

GPE-760-18
Aspects légaux
En gestion des personnes

Présentation 1

Les lois du travail
Le contrat individuel de travail
Le Code civil du Québec

Hélène Montreuil

Contenu

- Les principales lois du travail
- La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- La Tribunal administratif du travail
- Le Conseil canadien des relations industrielles
- Le *Code du travail*
- Le *Code canadien du travail*
- Le contrat individuel de travail prévu au *Code civil du Québec*
- La formation du contrat individuel de travail
- Le contrat d'entreprise ou de service
- Le terme du contrat
- Le salaire et les avantages sociaux
- La clause de non-concurrence
- La rédaction d'un contrat individuel de 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 les conditions de validité d'un contrat individuel de travail, comme le *Code civil du Québec*
 - Définir un salarié au sens du *Code du travail*
 - Définir une entreprise fédérale au sens du *Code canadien du travail*
 - 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*
 - Indemniser le travailleur blessé, comme la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les organismes du travail

- L'administration de ces lois est confiée à des organismes créés spécifiquement à cette fin comme :
 - **La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) surveille l'application de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.**
 - **Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ne font qu'un. De ce regroupement est née la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cette nouvelle organisation offre aux employeurs et aux travailleurs une expertise intégrée en matière de travail.**

Les organismes du travail

- L'administration de ces lois est confiée à des organismes créés spécifiquement à cette fin comme :
 - **Le Tribunal administratif du travail (TAT)** qui remplace la Commission des lésions professionnelles (CLP) et la Commission des relations du travail (CRT) depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2016, de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail. Le Tribunal surveille, entre autre, l'application du *Code du travail*.
 - **Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)** qui surveille l'application du *Code canadien du travail*.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail I

- La mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est de favoriser des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la Loi sur les normes du travail.
- Dans l'exercice des fonctions qui lui sont confiées par la loi, la Commission mène les activités suivantes :
 - Activités de communication et de prévention auprès de la population, des employeurs et des salariés
 - Renseignements sur les normes du travail et sur les obligations prévues par la loi et les règlements
 - Surveillance quant à l'application de la Loi sur les normes du travail, de ses règlements et de la Loi sur la fête nationale
 - Enregistrement des plaintes, enquêtes, médiation, poursuites civiles et pénales, représentation des salariés devant les tribunaux et devant la Commission des relations du travail
 - Autorisation des demandes d'étalement des heures de travail
 - Travaux de recherche et d'analyse, sondages, avis et recommandations à l'intention du ministre du Travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail II

- **Selon les dernières données fournies par Statistique Canada, le Québec comptait, en 2012, environ 3 440 300 salariés. La Commission évalue que près de 3 154 909 de ces salariés, soit 91,7 %, étaient assujettis à la Loi sur les normes du travail et que 1 861 862, soit 59 % de ces salariés assujettis, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail.**
- **À partir des données de Revenu Québec, la Commission des normes du travail estime que 250 960 employeurs étaient assujettis à la Loi sur les normes du travail et que 82,4 % d'entre eux, soit 206 851 employeurs, n'avaient que cette loi pour encadrer les conditions de travail au sein de leur entreprise.**

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail III

- La Commission est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail.
- À cette fin, elle voit notamment à l'application de ces deux lois :
 - La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.
 - La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime.

Le Tribunal administratif du travail

- **Le Tribunal administratif du travail est un tribunal spécialisé. Il décide de recours liés à la protection de l'emploi, aux relations du travail, aux services essentiels, à l'industrie de la construction, à la qualification professionnelle de certains métiers ainsi qu'à la reconnaissance d'associations d'artistes et de producteurs.**
- **Le Tribunal favorise le règlement des litiges à l'amiable. C'est pourquoi, en tout temps avant la décision, le Tribunal offre un service de conciliation par ses agents de relations du travail.**
- **À défaut d'entente entre les parties, le Tribunal rend une décision après avoir donné l'occasion aux parties de faire valoir leur point de vue.**

Le Conseil canadien des relations industrielles

- **Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire, représentatif et indépendant qui vise à favoriser l'établissement de bonnes relations du travail dans les secteurs d'activité régis par la partie I du *Code canadien du travail*.**
- **Il est responsable de :**
 - **l'interprétation et de l'application de la partie I (Relations du travail)**
 - **certaines dispositions de la partie II (Santé et sécurité au travail)**
- **du *Code canadien du travail*.**
- **Afin de réaliser son mandat, le CCRI fournit divers services de règlement des différends. Il tranche des affaires lorsque cela est nécessaire, mais il veille aussi à offrir des services de médiation à toutes les étapes d'une procédure, et ce, afin de chercher activement à régler les affaires de la manière qui répond le mieux aux besoins des parties.**

Le salarié au sens du code du Travail I

➤ **C.T. – 1 – Paragraphe L - Dans le présent code, à moins que le contexte ne s’y oppose, un «salarié» est une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas :**

1° une personne qui, au jugement de la Commission, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l’employeur dans ses relations avec ses salariés

