

Les modifications apportées au Code canadien du travail par la loi C-45 entrées en vigueur le 1er avril 2014

Date : 1 mars 2014

D'importantes modifications apportées par la *Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance* à la partie III du *Code canadien du travail* (le « Code ») établissent les normes minimales du travail pour les employeurs de réglementation fédérale, notamment en ce qui concerne les heures de travail, le salaire minimum, les jours fériés, les congés, le préavis de licenciement et l'indemnité de départ. La partie III du Code renferme également des dispositions visant à aider les employés dans le recouvrement des salaires impayés suivant la cessation d'emploi. Ces dispositions sont modifiées de manière à établir un nouveau cadre législatif qui comprend un mécanisme de révision des ordres de paiement et de rejet des plaintes des employés ainsi que des délais de dépôt de certaines plaintes et de paiement de l'indemnité de congé annuel au moment de la cessation d'emploi.

Nouveau cadre législatif et nouveaux délais

Les modifications établissent un cadre législatif régissant les plaintes des employés en ce qui a trait aux salaires impayés ou à d'autres contraventions à la partie III (sauf le congédiement injustifié). Les employés peuvent porter plainte par écrit à un inspecteur du Programme de travail d'Emploi et Développement social Canada (auparavant RHDCC).

En ce qui concerne les plaintes pour salaires impayés, y compris l'indemnité de congé annuel, les employés disposent d'un délai de 6 mois à compter de la dernière date à laquelle l'employeur était tenu de verser le salaire ou indemnité pour déposer une plainte. Quant aux autres plaintes, elles doivent être déposées dans un délai de 6 mois à compter de la date à laquelle leur objet a pris naissance.

Des délais s'appliquent également à la période visée par un ordre de paiement d'un inspecteur. Les ordres de paiement sont limités aux salaires et aux autres montants dus pour les 12 mois précédant la date de dépôt de la plainte ou la date de la cessation d'emploi. En ce qui concerne l'indemnité de congé annuel, le délai est de 24 mois à compter de la date applicable. Pour les inspections proactives, la période applicable est la période de 12 mois précédant le début de l'inspection.

Les inspecteurs du Programme de travail ont le pouvoir de statuer sur les plaintes et d'encourager le règlement. Un inspecteur peut suspendre temporairement l'examen d'une plainte s'il est d'avis que l'employé doit prendre des mesures additionnelles avant que la plainte ne soit examinée. Un inspecteur peut également rejeter une plainte dans certaines circonstances, comme lorsque la plainte est futile, a fait l'objet d'un règlement ou est visée par une convention collective.

Mécanisme de révision administrative

Lorsque la plainte d'un employé est rejetée ou lorsqu'un ordre de paiement est émis, l'inspecteur doit en informer les parties par écrit et motiver sa décision. Il est possible de demander la révision administrative de la décision d'un inspecteur en déposant une demande écrite qui expose les raisons de la demande, dans les 15 jours de l'avis de la décision. Lorsque l'employeur demande la révision d'un ordre de paiement, il doit verser au ministre la somme fixée par l'ordre de paiement.

Le mécanisme de révision administrative peut entraîner la confirmation, la modification ou l'annulation de la décision de l'inspecteur. La décision rendue dans le cadre de la révision peut être portée en appel à un arbitre, mais uniquement sur des questions de droit ou de compétence. Le ministre peut soumettre directement à un arbitre une affaire complexe visée par une demande de révision administrative.

Délai de paiement de l'indemnité de congé annuel à la cessation d'emploi

Le Code exige que les employeurs paient « sans délai » toute indemnité de congé annuel due à la cessation d'emploi. Pour les salaires et autres montants dus, le Code exige le paiement dans les 30 jours qui suivent la date où ils deviennent exigibles. Les modifications appliquent également l'exigence de paiement dans les 30 jours à l'indemnité de congé.

Transition

Les dispositions antérieures du Code portant sur les plaintes, le rejet des plaintes et les ordres de paiement continuent de s'appliquer aux plaintes déposées avant le 1er avril 2014. Les plaintes déposées après cette date sont assujetties aux modifications et au nouveau cadre.

Incidences pour les employeurs

Les modifications offrent une clarté et une certitude aux employeurs de réglementation fédérale. La période que peuvent couvrir les ordres de paiement est limitée à 12 mois pour les salaires et à 24 mois pour l'indemnité de congé annuel. Cette période élimine le fardeau administratif et l'incertitude liés au régime antérieur, dans lequel les ordres de paiement pouvaient couvrir rétroactivement une période illimitée. De même, les délais de dépôt de plaintes en vertu de la partie III du Code signifient que les employeurs n'auront plus à se défendre contre les demandes caduques ou tardives.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.