

L'Espace RH

Votre bulletin électronique hebdomadaire sur le droit du travail et de l'emploi

16 mars 2010

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Les périodes de préavis pour employés plus âgés – un employé de 69 ans obtient une période de préavis de 24 mois

Auteur : Sara Parchello

Vancouver

Calgary

Toronto

Ottawa

Montréal

Québec

Londres

Paris

Johannesburg

Au Canada, les recours collectifs portant sur les heures supplémentaires sont loin d'être tombés en désuétude. Même si l'an passé, un tribunal a refusé d'autoriser une demande de recours collectif contre l'une des plus grandes banques du pays, la CIBC, cette décision est loin d'avoir mis fin à ce type de poursuite au Canada. Un recours collectif est une poursuite où au moins un employé, agissant à titre de « représentant », dépose une demande contre son employeur au nom d'autres employés vivant une situation similaire à la sienne. Dans l'affaire CIBC, la demande portait sur des heures supplémentaires qui avaient été effectuées mais non rémunérées. Compte tenu des nombreux développements législatifs récents dans ce domaine, tant au Canada qu'aux États-Unis, les employeurs canadiens devraient de nouveau porter attention à ce sujet.

Premièrement, la CIBC n'est pas encore tirée d'affaire. Peut-être vous souvenez-vous de la demande initiale déposée contre la CIBC par des employés de centres bancaires de première ligne pour des heures supplémentaires non rémunérées. La juge de la Cour supérieure de l'Ontario a conclu dans cette affaire

que le recours collectif ne pouvait être autorisé puisqu'il manquait « l'élément essentiel des questions communes ». Il semblerait, cependant, que les demandeurs ne sont pas prêts à accepter cette décision. Ils ont ainsi porté la cause en appel, et celle-ci sera entendue les 24 et 25 mars 2010. Quelques-uns des documents déposés auprès de la Cour dans le cadre de cet appel peuvent être consultés en ligne à l'adresse suivante : http://www.cibcunpaidovertime.ca/site/cibcunpaidovertime/assets/pdf/Notice_of_Appeal_served_Jul_20_09_00219218_.pdf

Deuxièmement, malgré cette décision, la Cour supérieure de l'Ontario a récemment autorisé une demande similaire. Le 19 février 2010, la Cour a autorisé de manière inattendue l'exercice d'un recours collectif contre la [Banque de Nouvelle-Écosse](#). Le recours porte sur des heures supplémentaires non rémunérées d'une valeur de 300 M\$ et concerne environ 5 300 membres du personnel de vente répartis dans le pays, certains d'entre eux ayant travaillé pour le compte de la banque depuis 2000.

Troisièmement, d'autres recours collectifs de cette nature semblent se pointer à

l'horizon. Une autre poursuite en recours collectif a été intentée en février, cette fois-ci contre BMO Nesbitt Burns, filiale d'investissement de la Banque de Montréal. De façon similaire à l'affaire précédente, les membres de ce recours collectif prétendent que BMO Nesbitt Burns n'a pas versé de rémunération à ses employés pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées entre 2002 et 2010. Les demandeurs prétendent également que l'employeur a créé un environnement dans lequel il était attendu que les employés travaillent jusqu'à 80 heures par semaine sans rémunération pour les heures supplémentaires.

Et ce ne sont pas que les grandes entreprises qui sont à risque.

Les précédents aux États-Unis, qui ont pris de l'avance en la matière, semblent indiquer que les entreprises de petite et de moyenne tailles pourraient être les prochaines cibles d'avocats déterminés pratiquant dans ce domaine. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter l'article suivant (en anglais seulement) : <http://www.bizjournals.com/sacramento/stories/2010/02/01/story1.html?b=1265000400%5E2807911>

Tel que mentionné précédemment, les entreprises de plus grande taille se conforment de plus en plus à la législation sur les heures supplémentaires. Cependant, des avocats entreprenants ont un nouveau point de mire : les petites et moyennes entreprises.

Que devraient faire les employeurs?

Il est important que vous mainteniez à jour vos politiques et procédures en matière d'heures supplémentaires. Vous devez vous assurer que ces dernières sont conformes à la législation pertinente sur les normes du travail. Surtout, vous devez tenir compte du fait qu'un salarié, notamment un employé rémunéré à un taux horaire, pourrait avoir droit à la rémunération de ses heures supplémentaires. De façon générale, les employés qui n'occupent pas un poste de gestion ont droit à une prime pour leurs heures supplémentaires, à moins que ne s'applique une exception législative particulière.

Tout manquement relatif au suivi administratif des heures supplémentaires pourrait avoir des conséquences désastreuses. Un employeur pourrait non seulement être accusé de violation des lois sur les normes du travail, mais il pourrait également se trouver dans l'impossibilité de se défendre adéquatement contre des poursuites portant sur le paiement des heures supplémentaires.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec les auteurs de ce bulletin :

Sara Parchello

416 865 4442

sparchello@fasken.com

Les bulletins hebdomadaires L'espace RH sont édités par : [Dominique Launay](#), [Karen M. Sargeant](#) et [Brian Smeenk](#)

Pour plus d'information sur notre groupe de pratique Travail, emploi et droits de la personne

Vancouver

Kevin P. O'Neill
604 631 3147
koneill@fasken.com

Charles G. Harrison
604 631 3132
charrison@fasken.com

Calgary

Katie Clayton
403 261 5376
kclayton@fasken.com

Toronto

Karen Sargeant
416 868 3475
ksargeant@fasken.com

Brian Smeenk
416 868 3438
bsmeenk@fasken.com

Ottawa

Stephen B. Acker
613 236 3882
sacker@fasken.com

Montréal

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Dominique Launay
514 397 5240
dlaunay@fasken.com

Québec

Jasmin Marcotte
418 640 2030
jmarcotte@fasken.com

Londres

Cerys Williams
+44 207 917 8599
cwilliams@fasken.co.uk

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur les lois provinciales, nationales et internationales. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.

© 2009 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Vancouver

604 631 3131
vancouver@fasken.com

Ottawa

613 236 3882
ottawa@fasken.com

Londres

+44 (0) 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

Calgary

403 261 5350
calgary@fasken.com

Montréal

514 397 7400
montreal@fasken.com

Paris

+33 (0) 1 44 94 96 98
paris@fasken.com

Toronto

416 366 8381
toronto@fasken.com

Québec

418 640 2000
quebec@fasken.com

Johannesburg

+27 (11) 685 0800
johannesburg@fasken.com