2° un administrateur ou un dirigeant d’une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l’égard de son employeur après avoir été désignée par les salariés ou une association accréditée

3° un fonctionnaire du gouvernement dont l’emploi est d’un caractère confidentiel au jugement de la Commission ou aux termes d’une entente liant le gouvernement et les associations accréditées conformément au chapitre IV de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui sont parties à une convention collective qui autrement s’appliquerait à ce fonctionnaire; tel est l’emploi d’un conciliateur, d’un médiateur et d’un médiateur arbitre du ministère du Travail, d’un fonctionnaire du Conseil exécutif, du vérificateur général, de la Commission de la fonction publique, du cabinet d’un ministre ou d’un sous-ministre ou d’un fonctionnaire qui, dans un ministère ou un organisme du gouvernement, fait partie du service du personnel ou d’une direction du personnel

Le salarié au sens du code du Travail II

➤ **C.T. – 1 – Paragraphe L - Dans le présent code, à moins que le contexte ne s’y oppose, un «salarié» est une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas :**

3.1° un fonctionnaire du ministère du Conseil exécutif sauf dans les cas que peut déterminer, par décret, le gouvernement

3.2° un fonctionnaire du Conseil du trésor sauf dans les cas que peut déterminer, par décret, le gouvernement

3.3° un fonctionnaire de l’Institut de la statistique du Québec affecté aux fonctions visées à l’article 4 de la Loi sur l’Institut de la statistique du Québec (chapitre I-13.011)

4° un procureur aux poursuites criminelles et pénales

5° un membre de la Sûreté du Québec

6° un membre du personnel du directeur général des élections

7° un fonctionnaire de la Commission affecté aux fonctions visées à l’article 137.48 ou à l’article 137.48.1 du présent code

k) «employeur»: quiconque, y compris l’État, fait exécuter un travail par un salarié

Le Code canadien du Travail I

- **Une entreprise fédérale comprend les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment :**
 - a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada
 - b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes
 - c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province
 - d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger

Le Code canadien du Travail II

- e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien
- f) les stations de radiodiffusion
- g) les banques et les banques étrangères autorisées, au sens de l'article 2 de la Loi sur les banques
- h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces
- i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales
- j) les entreprises auxquelles les lois fédérales, au sens de l'article 2 de la Loi sur les océans, s'appliquent en vertu de l'article 20 de cette loi et des règlements d'application de l'alinéa 26(1)k) de la même loi

Le Code canadien du Travail III

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. **Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.**

« employeur » Quiconque :

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.

Le Code canadien du Travail IV

- **4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.**
- **5. (1) Sauf exclusion par le gouverneur en conseil, la présente partie s'applique aux personnes morales constituées en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien ainsi qu'à leurs employés.**
- **(2) Le gouverneur en conseil ne peut exclure de l'application de la présente partie que les personnes morales pour lesquelles les conditions d'emploi du personnel peuvent être, en tout ou en partie, déterminées ou approuvées par lui-même, un ministre ou le Conseil du Trésor.**

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

- **1378 C.c.Q.** - Le contrat est un accord de volonté, par lequel une ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres à exécuter une prestation.
- Il peut être **d'adhésion** ou de **gré à gré**, **synallagmatique** ou **unilatéral**, à **titre onéreux** ou **gratuit**, **commutatif** ou **aléatoire** et à **exécution instantanée** ou **successive**; il peut aussi être de **consommation**.
- **9 C.c.Q.** - Dans l'exercice des droits civils, il peut être dérogé aux règles du présent code qui sont supplétives de volonté; il ne peut, cependant, être dérogé à celles qui intéressent l'ordre public.

La formation du contrat

- **Le consentement**
- **La capacité**
- **La cause**
- **L'objet**
- **La forme**

Le consentement

- **1398 C.c.Q. - Le consentement doit être donné par une personne qui, au temps où elle le manifeste, de façon expresse ou tacite, est apte à s'obliger.**
- **1399 C.c.Q. - Le consentement doit être libre et éclairé.**
- **Il peut être vicié par l'erreur, la crainte ou la lésion.**
- **1400 C.c.Q. - L'erreur vicie le consentement des parties ou de l'une d'elles lorsqu'elle porte sur la nature du contrat, sur l'objet de la prestation ou, encore, sur tout élément essentiel qui a déterminé le consentement.**
- **L'erreur inexcusable ne constitue pas un vice de consentement.**

La capacité

- **Avoir la capacité légale de contracter** signifie que vous êtes soit une personne majeure non soumise à un régime de protection, un mineur de 14 ans et plus réputé majeur pour certains actes, ou un mineur émancipé.
- **En pratique, il est courant de dire que toute personne majeure et saine d'esprit peut contracter.**

