aux articles 7.03 à 7.04.1 est absent pour un motif visé à l'article 8.07 ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3 ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 7.02 et dont le congé annuel est inférieur à 2 semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Malgré le premier alinéa, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au premier alinéa.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.06; D. 2573-82, a. 11; D. 619-92, a. 13; D. 1385-99, a. 7; D.771-2009, a.6; D.156-2020, a.7

7.11. Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il reçoit l'indemnité afférente au congé acquis avant le 1er mai précédent, s'il n'a pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 7.09; D. 2573-82, a. 11; D. 1385-99, a. 7

7.12. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 9.10.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

D. 781-2005, a. 8; D.156-2020, a.8

8.00. Congés spéciaux

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 8.00; D. 1385-99, a. 7

8.01. Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 8.01; D. 2573-82, a. 12; D. 619-92, a. 15; D. 1385-99, a. 7

8.02. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

D. 619-92, a. 15; D. 1385-99, a. 7

8.03. Dans les cas visés aux articles 8.01 et 8.02, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 8.02; D. 2573-82, a. 12; D. 619-92, a. 15; D. 1385-99, a. 7

8.04. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 8.02; D. 2573-82, a. 12; D. 619-92, a. 15; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 9

8.05. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, lors de l'interruption d'une grossesse.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

D. 619-92, a. 15; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 10; D.156-2020, a.9

8.06. Un salarié peut s'absenter du travail, pendant dix journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et les services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26);

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

D. 781-2005, a. 11; D.156-2020, a.10

8.07. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de dons d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

D. 781-2005, a.11; D.156-2020, a.11

8.07.1. Le deuxième alinéa de l'article 8.07 s'applique si les circonstances entourant l'évènement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission de l'acte criminel.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

8.07.2. Le deuxième alinéa de l'article 8.07 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes :

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

D. 156-2020, a. 12

8.08. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 8.07, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

D. 781-2005, a. 11; D.156-2020, a.13

8.09. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié prévue à l'article 8.07, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

D. 781-2005, a. 11

8.10. À la fin de l'absence prévue à l'article 8.07, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences d'une absence pour un motif visé à l'article 8.07 ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

D. 781-2005, a. 11; D.156-2020, a.14

8.11. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied, en ce qui a trait notamment au retour au travail.

D. 781-2005, a. 11

8.12. La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

D. 781-2005, a. 11

8.13. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus de 36 semaines sur une période de 12 mois.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa personne est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des service sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

D. 781-2005, a. 11; D.156-2020, a.15

8.14. Un salarié a droit à une prolongation de la période de l'absence prévue au premier alinéa de l'article 8.13, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

8.15. Conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1), un salarié peut s'absenter du travail;

1° si son enfant mineur est disparu ou à l'occasion du décès de son enfant mineur;

2° si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide;

3° si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

8.16. Sauf en ce qui concerne le décès de son enfant mineur, les articles 8.14 et 8.15 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 8.15, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

L'article 8.14 et le paragraphe 3° de l'article 8.15 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 8.07.2.

La période d'absence prévue aux articles 8.14 et 8.15 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

8.17 Les articles 8.08 à 8.12 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 8.13, 8.14 et 8.15 compte tenu des adaptations nécessaires.

Le droit prévu au cinquième aliéna de l'article 8.06, s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 8.07. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

D.156-2020, a.16

9.00. Salaire

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 9.00; D. 1385-99, a. 7

Les taux horaires minimaux de salaire sont les suivants :

