

GUIDE PRATIQUE DE L'EMPLOYEUR

GUIDE PRATIQUE DE L'EMPLOYEUR

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	p.3
SUIS-JE CONCERNÉ PAR LE DÉCRET ?	p.3
QUEL EST VOTRE STATUT ?	
Artisan	p.3
Travailleur autonome	p.3
Sous-traitant	p.4
Entreprise en nom collectif (SENC)	p.4
Corporation /société par actions	p.4
Franchise	p.4
OUVERTURE DE VOTRE DOSSIER	p.5
CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR	
Vos obligations	p.5
Registre	p.6
Salaire	p.6
Rapport mensuel	p.6
AIDE-MÉMOIRE	
Salaires et catégories	p.7
Heures supplémentaires	p.7

Congés fériés	
Salarié à l'essai	p.8
Salarié habituel	p.8
Congé mobile	p.8
VACANCES	p.9
CONGÉS POUR : MALADIE, ACCIDENT, OBLIGATIONS FAMILIALES ET RAISON PERSONNELLE	p.10
PRÉAVIS DE MISE À PIED	p.10
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	
Travaux après sinistre	p.10
Responsabilité solidaire	p.10
Avis d'enquête	p.10
VÉRIFICATION DES LIVRES COMPTABLES	
Vérification à distance	p.11
Vérification chez l'employeur	p.11
ANNEXES	
Formulaires :	
Formulaire de consentement : Accord de l'employé (e) en vue de l'étalement des heures de travail.	
Calcul et paiement des heures de maladies accumulées	
Paiement du rapport mensuel: Instructions pour virement bancaire	
Loi sur les décrets de convention collective	

COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS

RÉGION DE QUÉBEC

INTRODUCTION

Pour faciliter vos démarches avec notre organisation, nous avons conçu ce guide qui se veut un outil simple. Il comprend des renseignements nécessaires à la bonne compréhension de vos obligations.

A noter : Pour une interprétation légale référez-vous au texte officiel du décret et de la Loi sur les décrets de convention collective



SUIS-JE CONCERNÉ PAR LE DÉCRET ?

Le décret s'applique à tout travail d'entretien effectué pour autrui dans des édifices publics. Le travail effectué pour autrui comprend également le travail d'entretien effectué :

- Par le salarié du propriétaire ou d'un gestionnaire d'un édifice public pour les locataires de cet édifice dans les locaux loués et dans les espaces communs aux locataires ;
- Sous la direction d'une personne qui n'est pas à l'emploi du locataire d'un local, du propriétaire ou d'un gestionnaire d'édifices publics.

QUEL EST VOTRE STATUT ?

- Artisan

L'artisan est considéré comme un salarié, à moins que, faisant affaires seul, contracte directement et pour son propre avantage avec le propriétaire ou le locataire d'un édifice public il exécute seul ou avec son conjoint ou avec les enfants de l'un ou de l'autre qui habitent avec eux, du travail d'entretien d'édifices publics ;

Dans ce dernier cas, il est exclu du champ d'application du décret. Se référer à l'article 2.03 2)

- Travailleur autonome

Vous êtes considéré comme un **travailleur autonome** lorsque vous travaillez à votre compte et non pour une autre personne. Vous facturez un service à un ou plusieurs clients (entrepreneurs) qui, de leur côté, s'engagent à vous rémunérer une somme définie. Il n'y a pas de lien de subordination entre vous et ces derniers.

Si vous êtes concerné par ce statut, vous être considéré comme un salarié et vous devez bénéficier des avantages prévus au décret.

- **Sous-traitant**

La jurisprudence a déterminé à plusieurs reprises que l'individu à son compte qui travaille seul, est un salarié au sens de la Loi lorsqu'il exécute en sous-traitance un contrat d'un employeur professionnel. Il en résulte donc que ce dernier doit considérer son sous-traitant comme un salarié, lui accorder tous les avantages prévus au décret et le mentionner comme tout autre salarié sur ses rapports mensuels.

Nouvelles obligations fiscales à compter du 1^{er} janvier 2021 (www.cpeep.com)

- **Entreprise en nom collectif : SENC**

La société en nom collectif (ci-après la "SENC") est une entreprise exploitée par plusieurs personnes qui constituent les associés. L'objet de SENC est d'exploiter une entreprise pour réaliser des bénéfices et de les partager entre les associés. Les associés effectuent des travaux d'entretien et /ou vous embauchez de la main-d'œuvre pour le faire.

