

Les affaires et le droit – 2^e édition

Par M^e Hélène Montreuil

Corrigé du chapitre 18 – Les lois du travail

Réponses aux questions

- 18.1 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 qui ne sont pas traitées par le *Code civil* ou par la *Loi sur les normes du travail*, comme le salaire, les avantages sociaux, les conditions d'emploi, les heures de travail et la nature du travail.
- 18.2 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. Un salarié est une personne qui travaille pour un employeur moyennant un salaire, tandis qu'un domestique est un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne.
- 18.3 Un jour férié, chômé et payé en vertu de la *Loi sur les normes du travail* est une fête durant laquelle le salarié ne travaille pas tout en étant payé. Il existe sept jours fériés, chômés et payés :
- 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 – Fête de la Reine
 - 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*
- 18.4 La durée des congés annuels payés pour un employé ayant quatre ans de service continu est de trois semaines.
- 18.5 La durée de l'avis de mise à pied pour une personne ayant trois années de service continu est de deux semaines.

- 18.6 L'employeur ne peut exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Si le salarié reçoit un salaire supérieur au salaire minimum, l'employeur peut exiger une contribution de la part de l'employé en autant que cette contribution ne diminue pas le salaire de l'employé à un niveau inférieur à celui du salaire minimum.
- 18.7 Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, le salarié peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail qui pourra, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.
- 18.8 L'article 124 L.N.T. permet à un employeur de congédier sans motif un employé qui a moins de deux années de service continu chez le même employeur. Si l'employé a plus de deux ans de service continu, l'employeur doit prouver qu'il existe une cause juste et suffisante pour le congédier.
- 18.9 La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.
- 18.10 Le droit de refus se définit comme le droit d'un travailleur de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- Le droit de retrait préventif se définit comme le droit qu'a un travailleur d'effectuer des tâches ne comportant pas d'exposition à un contaminant qui présente des dangers pour lui, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération et que cette altération est constatée par un certificat médical.
- 18.11 Un inspecteur peut :
- Pénétrer à toute heure raisonnable du jour et de la nuit dans un lieu où sont exercées des activités soumises à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
 - Avoir accès à tous les livres, registres et dossiers d'un employeur, d'un maître d'œuvre, d'un fournisseur ou de toute autre personne dont les activités sont soumises à la présente loi
 - Enquêter sur toute matière relevant de sa compétence
 - Exiger le plan des installations et de l'aménagement du matériel
 - Prélever des échantillons
 - Faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail
 - Exiger une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte pour toute installation ou établissement
 - Installer des appareils de mesure
 - Émettre un avis de correction enjoignant une personne à se conformer à la loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir

- Ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail
- Ordonner à une personne de cesser de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concernée et apposer les scellés ou confisquer ces biens et ordonner à cette personne de cesser toute activité susceptible de causer l'émission d'un contaminant

18.12 La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* a pour objet la réparation des lésions professionnelles découlant d'un accident du travail et des conséquences qu'elles entraînent pour un travailleur. Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur, le paiement d'une indemnité de remplacement du revenu et le droit de retour au travail.

18.13 Un programme de réadaptation peut comprendre trois catégories : la réadaptation physique du travailleur, sa réadaptation sociale et sa réadaptation professionnelle.

18.14 Le droit de retour au travail est le droit que possède un travailleur victime d'une lésion professionnelle et qui redevient capable d'exercer son emploi, de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion, ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur. Le droit au retour au travail est décrit aux articles 234 à 246 L.A.T.M.P.

Le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur.

18.15 Une association de salariés est un groupement de salariés dont les buts sont l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres.

Une association accréditée est une association reconnue par la Commission des relations du travail comme représentante de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur pour la négociation et l'application d'une convention collective.

18.16 Une unité de négociation est un groupe de salariés relativement homogène et distinct des autres salariés de l'entreprise, et dont les membres ont un point commun, à savoir les mêmes revendications et les mêmes conditions de travail. Par exemple, dans un collège, les professeurs, les professionnels et les employés de soutien constituent trois unités de négociation.

18.17 Une négociation collective est un processus qui comporte une série de rencontres et de discussions entre un employeur et une association accréditée en vue de signer une convention collective.

La négociation collective commence par l'envoi d'un avis à l'employeur ou à l'association accréditée, selon le cas, qui indique l'heure et le lieu où les représentants de la partie qui envoie l'avis sont prêts à rencontrer les représentants de l'autre partie.

