

Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail

Pierre Laporte

Volume 42, numéro 2, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050315ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050315ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Après avoir situé la Loi sur les normes du travail dans son contexte historique et dégagé les règles d'interprétation applicables à une telle législation, l'auteur en analyse le caractère d'ordre public et la portée des dérogations autorisées par le législateur.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Laporte, P. (1987). Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(2), 398–414. <https://doi.org/10.7202/050315ar>

Le caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail

Pierre Laporte

Après avoir situé la Loi sur les normes du travail dans son contexte historique et dégagé les règles d'interprétation applicables à une telle législation, l'auteur en analyse le caractère d'ordre public et la portée des dérogations autorisées par le législateur.

Le principe de la liberté contractuelle établi par le *Code civil*¹ souffre, en matière de contrat individuel de travail,² de nombreuses restrictions. L'égalité entre les parties contractantes, fondement de cette liberté contractuelle,³ est dans ce domaine rarement vérifiée. Le professeur Fernand Morin soulignait ainsi les faiblesses du principe même de la liberté contractuelle en matière de contrat de travail:

«En privilégiant ainsi la libre articulation du contrat de travail, on croyait ou laissait croire alors que nulle injustice n'était à craindre puisque, selon cette approche utopique, ce qui était contractuel devait être juste. On sait maintenant comment la réalité industrielle a vite fait éclater ce schéma juridique où on confond l'égalité juridique à l'égalité économique.»⁴

Laisser le soin aux parties, dans un tel contexte, de contracter en toute liberté et aux conditions qu'elles désirent place habituellement l'employé

* LAPORTE, P., professeur, Département des sciences administratives, Université du Québec à Montréal.

1 Voir à ce sujet: Jean-Louis BAUDOUIN, *Les Obligations*, Presses de l'Université de Montréal, 1970, Montréal, pp. 36-47.

2 Nous préférons utiliser ce terme plutôt que celui de «louage d'ouvrage» que l'on retrouve dans le *Code civil* et qui est, depuis longtemps, démodé.

3 Voir à ce sujet: Jean-Louis BAUDOUIN, *op. cit.*, note 1, pp. 36-47. Pour une critique de cette philosophie voir: Georges RIPERT, *Les forces créatrices du droit*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1955, pp. 271 et ss.

4 Fernand MORIN, *Rapports collectifs du travail*, Éditions Thémis Inc., 1982, Montréal, p. 37.

dans une situation embarrassante. Dans les faits, le seul véritable choix de l'employé est d'accepter ou de refuser de s'engager aux conditions imposées par l'employeur; il s'agit alors d'un véritable contrat d'adhésion où la marge de négociation est inexistante. Me André Rousseau concluait en ce sens:

«Le contrat de travail est très fréquemment un contrat d'adhésion en ce que l'employé ne peut que souscrire ou refuser d'adhérer à un ensemble de conditions qui lui sont proposées et imposées par l'autre partie.»⁵

L'intervention du législateur est rapidement devenue nécessaire pour rétablir un certain équilibre dans l'établissement des conditions de travail.

Ce sont des raisons économiques et sociales évidentes⁶ qui ont poussé le législateur à venir imposer un plancher minimum aux conditions de travail et ainsi à s'introduire dans des rapports qui sont, encore de nos jours, essentiellement privés.

«Le législateur s'est limité, depuis le début du siècle, à corriger certaines situations devenues intolérables, à prévenir la répétition d'abus et à établir un certain cadre à l'intérieur duquel se réalise la conclusion, généralement par simple adhésion, du contrat individuel de travail.»⁷

L'analyse historique des interventions du législateur dans ce qui autrement aurait fait l'objet de négociation entre les parties contractantes nous permet d'affirmer que ces incursions seront modestes et que leurs objets seront fort limités.

Le principe de la liberté contractuelle suscite encore aujourd'hui de sérieuses difficultés dans le contentieux du droit du travail. En particulier, le problème de la validité d'ententes individuelles dérogoires aux dispositions d'une convention collective ou d'une loi, a été l'objet de nombreux litiges.

⁵ André ROUSSEAU, «Le contrat individuel de travail», *Gestion des relations du travail au Québec*, N. Mallette (éd.), McGraw-Hill, 1980, Montréal, aux pages 15 et 16. Voir aussi les propos du juge Deschênes dans *Kucer c. Comité conjoint de l'industrie de la fabrication du métal en feuilles et al.*, [1973] C.A. 341 à la page 344.

⁶ Les titres mêmes des premières législations à caractère social sont, en ce sens, fort révélateurs: *Loi du salaire minimum des femmes*, S.Q. 1919, c. 11; *Loi des salaires raisonnables*, S.Q. 1937, c. 50.

⁷ *Ibid.*

Quelques auteurs⁸ se sont penchés sur les effets à donner à des ententes individuelles supérieures ou différentes aux conditions fixées par convention collective. Aucun écrit n'existe cependant à notre connaissance, sur le problème de la coexistence d'ententes individuelles différentes des normes imposées par le législateur. Nous tenterons humblement de combler ce vide.

Notre étude s'attachera principalement à analyser le sens et la portée des articles 93 et 94 de la *Loi sur les normes du travail*⁹. Ces dispositions établissent le caractère d'ordre public des normes imposées par le législateur tout en n'écartant pas qu'«une convention [...] peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la [...] loi»¹⁰. Un préalable essentiel à l'étude de ces dispositions est de savoir quels principes d'interprétation doivent être retenus lors de litiges impliquant cette loi. En effet le sens et la portée de ces articles 93 et 94 est intimement lié à l'interprétation que l'on doit donner aux diverses dispositions de la loi.