	À compter du				
Emplois	2020-03-11	2020-05-01	2021-03-11	2022-03-11	2023-03-11
1° apprenti :					
1er échelon	13.00$	13.35$	13.39$	13.72$	14.07$
2e échelon	13.88$		14.30$	14.65$	15.02$
3e échelon	15.43$		15.89$	16.29$	16.70$
2° compagnon :					
A	23.68$		24.39$	25.00$	25.63$
B	20.45$		21.06$	21.59$	22.13$
C	18.51$		19.07$	19.54$	20.03$
D	16.20$		16.69$	17.10$	17.53$
3° commis aux pièces :					
1er échelon	12.75$	13.35$	13.12$ *	13.45$	13.79$
2e échelon	12.90$	13.35$	13.29$ *	13.62$	13.96$
3e échelon	13.45$		13.85$	14.20$	14.55$
4e échelon	14.26$		14.69$	15.05$	15.43$
4e classe	15.57$		16.04$	16.44$	16.85$
3e classe	16.74$		17.24$	17.67$	18.12$
2e classe	17.30$		17.82$	18.26$	18.72$
1re classe	17.83$		18.36$	18.82$	19.29$
4° commissionnaire :	12.75$	13.35$	13.12$ *	13.45$	13.79$
5° démonteur :					
1er échelon	14.27$		14.70$	15.07$	15.44$
2e échelon	14.69$		15.13$	15.51$	15.90$
3e échelon	15.13$		15.58$	15.97$	16.37$
6° laveur :	12.75$	13.35$	13.12$ *	13.45$	13.79$
7° ouvrier spécialisé :					
1er échelon	14.27$		14.70$	15.07$	15.44$
2e échelon	14.69$		15.13$	15.51$	15.90$
3e échelon	15.13$		15.58$	15.97$	16.37$
8° préposé au service :					
1er échelon	12.75$	13.35$	13.12$ *	13.45$	13.79$
2e échelon	13.64$		14.05$	14.40$	14.76$
3e échelon	14.00$		14.42$	14.78$	15.15$
4e échelon	14.82$		15.26$	15.65$	16.04$

R.R.Q., 1981. C. D-2, r.44, a. 9.01; D.2573-82, a 13; D.556-89, a. 8; D. 762-89, a. 1; Erratum, 89-05-24; D. 619-92, a. 16; D. 1385-99, a. 7;

D.771-2009, a. 7; D. 988-2011, a.4; D.137-2016,a.2; D.156-2020, a.17

9.01.1. À compter du 30 juin 2009, les préposés au service de 1ère ou de 2e classe peuvent, malgré l'abrogation du paragraphe 14° de l'article 1.01, continuer d'exécuter, en plus des travaux prévus au paragraphe 13° de cet article, ceux reliés à la mise au point et à la réparation des freins.

Leur semaine normale de travail est de 40 heures étalées sur au plus cinq jours continus comprenant deux jours consécutifs de repos. Celle- ci est étalée sur une base hebdomadaire qui correspond à la période de travail hebdomadaire utilisée par l'employeur pour déterminer le montant du salaire.

Ils ont droit aux taux horaires minimaux de salaire suivants;

	À compter du			
Emplois	2020-03-11	2021-03-11	2022-03-11	2023-03-11
Préposé au service :				
2e classe	16.02$	16.50$	16.91$	17.34$
1ère classe	17.37$	17.89$	18.34$	18.80$

D. 771-2009, a.8; D. 988-2011, a.5; D. 137-2016,a.3; D.156-2020, a.18

*** 9.01.2. Les taux de salaire prévus aux articles 9.01 et 9.01.1 ne peuvent être inférieurs au salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (c. N-1.1, r. 3) majoré de 0,25 $.**

D. 988-2011, a.6

9.02. Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception. Après entente écrite avec la majorité des salariés, un employeur peut les rémunérer à toutes les deux semaines.

Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux de travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste. Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 9.02; D. 2573-82, a. 13 et 14; D. 556-89 a. 9; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 12; D.156-2020, a.19

9.03. L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

1° le nom de l'employeur;
2° les nom et prénom du salarié;
3° l'identification de l'emploi du salarié;
4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5° le nombre d'heures payées au taux effectif;
6° le nombre d'heures supplémentaires payées, cumulées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
7° la nature et le montant des bonis, primes, commissions, indemnités ou allocations versées;
8° le taux horaire effectif;
9° le montant du salaire brut;
10° la nature et le montant des déductions effectuées;
11° le montant du salaire net versé au salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 9.02; D. 2573-82, a. 13; D. 1385-99, a. 7

9.04. Les taux horaires de salaire prévus à l'article 9.01 sont des taux horaires minimaux. Toute commission, boni, prime au travail et toute autre forme de rémunération doit être versée au salarié en sus du taux horaire minimal de salaire. Aucune compensation et aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doivent entrer dans le calcul du taux horaire minimal.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 9.05; D. 2573-82, a. 14; D. 619-92, a. 19; D. 1385-99, a. 7

9.05. Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

D. 2573-82, a. 14; D. 1385-99, a. 7

9.06. L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

D.2573-82, a. 14; D.1385-99, a. 7

9.07. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite.