La cause

- **1410 C.c.Q. - La cause du contrat est la raison qui détermine chacune des parties à le conclure.**
- **Il n'est pas nécessaire qu'elle soit exprimée.**
- **La cause est en quelque sorte le motif pour lequel une personne signe un contrat.** Le *Code civil* exige que la cause soit légale, c'est-à-dire **qu'elle ne soit pas contraire à la loi ou à l'ordre public.**
- **Donc, un contrat pour l'embauche d'un tueur à gage est illégal car la cause est contraire à l'ordre public, tandis qu'un contrat pour travailler chez McDonald's ou chez Bombardier est parfaitement valide.**

L'objet

- **1412 C.c.Q. - L'objet du contrat est l'opération juridique envisagée par les parties au moment de sa conclusion, telle qu'elle ressort de l'ensemble des droits et obligations que le contrat fait naître.**
- **1413 C.c.Q. - Est nul le contrat dont l'objet est prohibé par la loi ou contraire à l'ordre public.**
- **Occuper un emploi dans une entreprise comme McDonald's ou Bombardier pour produire des biens et services qui ne sont pas illégaux constitue un objet parfaitement licite.**

La forme

- **En règle générale, aucune forme particulière n'est exigée pour qu'un contrat soit valide**, mais le législateur a prévu **quelques exceptions précises**.
- Par exemple, **un contrat de mariage et un acte d'hypothèque doivent être constatés dans un acte notarié** sous peine de nullité.
- **Un contrat soumis à la *Loi sur la protection du consommateur* doit être constaté dans un écrit en double exemplaire.**
- **Un contrat individuel de travail peut donc être verbal mais il sera difficile de faire la preuve des obligations qui y sont contenues en cas de violation. Dans un tel cas, un contrat écrit est donc préférable.**

Les effets d'un contrat

➤ Création d'obligations

- Un contrat individuel de travail crée des obligations entre un employeur qui paie un salaire et un employé qui offre ses services en échange de ce salaire

➤ Modification d'obligations

- Un contrat individuel de travail peut être modifié de temps à autre comme une augmentation de salaire, un changement de la nature du travail ou une promotion

➤ Annulation d'obligations

- Un contrat individuel de travail peut être annulé par accord mutuel entre l'employeur et le salarié, un congédiement, un licenciement, une mise à pied ou une démission

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 rédaction d'un contrat individuel de travail I

➤ Un vieil adage dit que les bons comptes font les bons amis. C'est pourquoi, bien que la Loi sur les normes du travail n'en fasse pas une obligation, l'employeur et le salarié auraient tout avantage à établir clairement les conditions de travail au moment de l'embauche, particulièrement :

- **Le salaire**
- **La durée du travail**
- **Les vacances**
- **Les jours fériés**
- **Les autres congés**
- **L'avis de cessation d'emploi.**

La rédaction d'un contrat individuel de travail II

- **N'oubliez pas que, selon la *Loi sur les normes du travail*, toute entente verbale ou écrite concernant les conditions de travail est nulle si elle est inférieure à une norme du travail comprise dans cette loi.**
- **Le salarié doit savoir où et pour qui exactement il travaillera.**
- **Il doit également connaître les principales tâches qu'il devra accomplir.**

La rédaction d'un contrat individuel de travail III

➤ **Tout salarié veut savoir quelle sera sa rémunération. Dans ce but, il faut déterminer :**

- **Le taux de salaire ou le mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, au rendement, à la commission, autre base)**
- **Les avantages ayant une valeur pécuniaire qui font partie du salaire, s'il y a lieu**
- **Les modalités de distribution des pourboires lorsque l'employeur les perçoit pour le salarié, et l'existence d'une convention de partage des pourboires, s'il y a lieu**
- **Le mode du versement du salaire (en argent, par chèque, par virement bancaire)**
- **Les sommes retenues sur le salaire**
- **La somme exigée pour les repas et l'hébergement, s'il y a lieu**
- **La durée de la période de paye (une semaine, deux semaines, quinze jours, au mois ou autre)**

La rédaction d'un contrat individuel de travail IV

➤ **Il est bon de fixer également :**

- **L'horaire de travail**
- **La semaine normale de travail**
- **Le paiement des heures supplémentaires**
- **La durée et le moment de la période de repas**

La rédaction d'un contrat individuel de travail V

➤ Pour les vacances et congés, il faut régler les points suivants :

- L'année de référence aux fins du calcul des vacances
- Les modalités qui s'appliquent quant au choix des dates de vacances
- La durée des vacances et les conditions pour y avoir droit
- La liste des jours fériés, chômés et payés
- Les absences du travail (congés de maladie, congé de maternité et congés divers) ainsi que les conditions de rémunération dans un tel cas.

La rédaction d'un contrat individuel de travail VI

- **De plus, il faut s'entendre sur l'avis écrit à donner au salarié :**
 - **Avant de mettre fin à son contrat de travail, ou**
 - **De le mettre à pied pour six mois ou plus**

- **Enfin, il faut s'entendre sur toutes les autres conditions de travail existant dans l'entreprise, comme :**
 - **Les régimes d'assurances et de retraite**
 - **Les pauses accordées par l'employeur**