En général, l'association accréditée dépose ses demandes syndicales auxquelles l'employeur répond par des offres ou des contrepropositions. L'association peut à son tour déposer de nouvelles demandes et le processus de négociation est ainsi engagé.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, elles peuvent demander au ministre du Travail de nommer un conciliateur ou un médiateur. Si la négociation demeure dans l'impasse, les parties peuvent recourir à la grève ou au lockout.

D'autre part, les parties peuvent convenir de s'en remettre à un arbitre qui décidera pour eux, et qui leur imposera une convention collective qui prend le nom de sentence arbitrale.

Le processus de négociation se termine par la signature d'une convention collective ou par l'imposition d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

18.18 Si la négociation demeure dans l'impasse, les salariés doivent déclencher une grève, ou l'employeur doit décréter un lockout, pour forcer l'autre partie à céder et à signer une convention collective. La durée de la grève ou du lockout dépend de la force de chaque partie.

18.19 Une convention collective peut comprendre des dispositions relatives, entre autres :

- Aux activités syndicales
- À l'ancienneté
- À l'assurance
- Aux congés fériés
- Aux congés sabbatiques
- Aux autres formes de congé
- À la discipline
- Aux droits de gérance
- Au grief
- À l'horaire de travail
- Au licenciement
- À la mise à pied
- Aux mutations
- À la période de repos (pause)

- Aux promotions
- Aux quarts de travail
- Au régime de retraite
- Au salaire
- Aux heures supplémentaires
- Aux vacances

18.20 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

Réponses aux cas pratiques

18.21 Comme il s'agit d'un contrat à durée déterminée de trois ans conformément à l'article 2085 C.c.Q., et que ce n'est pas Marc Demers qui refuse de jouer, mais plutôt les Canadiens qui ne veulent plus de lui, Marc Demers est en droit de recevoir le salaire prévu pour les deux dernières années du contrat, soit une somme de 8 000 000 \$, car les Canadiens n'ont pas de motif sérieux pour résilier le contrat tel que le permet l'article 2094 C.c.Q. Marc Demers déposera son action devant la Cour supérieure en vertu des articles 33 et 35 C.p.c., puisqu'il s'agit d'une somme d'au moins 85 000 \$.

18.22 En date du 1^{er} mai 2020, le salaire minimum est fixé à 13,10 \$. Il y a donc deux réponses possibles :

- Raymonde est payée à un juste taux puisque le salaire minimum est fixé à 13,10 \$ et que le gouvernement n'a pas augmenté le niveau du salaire minimum depuis le 1^{er} mai 2020.
- Raymonde n'est pas payée à un juste taux puisque le gouvernement a augmenté le niveau du salaire minimum depuis ce temps. Aujourd'hui, Raymonde a droit à un salaire horaire de X \$.

Ajustez votre réponse en fonction du salaire fixé dans le *Règlement sur les normes du travail*.

18.23 Si Nancy est à l'emploi de Construifor, elle a tort, car la durée de la semaine de travail d'un gardien est de 60 heures. Par contre, si Nancy travaillait pour une entreprise de gardiennage dont les services ont été requis par Construifor, Nancy aurait raison, car la durée de la semaine de travail d'un gardien qui travaille pour une entreprise de gardiennage est de 44 heures.

18.24 Construifor inc. peut mettre Claude à pied à la suite du ralentissement des affaires sans lui donner l'avis de mise à pied prévu par la *Loi sur les normes du travail*, mais elle doit alors lui verser l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi, soit une somme égale à quatre semaines de salaire. Claude ne peut pas porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour mise à pied sans cause juste et suffisante puisque le ralentissement des affaires est toujours une cause suffisante pour mettre des

salariés à pied. Cependant, si Construifor inc. néglige de payer l'indemnité de quatre semaines prévue par la loi, Claude peut porter plainte à la CNESST.

18.25 Construifor inc. ne peut pas mettre Francine à pied sous prétexte que son directeur trouve qu'elle s'habille mal. En effet, l'article 124 L.N.T. interdit à un employeur de congédier sans cause juste et suffisante un salarié qui justifie de deux années de service continu chez un même employeur. Or, comme Francine travaille depuis sept ans pour Construifor, elle peut soumettre sa plainte par écrit à la CNESST dans les 45 jours de son congédiement.

18.26 Non, car un employeur qui exige le port d'un uniforme doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. De plus, en faisant signer un document pour l'achat de l'uniforme, il cherche à contourner la loi et faire en sorte que Laurence ait moins que le salaire minimum. Cet employeur contrevient donc aux articles 85 et 93 L.N.T.