L'employeur verse, dans les 30 jours, à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

D. 2573-82, a. 14; D. 619-92, a. 20; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 13

9.08. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client au salarié appartient en propre à ce dernier et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.

D. 2573-82, a. 14; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 14

9.09. Le salarié appelé occasionnellement ou régulièrement à occuper différents emplois reçoit le salaire horaire correspondant à l'emploi le mieux rémunéré et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

Un salarié affecté de façon permanente à un nouvel emploi reçoit le salaire horaire qui se rapporte à son nouvel emploi et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 9.04; D. 619-92, a. 18; D. 1385-99, a. 7

9.10. Si un employeur met fin au contrat de travail du salarié et le reprend dans le même emploi dans les six mois de la fin du contrat, il paie ce salarié au moins le taux de salaire qu'il lui payait avant la fin du contrat de travail.

D. 1385-99, a. 7

9.10.1 Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

D. 781-2005, a. 15; D.156-2020, a.20

9.11. Malgré toute autre disposition du décret, la rémunération hebdomadaire du salarié ne peut être inférieure à celle qu'il recevrait s'il était rémunéré selon le Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 9.06; D. 2573-82, a. 14; D. 619-92, a. 21; D. 1385-99, a. 7

10.00. Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail

D. 1385-99, a. 7

10.01. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 10.01; D. 2573-82, a. 15; D. 619-92, a. 22; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 16

10.02 L'article 10.01 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
3° qui a commis une faute grave;
4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 10.01; D. 2573-82, a. 15; D. 619-92, a. 22; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 17

10.03 L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 10.01 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

La présente indemnité compensatrice et celle prévue par l'article 84.0.13 de la Loi sur les normes du travail, en cas de licenciement collectif, ne peuvent être cumulées par un même salarié. Cependant, celui-ci reçoit la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.

D. 2573-82, a. 15; D. 619-92, a. 22; D. 1385-99, a. 7; D. 781-2005, a. 18

10.04 À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

D. 2573-82, a. 15; D. 1385-99, a. 7

11.00. Apprentissage et reconnaissance des certificats de qualification

D. 591-2010, a. 8

11.01. La durée de l'apprentissage est de 3 années. Dès son entrée dans l'entreprise assujettie au présent décret, l'apprenti s'inscrit au comité paritaire afin de rendre possible la compilation des différents stages de son apprentissage et expérience, et il suit les cours théoriques obligatoires pour chaque année d'apprentissage dans une école reconnue par le comité paritaire. L'employeur ne peut pas engager un apprenti qui ne s'est pas conformé à cette disposition.

11.02. Dans chaque entreprise régie par le présent décret, il ne doit pas y avoir plus de deux apprentis par compagnon dans chaque métier concerné.

11.03. Le titulaire d'un certificat de qualification ou d'une autre forme de reconnaissance professionnelle délivré au Canada pour un métier mentionné aux paragraphes 3° et 5° de l'article 1.01, y compris le titulaire d'une mention « Sceau rouge » délivrée conformément au Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, est exempté de tout examen de qualification exigé par le comité paritaire.

D.591-2010, a.9

Est pareillement exemptée, la personne qui est titulaire de l'un des titres de formation visés à l'annexe II, délivrés par le ministère de l'Éducation nationale de France, et qui fournit les pièces justificatives démontrant qu'elle a exercé le métier pour la durée prescrite à l'annexe.

D. 986-2011, a. 7

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat de qualification, le comité paritaire délivre au titulaire visé aux premier et deuxième alinéas le certificat correspondant de qualification classe C ou, selon le cas, celui de commis aux pièces 3° classe.

D. 771-2009, a.9; D. 591-2010, a.9; D. 986-2011, a.7; D. 137-2016,a.4

11.04. Les heures d'apprentissage effectuées par un apprenti dans une autre province ou un territoire canadien, pour un métier mentionné aux paragraphes 3 et 5 de l'article 1.01, doivent être reconnues par le comité paritaire sur présentation d'un document les attestant. Il peut notamment s'agir d'une lettre ou d'un carnet d'apprentissage émis par l'autorité compétente en matière d'apprentissage de la province ou du territoire concerné ou d'une lettre émise par l'employeur confirmant les heures d'apprentissage que l'apprenti a effectuées dans son entreprise.

