

Retenues sur les salaires

Les employeurs sont tenus de payer les employés régulièrement pour toutes les heures travaillées. Mais il se peut qu'une ou l'autre des parties préfère que des montants soient retenus sur le salaire d'un employé. Des restrictions touchent toutefois les retenues sur les salaires des employés que les employeurs sont autorisés à faire.

Quels types de retenues sur les salaires ne sont pas autorisés?

- réparation ou perte de véhicule, équipement ou outil
- bris ou autres dommages
- malfaçon ou travail de piètre qualité
- vol par les clients, clients qui partent sans payer
- déficits de caisse
- ruptures de stock
- équipement de protection
- uniformes et vêtements spéciaux requis par les employeurs
- fournitures de bureau
- frais d'intérêt ou autre frais pour les avances de fonds ou l'encaissement de chèques
- dépenses d'enseignement qui navantagent que l'employeur
- toute autre déduction qui navantage pas directement les employés

Comment les salaires des employés sont-ils protégés?

- 1). En vertu de la législation, les employés doivent recevoir tous les salaires gagnés.
- 2). Les employés doivent recevoir au moins le salaire minimum et refuser de travailler à un salaire inférieur.
- 3). Les retenues sur les salaires des employés doivent avantager directement et clairement ces derniers.

Quels types de retenues sur les salaires sont autorisés?

Les employeurs peuvent déduire ce qui suit :

- retenues obligatoires
- ordonnances du tribunal pour soutien financier ou saisie-arrêt
- valeur en argent du gîte, de la pension et des repas autorisés en vertu du Code sur les normes d'emploi
- récupération des avances de salaires et correction des erreurs sur les feuilles de paye
- le montant minimal payable par l'employeur pour une contravention (infraction relevée par un appareil photo relié à un feu rouge ou par radar photographique), avec la permission écrite de l'employé
- toute autre déduction acceptée par les employés qui les avantagent directement

Qu'entend-on par avantage direct aux employés?

Les exemples de retenues qui avantagent directement les employés comprennent les régimes de santé et d'assurance, les fonds sociaux, les achats volontaires de biens et services à l'employeur et certains types de dépenses d'enseignement. Les employeurs doivent payer eux mêmes les dépenses qui n'avantagent pas directement les employés.

Les employés peuvent-ils se soustraire d'un régime d'avantages sociaux collectif ou d'un fond social?

Non. Les avantages ou services sociaux collectifs que les employeurs peuvent offrir sont autorisés parce qu'ils avantagent directement les employés dans leur ensemble. L'employé a toutefois le choix d'utiliser ou non l'avantage accordé.

Le coût des outils peut-il faire l'objet de retenues sur les salaires?

Des employés veulent parfois acheter des outils de leur employeur. Dans certains lieux de travail, la possession de ces outils est même une condition d'emploi. Cette situation touche notamment les mécaniciens d'automobile et les travailleurs de la construction. Les employeurs peuvent exiger la possession d'un outil comme condition d'emploi et en déduire le coût sur les salaires d'un employé seulement si l'outil en question :

- demeure la propriété de l'employé
- n'est pas unique à l'employeur
- peut être acheté auprès d'autres fournisseurs
- devrait normalement être utilisé par d'autres employeurs dans le même secteur
- est acheté en toute connaissance de cause à l'employeur plutôt qu'auprès d'un autre fournisseur

Le coût de l'équipement de protection individuelle peut-il faire l'objet de retenues sur les salaires ou peut-on faire de son achat une condition d'emploi?

Non. La législation sur la sécurité et l'hygiène du travail stipule que tout équipement, dispositif ou vêtement utilisé ou porté pour prêter secours ou assurer la santé et la sécurité dans un lieu de travail doit être fourni et payé par les employeurs. Des exceptions touchent toutefois les casques de sécurité et certaines chaussures de sécurité. Veuillez communiquer avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail pour en savoir plus long. En consultant la page intitulée [Autres organismes gouvernementaux](#), vous obtiendrez tous les renseignements nécessaires pour rejoindre la Direction.

Comme l'équipement de protection avantagent directement les employeurs, ses coûts ne peuvent faire l'objet de retenues sur les salaires des employés.

Les employeurs peuvent-ils déduire le coût d'un uniforme ou obliger les employés à en acheter?

Non. Les uniformes avantagent directement les employeurs. Ils ne peuvent donc pas obliger les employés à en acheter.

Que considère-t-on comme un uniforme?

Un uniforme est un type de vêtement propre à une entreprise. Les uniformes portent le logo, le symbole, le nom ou les couleurs de l'employeur, ce qui enlève toute leur utilité à l'extérieur du lieu de travail. Les employés n'ont souvent guère le choix quant au style, à la couleur ou au fournisseur de l'uniforme. Les employeurs peuvent aussi exiger des employés qu'ils portent certaines pièces de vêtement de couleurs précises, pourvu qu'ils puissent les porter ailleurs.

Les employeurs peuvent-ils imposer un code vestimentaire?