85. L.N.T. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

93 L.N.T. Il s'agit d'une loi d'ordre public et par conséquent, nul ne peut y déroger.

18.27 Antoine doit s'adresser à un arbitre de grief. Lorsqu'il y a une mésentente relative à l'interprétation d'une convention collective (ici, concernant les promotions), il s'agit d'un grief. Pour que l'arbitre de grief tranche la mésentente, il faut qu'Antoine ou son employeur demande un arbitrage de griefs. Dans ce cas, l'arbitre de grief va entendre les parties (Antoine et son employeur) et rendre sa décision, à laquelle les parties devront se conformer.

18.28.1 L'association des salariés doit devenir une association accréditée, c'est-à-dire une association reconnue par le Tribunal administratif du travail pour représenter l'ensemble ou une partie des salariés de l'employeur lors de la négociation collective. C'est une condition préalable. À défaut, l'association n'a pas de reconnaissance officielle et ne bénéficie d'aucun des droits prévus au *Code du travail du Québec*.

18.28.2 La négociation collective commence par l'envoi d'un avis à l'employeur de Carmen, indiquant l'heure et le lieu où les représentants de la partie qui envoie l'avis (le syndicat) sont prêts à rencontrer les représentants de l'autre partie (l'employeur).

18.29 Le Québec a le pouvoir de légiférer en matière de relations de travail. De son côté, le Parlement du Canada dispose d'une compétence d'exception, mais pourtant exclusive, sur les relations de travail dans les entreprises à l'égard desquelles la Constitution l'a habilité, de façon générale, à légiférer.

Le Parlement du Canada peut légiférer sur les relations de travail des entreprises qui, par la nature de leur activité, sont soumises de façon générale à sa compétence législative.

Ainsi, dès qu'une entreprise, par la nature de son activité, relève de l'autorité législative du Parlement du Canada, les relations de travail dans cette entreprise

sont assujetties à la compétence fédérale. Notez que la personne ou le statut de l'employeur, ou le fait qu'il s'agisse d'une personne morale constituée en vertu de la législation fédérale, enregistrée en vertu des dispositions d'une loi fédérale, ou encore le fait que l'entreprise soit subventionnée par le gouvernement fédéral, ne constituent pas des éléments déterminants ni même pertinents pour signifier qu'une entreprise est assujettie au *Code canadien du travail*. Il s'agit plutôt d'examiner et de déterminer la nature de l'exploitation à partir de ses activités normales ou habituelles.

L'article 2g) du *Code canadien du travail* précise qu'une banque est une entreprise fédérale. À ce titre, cela nous amène à conclure que c'est le *Code canadien du travail* qui s'applique à Marc.

18.30.1 Non, le refus d'un employé d'exécuter un travail ne peut se justifier par sa condition physique ou son état de santé. En effet, le danger pouvant justifier un droit de refus doit provenir des conditions d'exécution du travail et non de la condition personnelle du travailleur. Donc, l'allergie de Robin est une condition personnelle de l'employé et n'a rien à voir avec les conditions d'exécution du travail. Pour ces raisons, Robin ne peut exercer son droit de refus puisque ce droit est inexistant dans le présent cas.

18.30.2 La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle ne protège pas un travailleur non régi par une disposition de la loi d'un refus de travailler pour des conditions reliées à sa condition personnelle.

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire qui comporte des obligations réciproques de la part des parties, au sens de l'article 1380 du *Code civil du Québec*. Si le travailleur ne peut rencontrer son obligation d'exécuter le travail convenu, il pourrait être confronté au processus de congédiement. L'employeur devra cependant procéder en respectant les règles d'ordre public prévues à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

18.31.1 Oui, Gisèle est victime d'une lésion professionnelle car elle s'est blessée au pied gauche à l'occasion de son travail et sa chute n'était certainement pas prévisible.

Un accident du travail est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Une lésion professionnelle est une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident de travail, ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

18.31.2 Étant victime d'une lésion professionnelle, Gisèle a droit à une indemnité de remplacement du revenu égale à 90 % de son revenu net. Gisèle gagne 900 \$ par semaine, elle a donc droit à une indemnité hebdomadaire de 810 \$.

[900 \$ x 90 % = 810 \$ par semaine]

Comme Gisèle sera absente pendant 8 semaines, elle aura droit à une indemnité totale de 6 480 \$.

[810 \$ par semaine x 8 semaines = 6 480 \$]