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat d'apprenti, le comité paritaire délivre à l'apprenti visé au premier alinéa le certificat d'apprenti correspondant au nombre d'heures qu'il a effectuées dans une autre province ou un territoire canadien.

D.888-2017, a.4

12.00. Port d'un uniforme

D. 1385-99, a. 8

12.01. Lorsqu'un salarié porte un uniforme ou un vêtement particulier identifié ou non à l'établissement de l'employeur, ce dernier doit le fournir gratuitement.

L'employeur ne peut non plus déduire du salaire ou exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, la location, l'usage ou l'entretien de cet uniforme ou de ce vêtement particulier.

À la fin de son emploi, un salarié doit remettre à l'employeur cet uniforme ou ce vêtement particulier à défaut de quoi, l'employeur pourra déduire des sommes dues au salarié la valeur de cet uniforme ou de ce vêtement particulier, dont la pièce justificative devra être fournie par l'employeur.

D. 619-92, a. 24; D. 1385-99, a. 8; D. 781-2005, a. 19; D.771-2009, a. 10; D. 988-2011, a.7

12.02. Un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

D. 781-2005, a. 19

13.00. Durée du décret

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, section 12.00; D. 1385-99, a. 8

13.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 11 mars 2024. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que le groupe constituant la partie patronale ou la partie syndicale ne s'y oppose par un avis écrit transmis à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre du Travail et à toutes les parties contractantes composant l'autre groupe, au cours du mois de septembre 2023 ou au cours du mois de septembre de toute année subséquente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44, a. 12.01; D. 1630-90, a. 1; D. 1559-91, a. 1; D. 619-92, a. 25; D. 649-93, a. 1; D. 632-94, a. 1; D. 514-95, a. 1; D. 469-96, a. 1; D. 630-98, a. 3; D. 757-98, a. 1; D. 1569-98, a. 2; D. 1385-99, a. 8; D. 988-2011, a.8; D. 137-2016,a.5; D.156-2020, a.21

Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette Officielle du Québec*.

D. 771-2009, a.12; D. 988-2011, a.9; D. 137-2016,a.6; D.156-2020, a.22

NDLR: Le décret D.156-2020 a été publié le 11 mars 2020 dans la Gazette Officielle du Québec à la page 1006. D. 156-2020

Annexe 1 (a. 2.02)

Région de Lanaudière

Berthierville, Charlemagne, Chertsey, Crabtree, Entrelacs, Joliette, Lanoraie, L'Assomption, Lavaltrie, La Visitation-de-l'Île-Dupas, ville et paroisse de L'Épiphanie, Mandeville, Mascouche, Notre-Dame-de- la-Merci, Notre-Dame-de-Lourdes, Notre-Dame-des-Prairies, Rawdon, Repentigny, village et paroisse de Saint-Alexis, Saint-Alphonse-Rodriguez, Saint-Ambroise-de-Kildare, Saint-Barthélemy, Saint- Calixte, Saint-Charles-Borromée, Saint-Cléophas-de-Brandon, Saint-Côme, Saint-Cuthbert, Saint-Damien, Saint-Didace, Saint- Donat, Sainte-Béatrix, Sainte-Élisabeth, Sainte-Émélie-de-l'Énergie, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Sainte-Julienne, Sainte-Marcelline-de- Kildare, Sainte-Marie-Salomé, Sainte-Mélanie, Saint-Esprit, Saint- Félix-de-Valois, Saint-Gabriel, Saint-Gabriel-de-Brandon, Saint-Ignace- de-Loyola, Saint-Jacques, Saint-Jean-de-Matha, Saint-Liguori, Saint- Lin-Laurentides, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Norbert, Saint-Paul, Saint-Pierre, Saint-Roch-de-l'Achigan, Saint-Roch-Ouest, Saint-Sulpice, Saint-Thomas, Saint-Zénon, Terrebonne.