Si vous êtes un associé et vous effectuez des travaux d'entretien, vous êtes considéré comme un salarié et vous devez bénéficier des avantages prévus au décret.

- **Corporation / Société par actions**

La société par actions (aussi appelée compagnie et personne morale) est une personne morale par opposition à une personne physique. La société par actions est une entité juridique distincte de ses actionnaires ainsi que de ses administrateurs. Les actionnaires effectuent des travaux d'entretien et/ou embauchent de la main-d'œuvre pour le faire.

Les actionnaires qui effectuent des travaux d'entretien pour la personne morale sont considérés comme des salariés et doivent bénéficier des avantages prévus au décret.

- **Franchise**

La franchise est un contrat par lequel un commerçant dit " le franchiseur", concède à un autre commerçant dit " le franchisé ", le droit d'utiliser tout ou partie des droits incorporels lui appartenant (nom commercial, marques, licences), généralement contre le versement d'un pourcentage sur son chiffre d'affaires ou d'un pourcentage calculé sur ses bénéfices. (Dictionnaire juridique de Serge Braudo).i

Si vous êtes concerné par ce statut, vous pourriez être assujetti au décret.

Communiquez avec nous !

OUVERTURE DE VOTRE DOSSIER



Rien de plus simple !!

Tout employeur professionnel, c'est-à-dire, tout employeur qui a à son emploi un ou des salariés visés par le champ d'application du décret doit s'inscrire auprès du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

Pour ce faire, vous pouvez procéder via le site internet en remplissant le formulaire d'inscription (www.cpeep.com), par téléphone ou en vous présentant à nos bureaux après avoir obtenu un rendez-vous.

Un inspecteur communiquera avec vous pour finaliser votre inscription.

Vous devrez fournir les informations suivantes :

- Date de début des travaux d'entretien.
- Informations complètes concernant l'employeur professionnel, incluant les coordonnées de la personne qui fournira tous documents demandés par le Comité.
- Liste des salariés embauchés avec coordonnées complètes, date de naissance, numéro de téléphone, date d'embauche.
- Liste des sous-traitants s'il y a lieu.
- Liste des contrats.

Une fois votre dossier complété, un numéro d'identification vous sera attribué qui vous donnera accès à votre dossier via notre site internet.

L'inspecteur vous fournira tous les outils nécessaires à la production des rapports mensuels.

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

VOS OBLIGATIONS :

Vous êtes un employeur en entretien d'édifices publics ! Vous devez alors accorder à vos salariés les conditions de travail prévues au décret et respecter la réglementation de la Loi sur les décrets de convention collective.

Tout inspecteur, peut de droit et à toute heure raisonnable pénétrer en tout lieu de travail ou s'effectue des travaux d'entretien et se présenter à l'établissement de tout employeur pour examiner le système d'enregistrement, le registre obligatoire et la liste de paie et de tout autre document jugé nécessaire pour fins de vérification. L'inspecteur peut aussi exiger la production de tout document et en faire des copies.

REGISTRE

Tout employeur doit tenir un registre de paie conforme au Règlement, où sont indiqués les noms, adresse de chaque salarié à son emploi, la nature du travail, le nombre d'heures travaillées et le salaire payé.

Tout employeur doit tenir un système d'enregistrement du travail effectué pour chaque salarié à son emploi, où sont indiqués, le lieu du travail, la nature du travail, l'heure précise à laquelle le travail a été débuté, interrompu et terminé chaque jour. (Feuilles de temps)

SALAIRE

Tout employeur assujetti doit :

- Payer sa main-d'œuvre au taux de salaire en vigueur selon la catégorie de travail.
- Verser à ses salariés, l'indemnité de congés annuels, de jours fériés et de congés pour : maladie, accident, obligations familiales et raisons personnelles, lorsqu'ils sont applicables.
- Conformément au règlement sur le prélèvement, déduire à la source sur chaque paie du salarié, un montant représentant 0,5 % du salaire brut. Ce dit montant représente la part du salarié qui doit être payé au Comité paritaire.

RAPPORT MENSUEL

Super facile !

