

Les affaires et le droit



Chapitre 18

Les lois du travail

Me Micheline Montreuil

Contenu

- **Le contrat individuel de travail prévu au *Code civil***
- **La *Loi sur les normes du travail***
- **La *Loi sur la santé et la sécurité du travail***
- **La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***
- **Le régime syndical au Québec**
- **Le *Code du travail* du Québec**
- **Le *Code canadien du travail***

Les principales lois du travail

- La législation relative au travail est constituée de plusieurs lois ayant des objets différents.
- Il existe des lois qui régissent les rapports du travail tant individuels que collectifs et qui peuvent :
 - Fixer des conditions minimales de travail, comme la *Loi sur les normes du travail*
 - Favoriser et encadrer l'association de salariés aux fins de la négociation collective, comme le *Code du travail*
 - Protéger la santé et la sécurité des travailleurs, comme la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- L'administration de ces lois est, en général, confiée à divers organismes créés spécifiquement à cette fin comme la Commission des normes du travail (CNT) qui surveille l'application de la *Loi sur les normes du travail*.

Le contrat individuel de travail – I

- Un **contrat individuel de travail** est un contrat passé entre un salarié et un employeur par lequel ce dernier détermine les conditions de travail de son salarié, comme le salaire, les avantages sociaux, les conditions d'emploi, les heures de travail, la nature du travail et les autres conditions d'emploi qui ne sont pas traitées par le *Code civil* ou par la *Loi sur les normes du travail*.
- Il est fort possible que ce contrat individuel de travail contienne également des dispositions relatives au départ volontaire ou au licenciement de l'employé ainsi qu'à la durée du préavis de départ ou de licenciement.
- Tout salarié a, avec son employeur, un contrat individuel de travail. **Ce contrat peut être verbal ou écrit, mais ce contrat existe.**

Le contrat individuel de travail – II

- Puisque tous les employés n'ont pas la compétence ou les connaissances nécessaires pour se négocier un bon contrat individuel de travail, le législateur a adopté la *Loi sur les normes du travail* qui détermine les normes minimales que doit contenir tout contrat individuel de travail.
- Si l'employé travaille dans une entreprise où il existe une *convention collective*, il est lié non seulement par son contrat individuel de travail mais également par le contrat collectif de travail que constitue la convention collective.
- Enfin, si l'employé est un cadre ou un spécialiste qui œuvre au sein d'une entreprise, il négocie généralement un *contrat individuel de travail* dont les avantages dépassent largement les normes minimales de la *Loi sur les normes du travail*.
- Cependant, tous ces travailleurs ont un point commun : ils ont tous un *contrat individuel de travail*.

Le contrat d'entreprise ou de service

2098 C.c.Q. Le **contrat d'entreprise** ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas **l'entrepreneur** ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le **client**, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.

- La caractéristique fondamentale de ce contrat est la suivante :

2099 C.c.Q. L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client **aucun lien de subordination** quant à son exécution.

Éléments essentiels du contrat de travail

- **Le contrat de travail comprend trois éléments essentiels :**
 - **La subordination**
 - **L'exécution personnelle**
 - **La durée limitée**
- **La subordination du salarié à l'employeur implique que le salarié travaille selon les instructions de l'employeur ou dans le cadre déterminé par celui-ci.**

Le terme du contrat

- Un contrat de travail peut avoir une **durée déterminée**, par exemple six mois. Dans ce cas, aucune partie ne peut y mettre fin unilatéralement sans le consentement de l'autre partie; chacune des parties doit le respecter jusqu'à la fin. Il y a une exception à cette règle dans le cas où une **faute grave** est commise par le salarié.
- Un contrat de travail peut avoir une **durée indéterminée** et se continue tant que personne n'y met fin.
- Un contrat peut également être prolongé par reconduction tacite.
- Si le salarié profite de la période de renouvellement de son contrat pour négocier un nouveau salaire ou de nouveaux avantages, il ne s'agit pas de reconduction tacite mais d'un nouveau contrat.

Les avantages sociaux – I

- **La rémunération d'un salarié comporte deux éléments distincts : le salaire et les avantages sociaux qui constituent des améliorations aux conditions minimales de travail.**
- **Les principaux avantages sociaux sont :**
 - **Les jours fériés, chômés et payés**
 - **Le congé annuel payé ou les vacances**
 - **Le congé pour cause de maladie**
 - **Le congé pour raison familiale ou parentale**
 - **Le congé pour cause de force majeure**
 - **Le congé pour assignation comme témoin ou juré**
 - **Le congé du salarié réserviste dans les Forces canadiennes**
 - **Le congé sans solde**

Les avantages sociaux – II

- La période de repos hebdomadaire
- La période de repos quotidienne pour le repas
- La période de pause par demi-journée de travail
- L'horaire de travail partagé
- L'horaire de travail comprimé sur quatre jours
- L'horaire de travail réduit en prévision de la retraite
- Le perfectionnement donné par l'employeur
- Le remboursement total ou partiel du cout des études
- Le remboursement total ou partiel du cout d'un congrès
- L'assurance médicament
- L'assurance soins dentaires
- L'assurance soins oculaires
- L'assurance médecine douce ou alternative