Région des Laurentides

Arundel, Barkmère, Blainville, Boisbriand, Bois-des-Filion, Brébeuf, Brownsburg-Chatham, Chute-Saint-Philippe, Deux-Montagnes, Estérel, Ferme-Neuve, Gore, Grenville, Grenville-sur-la-Rouge, Harrington, Huberdeau, Ivry-sur-le-Lac, Kiamika, Labelle, Lac-des-Écorces, Lac-des-seizes-îles, Lac-du-Cerf, Lachute, La Conception, Lac-Saguay, Lac-Saint-Paul, Lac-Supérieur, Lac-Tremblant-Nord, La Macaza, La Minerve, Lantier, L'Ascension, Lorraine, Mille-Isles, Mirabel, Montcalm, Mont-Laurier, Mont-Saint-Michel, Mont- Tremblant, Morin-Heights, Nominingue, Notre-Dame-de-Pontmain, Notre-Dame-du-Laus, Oka, Piedmont, Pointe-Calumet, Prévost, Rivière-Rouge, Rosemère, Saint-Adolphe-d'Howard, Saint-Aimé-du- Lac-des-Îles, Saint-André-d'Argenteuil, Saint-Colomban, Sainte- Adèle, Sainte-Agathe-des-Monts, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Anne-des-Plaines, Sainte-Anne-du-Lac, Sainte-Lucie-des-Laurentides, Sainte- Marguerite-du-lac-Masson, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Sainte-Sophie, Sainte-Thérèse, Saint-Eustache, Saint-Faustin-Lac-Carré, Saint- Hippolyte, Saint-Jérome, Saint-Joseph-du-Lac, Saint-Placide, Saint- Sauveur, Val-David, Val-des-Lacs, Val-Morin, Wentworth, Wentworth-Nord.

D. 2573-82, a. 16; D. 556-89, a. 12; D. 619-92, a. 26; D. 1385-99, a. 9; D.395-2001, a.4; D. 771-2009, a.11

Annexe 11 (a. 11.03)

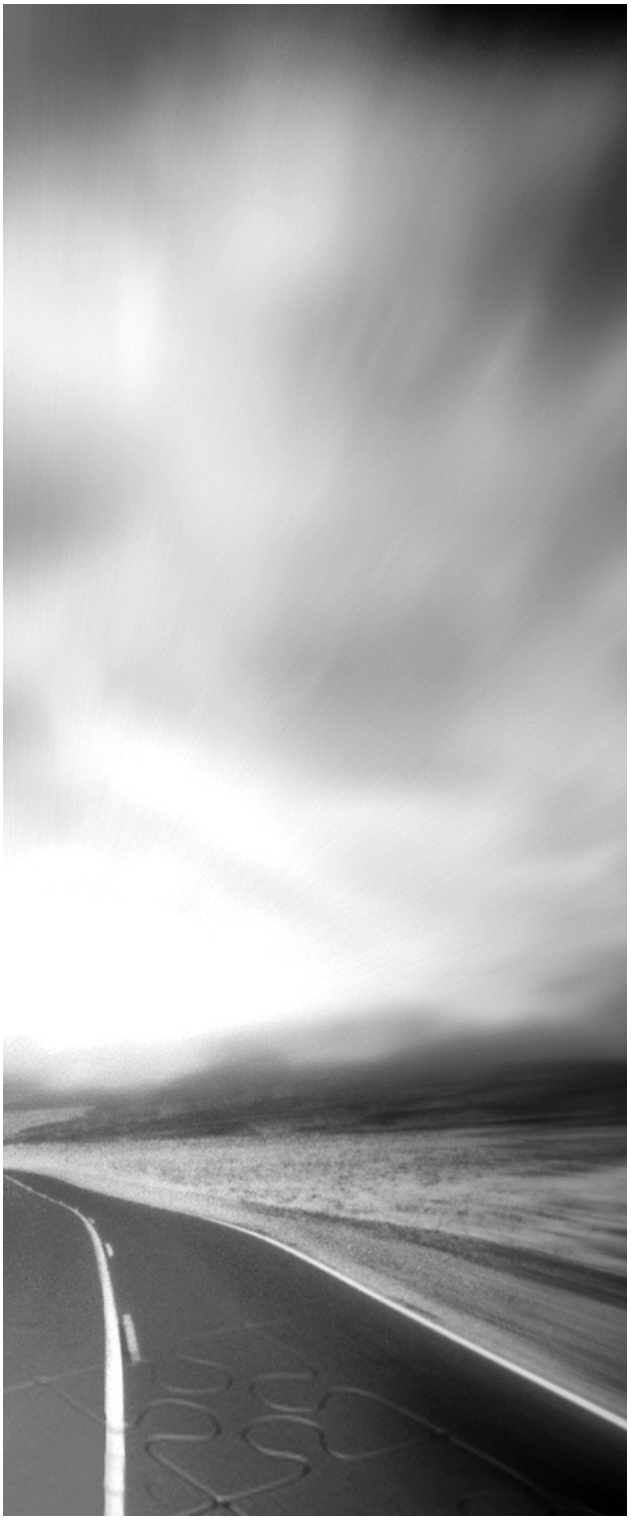
TITRES DE FORMATION DÉLIVRÉS PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE FRANCE ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PERTINENTE DONNANT DROIT À UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION DÉLIVRÉ PAR LE COMITÉ PARITAIRE

