



AVRIL 2003
Édition spéciale

LA COLONNE JURIDIQUE

PRÉVOST AUCLAIR FORTIN D'AOUST, avocats

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : REMANIEMENT SUBSTANTIEL

Par : *Alexandre Lebeau, avocat*
Patrick Choquette, avocat

Adoptée en décembre dernier, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*¹ prévoit l'entrée en vigueur, dès le 1^{er} mai 2003, de plusieurs dispositions nouvelles susceptibles d'avoir un impact non négligeable sur les employeurs assujettis à cette loi.

Les lignes qui suivent se veulent donc un condensé des principales modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* afin de préparer nos lecteurs à la révision substantielle qui prendra effet sous peu.

MODIFICATIONS EN VIGUEUR LE 1^{ER} MAI 2003

Recours pour congédiement fait sans cause juste et suffisante : le service continu est ramené de 3 ans à 2 ans (Art. 124 L.N.T.)

En vertu des dispositions actuelles de la *Loi sur les normes du travail*, le salarié qui se dit congédié « sans une cause juste et suffisante » ne dispose d'un recours à l'encontre de son congédiement que s'il compte un minimum de 3 ans de service continu dans la même entreprise. Les modifications apportées par le législateur ramènent cette période de service continu à 2 ans, ce qui laisse présager une augmentation significative des salariés ayant accès à ce recours. À cet égard, rappelons que si elle juge que le congédiement du salarié a été fait sans une cause juste et suffisante, la Commission des relations de travail dispose du pouvoir de réintégrer le salarié dans son emploi, de l'indemniser pour le salaire perdu et de rendre toute autre décision lui paraissant juste et raisonnable dans les circonstances.

Nouvelles règles de calcul des indemnités pour jours fériés (Art. 62 L.N.T.)

La loi prévoit de nouvelles règles de calcul de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés. Cette indemnité est

dorénavant calculée en proportion du salaire gagné au cours des dernières périodes de paie précédant le jour férié et chômé, sans égard à une exigence de 60 jours de service continu dans l'entreprise et au fait qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour le salarié.

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit donc maintenant verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. L'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 dernières semaines complètes de paie précédant la semaine de congé.

Protection accrue du statut de salarié (Art. 86.1 L.N.T.)

Les travailleurs bénéficieront sous peu d'une protection accrue de leur statut de salarié, afin d'éviter que ce statut ne soit modifié sans raison. À cet égard, la loi prévoit qu'un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié. La loi met en place un processus de plainte à la Commission des normes du travail et, le cas échéant, un recours auprès de la Commission des relations de travail, qui est ouvert au salarié en cas de désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié.

Augmentation de la période d'absence autorisée en cas de maladie et droit de s'absenter pour prendre soin d'un proche (Art. 79.1-79.8 L.N.T.)

La possibilité pour le salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, passe de 17 à 26 semaines par année. Le salarié peut également s'absenter 10 journées par année, plutôt que 5, afin de remplir ses obligations familiales. Au surplus, la loi introduit le droit pour le salarié de s'absenter pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 semaines par année lorsque sa présence est requise auprès d'un proche parent en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Par ailleurs, une période maximale de 104 semaine est allouée dans le cas où l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave,

¹ Projet de loi n° 143 (2002, chapitre 80)

potentiellement mortelle. Notons finalement, qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident la loi prévoit le maintien des régimes d'assurance collective et de retraite reconnus dans le lieu de travail du salarié ainsi que sa réintégration dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, lors de son retour au travail.

Introduction d'un droit de refuser de travailler et augmentation de la période de repos hebdomadaire (Art. 59.0.1 et 78 L.N.T.)

Le salarié peut maintenant refuser de travailler plus de 4 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. Le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue peut, quant à lui, refuser de travailler plus de 12 heures de travail par période de 24 heures. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas en cas de danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ainsi qu'en cas de risque de destruction ou de détérioration de biens ou autres cas de force majeure, ou encore si le refus de travailler va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié. En dernier lieu, soulignons que la durée minimale de repos hebdomadaire passe dorénavant de 24 à 32 heures.

MODIFICATIONS EN VIGUEUR À DIVERSES DATES

Modifications aux congés de maternité et parental (Art. 81.1 et ss. L.N.T.)

Soulignons que diverses modifications sont apportées aux dispositions encadrant les congés de maternité et parental et ce, dès le 1^{er} mai 2003. Le législateur prévoit notamment l'ajout d'un congé de paternité sans salaire d'au plus 5 semaines continues. La date d'entrée en vigueur de ce nouveau congé de paternité n'a toutefois pas encore été fixée.

Application de la Loi aux salariés agricoles, aux gardiens de personnes et aux domestiques résidant chez leur employeur (Art. 3, 39.01, 54, 88, 89, 158.3 L.N.T.)

Les dispositions de la loi s'appliquent maintenant aux domestiques, sans égard au fait qu'ils résident ou non chez leur employeur. Elles s'appliquent également, sous réserve de la durée du travail, à tous les travailleurs agricoles de même qu'aux personnes qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, sauf si cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté.

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} mai 2003, sauf celles ayant trait aux gardiens de personnes qui n'entreront en vigueur que le 1^{er} juin 2004.

Introduction de mesures pour contrer le harcèlement psychologique (Art. 81.18 - 81.20 L.N.T.)

Des dispositions visant à contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail seront bientôt introduites dans la loi. Pourra être considérée comme du harcèlement psychologique une conduite susceptible de vexer le salarié se manifestant soit par des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique du salarié. La loi impose un fardeau de plus à l'employeur puisqu'elle prévoit que celui-ci devra prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour faire cesser une telle conduite lorsqu'elle sera portée à sa connaissance. Un processus de plainte auprès de la Commission des normes du travail est prévu ainsi qu'un recours, le cas échéant, auprès de la Commission des relations du travail. Notons finalement que la plupart de ces nouvelles dispositions seront réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. L'entrée en vigueur de ces dispositions est prévue pour le 1^{er} juin 2004.

www.prevostauclair.com



**PRÉVOST AUCLAIR
FORTIN D'AOUST**
Société en nom collectif
AVOCATS
AGENTS DE MARQUES DE COMMERCE

LA COLONNE JURIDIQUE

DÉPÔT LÉGAL
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

LE CONTENU DES PRÉSENTES N'EST PAS UN AVIS JURIDIQUE DU CABINET OU DES AUTEURS QUI N'EXPRIMENT QUE DES COMMENTAIRES.

Saint-Jérôme

55, rue Castonguay
bureau 400, J7Y 2H9
(450) 436-8244

Montréal : (450) 476-9591
Téléc : (450) 436-9735

Blainville

10, boul. de la Seigneurie Est
bureau 201, J7C 3V5
(450) 979-9696

Téléc : (450) 979-4039

Mascouche

625, Montée Masson
bureau 203, J7K 3G1
(450) 966-6224

Mont-Royal

1240, ave Beaumont
bureau 100, H3P 3E5
(514) 735-0099

Téléc : (514) 735-7334

Sainte-Agathe

124, rue St-Vincent
J8C 2B1
(819) 321-1616

Téléc : (819) 321-1313