

Nouvelles normes du travail : congé pour « réservistes », concept de « cohabitation » et nouveau « préavis pour congé de paternité »

Par **Nicolas Joubert**

Diverses modifications ont récemment été apportées à la Loi sur les normes du travail¹ (ci-après la « L.N.T. ») visant essentiellement ce qui suit :

- introduire un nouveau type de congé autorisé pour les salariés « réservistes » qui prennent part à une opération des Forces canadiennes;
- clarifier le concept de « cohabitation » des conjoints en ce qui a trait notamment aux congés pour raisons familiales ou parentales;
- préciser le préavis que doit donner le salarié désirant se prévaloir d'un congé de paternité.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 29 octobre 2008².

Nouveau congé autorisé pour le salarié réserviste participant à une mission

Conformément au nouvel article 81.17.1 de la L.N.T., un salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut maintenant valablement s'absenter pour participer à une mission nationale ou internationale, tout en conservant son lien d'emploi.



S'il justifie d'au moins douze (12) mois de service continu, il peut s'absenter pour une période maximale de dix-huit (18) mois afin de prendre part à une mission « à l'étranger ». Cette période comprend la préparation, l'entraînement, le repos et les déplacements.

En outre, sans égard à la durée de son service continu, un salarié qui est aussi réserviste peut s'absenter afin de prendre part à une mission « au Canada » qui vise l'une ou l'autre des situations suivantes :

- fournir de l'aide en cas de sinistre majeur³;
- prêter assistance au pouvoir civil⁴;
- intervenir dans une situation d'urgence désignée par le gouvernement.

La loi ne fixe pas de limite de temps relativement aux absences autorisées pour ces missions au Canada, mais il est à noter que la loi prévoit que les conditions et durées pourront être prévues ultérieurement par règlement.

Enfin, toujours sans égard à la durée de son service continu, un salarié qui est réserviste au sein des Forces canadiennes peut dorénavant s'absenter pour une période d'au plus quinze (15) jours afin de prendre part à un entraînement annuel.

¹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., N-1.1.

² *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant principalement les réservistes* (Projet de loi n° 98 - 2008, chapitre 30).

³ La notion de « sinistre majeur » est définie par l'article 2 de la *Loi sur la sécurité civile* (L.R.Q., S-2.3) : « un événement dû à un phénomène naturel, une défaillance technologique ou un accident découlant ou non de l'intervention humaine, qui cause de graves préjudices aux personnes ou d'importants dommages aux biens et exige de la collectivité affectée des mesures inhabituelles, notamment une inondation, une secousse sismique, un mouvement de sol, une explosion, une émission toxique ou une pandémie ».

⁴ Sur demande du procureur général du Québec, en application de la *Loi sur la défense nationale* (L.R.C. 1985, c. N-5).



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Il est à noter qu'un salarié ne peut se prévaloir du congé prévu au nouvel article 81.17.1 de la L.N.T. si son absence représente soit un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population, soit un risque de destruction ou de détérioration grave de certains biens ou dans un cas de force majeure, ou encore si cette absence va à l'encontre de son code de déontologie professionnelle.

Dans tous les cas, soulignons que le salarié souhaitant se prévaloir d'un « congé pour salarié réserviste » doit aviser son employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance en précisant le motif et la durée de son absence, sauf si des motifs sérieux l'empêchent de respecter cette obligation. De plus, si le salarié désire retourner au travail avant la date de retour prévue à son avis, il peut le faire moyennant un nouvel avis écrit d'au moins trois (3) semaines. La L.N.T. établit que le salarié qui se prévaut d'un tel congé a le droit de réintégrer son emploi habituel après sa mission.

Par contre, un salarié qui s'absente pour une période supérieure à douze (12) semaines ne peut se prévaloir de nouveau d'un congé visé à l'article 81.17.1 avant l'expiration d'une période de douze (12) mois à compter de la date de son retour au travail.

Finalement, lorsqu'un salarié est absent en raison d'une mission à la fin des douze (12) mois qui suivent la fin d'une année de référence, son employeur peut soit reporter le congé annuel à l'année suivante, soit verser immédiatement l'indemnité afférente à ce congé⁵.

Le nouveau concept de « cohabitation »

Diverses dispositions de la L.N.T. renvoient au concept de « conjoints », notamment celles relatives aux absences pour raisons familiales ou parentales et aux recours à l'encontre d'une pratique interdite.

L'article 1, al. 3 de la L.N.T. prévoit à cet égard que les « conjoints » sont les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui « cohabitent ».
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an (conjoints de fait).

Le législateur a clarifié la notion de cohabitation⁶ en précisant que des conjoints continuent de « cohabiter » même durant « l'absence temporaire » d'une des personnes formant le couple. C'est le cas par exemple lorsqu'un conjoint s'absente temporairement en raison de son travail.

Cependant, la L.N.T. ne définit pas le terme « temporaire », mais suivant une interprétation jurisprudentielle d'une loi utilisant une expression similaire, il y a lieu de penser que cette notion s'entend d'une absence limitée dans le temps et passagère, par opposition à une absence illimitée, indéfinie, durable ou permanente⁷.

En outre, il est maintenant prévu que des conjoints « cohabitent » même si l'un des membres du couple est tenu de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé (par exemple, lors d'une hospitalisation) ou de son incarcération, sauf si le salarié cohabite avec un autre conjoint.

Le préavis pour congé de paternité

À l'instar du préavis que doit donner une salariée désirant se prévaloir d'un congé de maternité⁸, le nouvel article 81.2.1 de la L.N.T. stipule dorénavant que le salarié qui souhaite profiter d'un congé de paternité⁹ doit donner à son employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines. L'avis doit préciser la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Il est à noter que ce délai peut être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Nicolas Joubert
514 877-2918
njoubert@lavery.qc.ca

⁵ Nouvel article 70 de la L.N.T.

⁶ Nouvel article 1, al. 3 de la L.N.T.

⁷ *Aide sociale - 75*, [1994] C.A.S. 431 (interprétation de l'article 2 de la *Loi sur la sécurité du revenu*, L.R.Q., chapitre S-3.1.1).

⁸ Article 81.6 de la L.N.T.

⁹ Article 81.2 de la L.N.T.

Montréal
Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Montréal
Bureau 2400
600, rue De La
Gauchetière Ouest
Montréal (Québec)
H3B 4L8

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec
Bureau 500
925, Grande Allée
Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval
Bureau 1810
3080, boul. Le
Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

Ottawa
Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement
Vous pouvez vous
abonner, vous désabonner
ou modifier votre profil en
visitant la section Publications
de notre site Internet
www.laverydebilly.com ou
en communiquant avec
Carole Genest au
514 877-3071.

© Tous droits réservés 2008,
Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.
- avocats. Ce bulletin destiné
à notre clientèle fournit des
commentaires généraux sur
les développements récents du
droit. Les textes ne constituent
pas un avis juridique. Les
lecteurs ne devraient pas agir
sur la seule foi des informations
qui y sont contenues.