Les employeurs peuvent imposer un code vestimentaire, exiger certains types de vêtement et établir des normes relatives à l'apparence des employés quand ils travaillent. Par exemple, un restaurant peut obliger tous les serveurs à porter une chemise blanche et des pantalons noirs propres et repassés quand ils travaillent.

Le choix des vêtements qui respectent un code vestimentaire ne relève pas uniquement de l'employeur. Quand vient le temps d'établir qui assumera la responsabilité du coût des vêtements (employés ou employeurs), la question du choix qui s'offre aux employés revêt une importance majeure. Plus le choix est grand, plus on parle de code vestimentaire et non pas d'uniforme. Les vêtements qui portent le logo d'une entreprise ou dont la coupe ou le style est associé à l'entreprise, ainsi que les vêtements qu'il faut se procurer auprès de l'employeur sont considérés comme des uniformes et doivent être payés par l'employeur.

Les employeurs peuvent-ils exiger le port de vêtements spéciaux?

Les employeurs peuvent s'attendre raisonnablement à ce que les employés se procurent des vêtements spéciaux qui se portent dans l'industrie. À l'instar des outils, les vêtements spéciaux doivent pouvoir servir auprès d'autres employeurs. Les vêtements doivent être associés à l'emploi, mais pas à l'employeur. Tout comme pour les outils, les employés doivent avoir le choix d'acheter ce qu'ils veulent, où ils veulent. Ces vêtements ne peuvent porter de logo ou d'autres signes distinctifs utiles seulement à l'employeur et doivent demeurer la propriété de l'employé.

Par exemple, les infirmières peuvent porter le type de vêtement ample qui les identifie et qui est habituellement requis pour pratiquer leur métier. Les employeurs peuvent donc s'attendre à ce que ces employées se procurent ce type de vêtement sans qu'ils aient à leur fournir ou à le payer, à moins qu'ils n'exigent qu'elles portent un logo ou un emblème permettant d'identifier l'entreprise.

Les employeurs peuvent-ils déduire le coût du nettoyage de vêtements spéciaux ou d'uniformes?

Les employeurs peuvent offrir un service de lavage ou de nettoyage à sec des vêtements et demander aux employés de payer si ce service les avantagent directement. Dans la plupart des cas, les employés doivent avoir le choix d'utiliser ou non le service.

Les employeurs peuvent-ils déduire les erreurs sur les feuilles de paie et les avances de salaire?

Les employeurs peuvent faire des déductions sur les chèques de paie afin de contrebalancer les salaires versés en trop ou de récupérer les avances de salaire. Tant les employés que les employeurs ont le devoir de vérifier s'il y a des erreurs sur les feuilles de paie. Les corrections doivent être apportées aussitôt que l'employeur s'en aperçoit. Ne pas corriger l'erreur immédiatement pourrait être considéré comme une acceptation d'un nouveau salaire.

Les avances de fonds avantagent directement les employés. Les employeurs peuvent récupérer les avances de salaire. Ils ne peuvent cependant récupérer les intérêts, les frais de service et tout autre frais afférent, ni imposer de frais pour l'encaissement des chèques des employés.

Pendant combien de temps une déduction liée à une erreur sur les feuilles de paie ou à une avance de salaire peut-elle être tirée du chèque de paie?

Les déductions peuvent se prolonger jusqu'au remboursement des paiements versés en trop ou des avances de salaire.

Qui paie les dommages subis par les véhicules de l'entreprise et l'équipement coûteux et les autres types de perte?

Les employeurs ne peuvent déduire des salaires les coûts associés à la malfaçon, au travail de piètre qualité, à la perte de clients, aux déficits de caisse ou aux dommages à la propriété. Cela comprend les coûts associés aux accidents de circulation et aux amendes pour stationnement interdit avec des véhicules de l'entreprise, à la vaisselle cassée par des employés, aux clients qui partent sans payer; etc.

Les employeurs ont le droit d'intenter une action en dommages-intérêts au tribunal pénal ou civil. Si le tribunal délivre une ordonnance de remboursement, un employeur peut alors faire une saisie arrêt du salaire d'un employé.

Les employeurs peuvent-ils déduire les coûts associés à des contraventions pour infractions aux règlements de la circulation?

Les employeurs peuvent déduire le montant minimal payable pour une contravention (infraction relevée par un appareil photo relié à un feu rouge ou par radar photographique) si l'employé a commis l'infraction et s'est engagé par écrit à payer l'amende.

Les employeurs ne peuvent rien déduire pour des amendes pour stationnement interdit ou d'autres infractions. Ils ne peuvent rien déduire non plus pour des dommages à un véhicule ou des franchises.

Qu'arrive-t-il si une déduction est autorisée par les employés?

Les employés ne peuvent autoriser que les déductions qui les avantagent directement. Toute déduction de salaire qui n'est pas à l'avantage des employés est interdite, qu'il y ait eu consentement ou non.

Pour communiquer avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Manitoba le
1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et ne peut servir d'avis juridique. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter le Code des normes d'emploi, ou communiquez avec nous pour obtenir plus de détails.

le juin 3, 2008