Avant le 15 de chaque mois, l'employeur professionnel est tenu de produire le rapport mensuel conformément au règlement et tenu de payer 1% de prélèvement, qui correspond à la part du salarié et celle de l'employeur.

Avant de terminer le rapport mensuel, assurez-vous que toutes vos informations sont à jour, salariés identifiés adéquatement au système, catégorie d'emploi déterminée, nombre d'heures travaillées, taux horaire, salaire brut total, heures supplémentaires et autres avantages.

Le rapport mensuel peut-être complété en ligne (www.cpeep.com). Le CPEEP préconise ce mode de fonctionnement. Lors de l'ouverture de votre dossier, l'inspecteur vous a attribué un numéro d'identification. Pour effectuer vos rapports mensuels en ligne vous aurez également besoin d'un mot de passe. Il ne vous reste qu'à suivre les étapes. Un inspecteur peut vous guider pour votre premier rapport mensuel.

Le paiement de votre rapport mensuel peut être effectué en ligne via la plateforme de certaines institutions financières.

Si vous ne pouvez procéder à la production de rapports mensuels en ligne pour des raisons particulières, nous pourrions vous faire parvenir le formulaire qui sera rempli manuellement.



**Assurez-vous que vos informations et celles de vos salariés
sont à jour**

AIDE-MÉMOIRE

SALAIRES ET CATÉGORIES

Prenez note qu'à compter du 1^{er} novembre de chaque année, le taux de salaire est majoré selon la catégorie des travaux effectués par vos salariés. Référez-vous au tableau ci-dessous.

- Catégorie A : Travaux lourds d'entretien ménager, tels que lavage des murs, des vitres, des plafonds, des luminaires, des tableaux à craies, balayage des planchers avec vadrouille d'un mètre ou plus, etc. se référer à l'article 1.01 g) du décret.
- Catégorie B : Travaux légers d'entretien ménager des endroits accessibles du sol exclusivement, tels que l'époussetage, le nettoyage des bureaux, tables, chaises et autres meubles etc. se référer à l'article 1.01. h) du décret.
- Catégorie C : Le lavage de vitres et de surfaces intérieures ou extérieures qui oblige le salarié à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des sellettes ou retenu par une ceinture de sécurité, à l'intérieur ou à l'extérieur des édifices ; se référer à l'article 1.01 i) du décret.

Catégories	11 mars 2020	1er nov. 2020	1er nov. 2021	1er nov. 2022	1er nov. 2023	1er nov. 2024	1er nov. 2025
A	18.59\$	19.06\$	19.58\$	20.07\$	20.57\$	21.09\$	21.62\$
B	18.25\$	18.75\$	19.32\$	19.85\$	20.40\$	20.96\$	21.57\$
C	19.11\$	19.58\$	20.12\$	20.63\$	21.14\$	21.67\$	22.23\$

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La semaine normale de travail est de 40 heures semaine. Les heures effectuées en plus des heures de la semaine normale de travail constituent des heures supplémentaires et entraînent une majoration de salaire à 50%. Se référer à l'article 4.01 du décret.

JOURS FÉRIÉS

SALARIÉ À L'ESSAI

C'est-à-dire qu'il a moins de 320 heures travaillées a droit aux jours fériés, chômés et payés suivants : se référer aux articles de la section 6.00 du décret

- 1^{er} janvier
- Vendredi saint ou lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1^{er} juillet ou s'il tombe le dimanche 2 juillet
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- 25 décembre

L'employeur verse au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.



SALARIÉ HABITUEL

Se rappeler qu'un salarié habituel, a atteint 320 heures de travail pour un même employeur, a droit aux congés fériés, chômés et payés suivants :

- 1^{er} janvier
- Vendredi saint ou lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1^{er} juillet
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- 24 ou le 26 décembre
- 25 décembre
- 31 décembre ou le 2 janvier

+ Une journée choisie entre le 22 décembre et le 5 janvier

Se référer au décret pour le calcul des jours fériés. Article 6.05

CONGÉ MOBILE

Un congé mobile payé, par année, est accordé pour le salarié qui a atteint 12 mois de service continu.

VACANCES

Période de référence

1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours

Les vacances sont payables au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Pour déterminer les vacances accumulées par votre salarié, vous devez connaître sa situation au terme de la période de référence (30 avril de l'année en cours).