Titres de formation délivrés par le ministère de l'Éducation nationale de France	**Nombre d'heures d'exercice du métier**	**Certificats de qualification délivrés par le comité paritaire**
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option voitures particulières	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur d'automobiles/ technicien confirmé en mécanique automobile, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon mécanicien, classe C
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option véhicules industriels	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur de véhicules industriels/technicien confirmé en mécanique de véhicules industriels, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon mécanicien de véhicules routiers lourds, classe C
Baccalauréat professionnel Réparation des carrosseries	Une année d'exercice du métier de carrossier/tôlier confirmé, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon débosseleur, classe C
Certificat d'aptitude professionnelle Peinture en carrosserie	Trois années d'exercice du métier de peintre en carrosserie/peintre confirmé en carrosserie, mais pas moins de 6 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon peintre, classe C

D. 986-2011, a.8

R.R.Q., ch. D-2, r. 9

RÉFÉRENCES
R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 44
L.Q. 1981 c. 7, a. 536
D. 2573-82, 1982 G.O. 2, 4393
D. 1025-83, 1983 G.O. 2, 2397
L.Q. 1986, c. 91, a. 655
D. 556-89, 1989 G.O. 2, 2313 et 2971
D. 762-89, 1989 G.O. 2, 2983
L.Q. 1989, c. 38, a. 319
D. 1630-90, 1990 G.O. 2, 4249
D. 1559-91, 1991 G.O. 2, 6544
D. 619-92, 1992 G.O. 2, 3334
D. 649-93, 1993 G.O. 2, 3473
D. 632-94, 1994 G.O. 2, 2483
D. 514-95, 1995 G.O. 2, 1917
D. 353-96, 1996 G.O. 2, 2136
69-96, 1996 G.O. 2, 2689
D. 630-98, 1998 G.O. 2, 2704
D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3607
D. 1569-98, 1998 G.O. 2, 6572
D. 1385-99, 1999 G.O. 2, 6237
D. 395-2001, 2001 G.O. 2, 2478
D. 102-2003, 2003 G.O. 2, 1060
D. 781-2005, 2005 G.O. 2, 4863
D. 771-2009, 2009 G.O. 2, 2842
D. 591-2010, 2010 G.O. 2, 2908
D. 986-2011, 2011 G.O. 2, 4176
D. 988-2011, 2011 G.O. 2, 4182
L.Q. 2015, c. 15, a. 237
D. 137-2016, 2016 G.O. 2, 1543
D. 156-2020, 2020 G.O.2, 1006



POUR INFORMATION :

Comité paritaire de l'industrie de l'automobile des régions Lanaudière-Laurentides

460, boulevard de l'Industrie
Joliette (Québec)
J6E 8V3

Téléphone : 450 759-0433
Sans frais : 1 800 461-0041
Télécopieur : 450 759-0521

Courrier électronique : auto@cpa-ll.com
Site internet : www.cpa-ll.com

Heures d'ouverture des bureaux du CPA-LL
du lundi au vendredi de 8h à 16h30

Mise à jour 7 mai 2020