Les avantages sociaux – III

- **Le régime de retraite**
- **La fourniture d'un uniforme**
- **La fourniture d'un véhicule de fonction à prix réduit ou nul**
- **La fourniture d'un espace de stationnement à prix réduit ou nul**
- **La fourniture d'un logement à prix réduit ou nul**
- **Le repas à prix réduit ou nul**
- **La disponibilité d'un médecin sur place**
- **La disponibilité d'une infirmière sur place**
- **La disponibilité d'installations sportives**
- **Le remboursement total ou partiel d'activités sportives**
- **Le programme d'aide aux employés pour divorce, alcool, jeu, etc.**
- **Le service de garderie**
- **L'intéressement au bénéfice**
- **L'achat d'actions**

La clause de non-concurrence

- **Dans certaines situations, l'employeur inscrit une clause de non-concurrence dans le contrat afin d'éviter que l'employé ne lui livre une concurrence déloyale en allant travailler pour un concurrent dès le lendemain de son départ.**
- **Par exemple, Paul, un grand chef cuisinier, quitte son emploi pour aller travailler dans un restaurant de l'autre côté de la rue, ou Caroline, une vendeuse itinérante, quitte son emploi mais sollicite ses anciens clients pour leur offrir les produits de son nouvel employeur.**
- **Dans les deux cas, il est évident que l'ancien employeur perdra des clients et des revenus au profit du nouvel employeur et que ce dernier bénéficie des contacts et de l'expérience acquis par son nouvel employé auprès de l'employeur précédent.**

La Loi sur les normes du travail

- La *Loi sur les normes du travail* établit les conditions minimales de travail pour tous les salariés et tous les domestiques travaillant au Québec, incluant ceux qui travaillent pour le gouvernement du Québec ou ses organismes, mais à l'exclusion de ceux qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.
- Une partie des conditions minimales de travail sont dans le *Règlement sur les normes du travail*.
- Un salarié est une personne qui travaille pour un employeur moyennant un **salaire**.
- La *Loi sur les normes du travail* est une **loi d'ordre public** et par conséquent, nul ne peut y déroger.

Conditions de travail supérieures

- Rien n'interdit à un employeur d'offrir des conditions de travail supérieures aux normes du travail, tant dans un contrat individuel de travail que dans une convention collective; il suffit que les parties s'entendent pour négocier des conditions plus avantageuses.
- Par exemple :
 - Un salaire horaire de 20 \$
 - Cinq semaines de vacances payées par année
 - Vingt jours de congé pour cause de maladie
 - Des repas à la cafétéria de l'employeur au prix de 0,50 \$
 - Un appartement gratuit
 - Une automobile
 - Des vêtements

Le salaire minimum

- L'article 40 de la *Loi sur les normes du travail* et les articles 3 et 4 du ***Règlement sur les normes du travail*** fixent le salaire minimum.
- De plus, le législateur a prévu à l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail* les montants que l'employeur peut demander à son employé pour la chambre et la pension.

6 R.N.T. Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à:

- 1° 2,00 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 26,00 \$ par semaine
- 2° 25,00 \$ par semaine pour une chambre
- 3° 45,00 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 30,00 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

Horaire minimum

- Lorsqu'un employeur appelle un salarié pour travailler quelques heures, il doit lui payer un minimum de trois heures, tel que prévu à l'article 58 :

58 L.N.T. Un salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel [...].

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.

Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.

La durée de la semaine de travail

- **La durée normale de la semaine de travail est de 40 heures.**
- **Ce chiffre de 40 heures n'a qu'un seul effet pratique : celui de déterminer à partir de quel moment l'employé est payé avec un taux de salaire majoré.**
- **En effet, tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié.**

Refus de travailler en temps supplémentaire

- **D'autre part, le législateur a prévu un droit de refus de travailler en temps supplémentaire dans des cas très précis :**

59.0.1 L.N.T. Un salarié peut refuser de travailler :

- 1° Plus de quatre 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, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures.**
- 2° Sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.**
- 3° Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.**

Les jours fériés, chômés et payés

- **En plus de son salaire régulier, le salarié a droit à un certain nombre de jours fériés, chômés et payés. Un jour férié, chômé et payé est une fête durant laquelle le salarié ne travaille pas tout en étant payé. Il existe sept jours fériés, chômés et payés dans la *Loi sur les normes du travail* :**
 - **Le 1^{er} janvier – Jour de l’An**
 - **Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l’employeur**
 - **Le lundi qui précède le 25 mai – Journée nationale des patriotes**
 - **Le 1^{er} juillet, ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet**
 - **Le premier lundi de septembre – Fête du travail**
 - **Le deuxième lundi d’octobre – Action de Grâces**
 - **Le 25 décembre – Jour de Noël**
- **À ces jours fériés, chômés et payés s’ajoute :**
 - **Le 24 juin, en vertu de la *Loi sur la fête nationale***

Les congés annuels payés

- **Un salarié acquiert une journée de congé pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines de congé par année.**
- **De plus, s'il en fait la demande, il a droit à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.**
- **Par la suite, le salarié a droit à deux semaines continues de congé pendant les cinq premières années de service continu, puis à trois semaines continues de congé quand il atteint plus de cinq ans de service continu.**

Les repos

- **Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures, c'est-à-dire un peu plus d'un jour sans travail par semaine.**
- **De plus, l'employeur doit accorder au salarié une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives pour lui permettre de manger.**

L'absence pour cause de maladie

- **Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.**
- **Cette absence est sans salaire.**

L'absence pour raison familiale ou parentale

- Les articles 79.7 à 81.17 de la *Loi sur les normes du travail* créent un certain nombre de congés pour raison familiale ou parentale.