Moins de 320 heures

- Il a droit à 4% du salaire brut gagné du 1^{er} mai au 30 avril. (Il accumule 1 journée par mois travaillé).

320 heures et +

- Il a droit à 6% du salaire brut gagné du 1^{er} mai au 30 avril, rétroactif au 1^{er} mai (il accumule 1.5 jour par mois travaillé)

1 an de service

- Il a droit à 6% du salaire brut gagné entre le 1^{er} mai et le 30 avril, il a droit à 3 semaines.

10 ans de service

- Il a droit à 8% du salaire brut gagné du 1^{er} mai au 30 avril. Il a droit à 4 semaines.

Attention :

Si un salarié est absent du travail au cours de la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a droit à une indemnité, selon le cas, à 2, 3, ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Se référer à l'article 7.07.

Si l'emploi d'un salarié prend fin, il a droit aux congés acquis qui n'ont pas été pris + l'indemnité qui lui est due. Se référer à l'article 7.10.

CONGÉS POUR : MALADIE, ACCIDENT, OBLIGATIONS FAMILIALES ET RAISONS PERSONNELLES

À compter de la 321^e heure travaillée, le salarié acquiert un crédit d'heures pour congés équivalents à 2.31% des heures payées incluant : vacances, fériés, congés pour maladie, accident, obligations familiales ou personnelles ainsi que les heures effectuées en supplémentaire. Se référer aux articles de la section 8.00.

- Le **31 octobre** de chaque année, l'employeur doit établir le total des crédits d'heures accumulées pour chaque salarié.
- Au plus tard le **10 décembre**, l'employeur paie au salarié l'excédent de 2% du crédit d'heures de congés accumulés au taux courant.
- Un formulaire de calcul est à votre disposition sur le site internet (www.cpeep.com)

PRÉAVIS DE MISE À PIED

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 6 mois ou plus. Se référer aux articles de la section 11.00 du décret.

A noter : ne pas confondre congédiement et mise à pied.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- **Travaux après sinistre**

Les travaux de nettoyage après sinistre dans les édifices publics suite à un dégât d'eau, d'égout ou causés par un feu ou des moisissures incluant les travaux de décontamination et de désinfection sont assujettis.

- **Responsabilité solidaire**

Tout employeur professionnel ou tout entrepreneur qui contracte avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi, un règlement ou un décret et des prélèvements dus à un comité.

Se référer à l'article 14 de la Loi sur les décrets de convention collective 1^{er} juin 2020

- **Avis d'enquête**

Le Comité paritaire peut vous aviser par lettre recommandée qu'il effectue une vérification de votre entreprise, et ce, afin d'interrompre la prescription pour une période de 6 mois à l'égard de vos salariés et sous-traitants

Se référer à l'article 28.1 de la Loi sur les décrets de convention collective.

- **Vérification des livres comptables**

Vérification à distance

Lors d'une vérification, l'inspecteur est en droit d'exiger tous les documents et tous les renseignements jugés nécessaires pour fins d'analyse. Dans un premier temps, une lettre vous sera expédiée par courriel ou par courrier afin d'obtenir les documents pertinents.

Vérification au bureau de l'employeur

L'inspecteur communiquera avec l'employeur ou le comptable par téléphone, par courriel ou courrier pour fixer une date de rencontre. Il est important d'avoir tous les documents à la disponibilité de l'inspecteur lors de sa vérification.

Un inspecteur peut se présenter sur les lieux où s'effectuent des travaux d'entretien afin d'y rencontrer les salariés.

A noter : Tout employeur qui ne tient pas le registre ou la liste de paie obligatoire qui refuse ou néglige de fournir les renseignements demandés ou ne leur accorde pas sur demande, ou retarde à leur accorder, l'accès au lieu du travail, au registre, ou autres documents ou moleste, incommode, ou injurie les représentants dans l'exercice de leurs fonctions, ou met obstacle à leur travail, commet une infraction.

Se référer à l'article 22e) et 33 de la loi sur les décrets de convention collective.

MERCI !

**Votre collaboration est
essentielle**

**Soyez assuré de notre
engagement envers notre
clientèle**

Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics
de la région de Québec

ANNEXES