79.7 L.N.T. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

79.8 L.N.T. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'absence du salarié réserviste

81.17.1 L.N.T. Le salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants :

1° s'il justifie de 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois;

2° pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à:

a) fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la *Loi sur la sécurité civile* (L.R.Q., c. S-2.3);

b) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la *Loi sur la défense nationale* (L.R.C. 1985, c. N-5);

c) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement;

3° pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours;

4° pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement. [...]

- Par cet article, l'État reconnaît l'importance de la contribution des forces de réserve au bien-être du pays et lève les obstacles qui pouvaient empêcher des personnes de s'enrôler dans les forces de réserve des Forces canadiennes.

Le harcèlement psychologique

- L'État a décidé de s'attaquer au problème du harcèlement psychologique, ce type de harcèlement n'étant plus accepté dans la société québécoise.

81.18 L.N.T. Pour l'application de la présente loi, on entend par « **harcèlement psychologique** » une **conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 L.N.T. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Le recours en cas de harcèlement psychologique

123.6 L.N.T. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

123.7 L.N.T. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

123.8 L.N.T. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence. [...]

L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied

- **Selon l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*, un employeur qui désire mettre fin au contrat d'un salarié ou le mettre à pied, pour une période de six mois ou plus, doit lui donner un avis écrit en respectant le délai prévu.**
- **Les règles relatives à l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied ne s'appliquent pas dans les trois cas suivants :**
 - **Au salarié lors de l'expiration d'un contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, par exemple l'engagement d'un employé surnuméraire pour trois mois ou l'engagement d'un employé pour la récolte**
 - **Au salarié qui a commis une faute grave, par exemple des voies de fait sur un contremaître**
 - **Au salarié dont le contrat ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit, par exemple la destruction de l'usine par un incendie**

Le certificat de travail

- **À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur.**
- **Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.**
- **Évidemment, si le certificat vante la qualité de votre travail, vous ne vous y opposerez pas.**

La retraite

- L'article 84.1 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit **qu'un salarié a le droit de demeurer au travail** malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à partir duquel il serait mis à la retraite, conformément :
- À une disposition législative
 - Au régime de retraite auquel il participe
 - À la convention collective
 - À la sentence arbitrale qui tient lieu de convention collective
 - Au décret qui le régit
 - À la pratique en usage chez son employeur

Le travail d'un enfant

- L'État n'interdit pas à un enfant de travailler mais il encadre cette pratique pour favoriser la fréquentation scolaire et interdire l'abus ou l'exploitation d'un enfant. La limite d'âge est fixée à 14 ans minimum, sauf exception, et l'enfant ne doit pas travailler entre 23 h 00 et 6 h 00.
- Les principes de base se trouvent aux articles 84.2 à 84.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

84.2 L.N.T. Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation.

L'uniforme

- **Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.**
- **L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.**
- **L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement.**
- **En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.**

La réclamation de salaire

- **Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.**
- **Par exemple, si Constructel inc. n'a pas payé le salaire de Louise, elle n'a pas à poursuivre l'entreprise; elle peut s'adresser à la Commission des normes du travail qui exercera le recours en son nom.**
- **Ainsi, Louise n'aura pas à déboursier des frais de cour ou à tenter de franchir le labyrinthe de la machine judiciaire.**

Les pratiques interdites

- L'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :
- Si le salarié a exercé un droit qui résulte de la présente loi ou d'un règlement, telle une plainte déposée devant la commission pour réclamer un salaire impayé
 - Si le salarié a fourni des renseignements à la commission
 - Si le salaire du salarié est saisi
 - Si le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaire*
 - Si la salariée est enceinte
 - Si l'employeur veut contourner l'application de la présente loi ou d'un règlement
 - Si le salarié a refusé de faire des heures supplémentaires parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations
 - Si le salarié a fait une dénonciation d'un acte répréhensible au sens de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (L.R.Q., c. L-6.1) ou s'il a collaboré à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte

Le congédiement sans cause juste et suffisante – I

124 L.N.T. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention. [...]

Le congédiement sans cause juste et suffisante – II

- **Les motifs suivants ont été reconnus comme étant une cause juste et suffisante de congédiement :**
 - **Motifs d'ordre disciplinaire**
 - Retards et absences répétés
 - Incompétence
 - Négligence
 - Incapacité physique ou intellectuelle
 - Insubordination
 - Déloyauté
 - Faute dans l'exécution du travail
 - **Motifs d'ordre économique ou administratif**
 - Baisse des affaires
 - Réorganisation interne
 - Changements technologiques