L'INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

On serait porté à croire que les différentes lois imposant un seuil minimum aux dispositions du contrat de travail ont reçu, de façon générale, une interprétation large et libérale de la part des tribunaux. N'y a-t-il pas lieu d'appliquer, surtout pour de telles lois sociales, le canon que l'on retrouve dans notre loi d'interprétation¹¹ qui prévoit que toute loi est réputée remédiate et donc son interprétation doit assurer «l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et intention»¹².

Deux décisions rendues au début des années quarante poseront pourtant le principe d'une interprétation restrictive de ces législations. Il s'agis-

8 Voir sur ce sujet: Pierre VERGE, «Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective», *Rel. Ind.*, vol. 22, 1967, p. 281; Pierre VERGE, «L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective», *Rel. Ind.*, vol. 26, 1971, p. 502; Claude D'AOUST, «Les ententes individuelles parallèles et la convention collective: Note sur une décision récente», *Rel. Ind.*, vol. 33, 1978, p. 64; Suzanne HANDMAN, «The Juridical Status of an Individual Work Contract in Relation to a Collective Agreement and Recourse of an Employee», *39 R. du B.*, 1979, p. 995; Claude D'AOUST, «Les ententes individuelles et la convention collective», *Rel. Ind.*, vol. 38, 1983, pp. 155. Voir aussi Robert P. GAGNON, *Droit du travail*, Cours de formation professionnelle du Barreau du Québec, no 7, Éditions Yvon Blais Inc., 1984-85, page 187.

9 L.R.Q., c. N-1.1.

10 Art. 94 LNT.

11 L.R.Q., c. I-16, art. 41. Une disposition au même effet a été en vigueur au Québec à toute époque visée par notre étude. Voir *Des Statuts*, S.R.Q. 1909, art. 13; *Loi concernant les statuts*, S.R.Q. 1925, c. 1, art. 41; *Loi concernant les statuts*, S.R.Q. 1941, c. 1, art. 41; *Loi d'interprétation*, S.R.Q. 1964, c. 1, art. 41.

12 L.R.Q., c. I-16, art. 41.

sait, dans ces deux cas, de déterminer si des occupations précises tombaient sous le joug de telles lois. Dans l'affaire *Alain c. Savoy Club Incorporated*¹³ la Cour supérieure rejetait une demande basée sur la *Loi du salaire minimum des femmes* en ces termes:

«Considérant qu'au point de vue juridique, la demanderesse, en s'engageant comme elle l'a fait et en persistant à travailler pour un salaire moindre que celui stipulé pour les commis de club a exercé la liberté inhérente à tout employé [...] et renoncé à l'avantage qu'elle aurait pu retirer si elle eut été régie par la loi relative à la réglementation du salaire minimum des femmes;

Considérant que le principe fondamental régissant les causes de cette nature fait exception à la loi générale autorisant les individus d'accepter la rétribution qu'ils désirent pour leur travail et doit être interprété rigoureusement, vu qu'il favorise une classe privilégiée d'ouvriers par rapport à ceux d'une catégorie différente et assujettis au droit commun.»¹⁴

La Cour du Banc du Roi tranchait de la même façon dans *Paré c. McDuff*:

«Il ne faut pas perdre de vue que la législation sociale qui a inspiré la Loi des salaires raisonnables, déroge à la loi civile et à la loi commune concernant la sainteté et la liberté des contrats.

[...]

L'application de la loi des salaires, comme les ordonnances auxquelles elle a donné lieu [...], sont d'interprétation stricte. Elles sont, en somme, des dérogations à la loi commune.»¹⁵

Ces deux décisions, portant sur l'applicabilité de ces lois à des cas bien particuliers, serviront de précédents pour asseoir le principe d'une interprétation stricte de l'ensemble des dispositions de ces lois.

Le principe d'une interprétation restrictive des dispositions de la loi était à ce point établi que le préambule de la *Loi du salaire minimum*¹⁶ ne pourra renverser ce courant. Les motivations ayant forcé le législateur à intervenir étaient pourtant bien exprimées dans ce préambule qui aurait pu, sans nul doute, servir d'argument pour se démarquer de ces premières décisions judiciaires. On peut ainsi y lire:

«Considérant que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraaires à l'équité.

[...]

Considérant que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille.»¹⁷

13 (1940) 46 R.L. 6.

14 *Ibid.*, aux pages 9 et 10.

15 [1942] B.R. 581 aux pages 584 et 586. Lire avec intérêt la dissidence du juge Barclay qui adopte une interprétation libérale des dispositions de la loi: pages 587 et suivantes.

16 S.Q. 1940, c. 39.

17 Préambule de la *Loi du salaire minimum*, S.Q. 1940, c. 39.

Malgré ce préambule les tribunaux continueront d'interpréter de façon restrictive les dispositions de la *Loi du salaire minimum*¹⁸.

La jurisprudence rendue sur le sujet depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* n'est pas encore certaine. Ainsi certaines décisions prônent une interprétation favorable aux salariés, le juge Burns écrivait dans *Thursday's Restaurant & Bar c. Roy*: «[...] dans l'état actuel de la loi et en adoptant l'interprétation large qui convient à une telle loi réparatrice»¹⁹. Le juge Boily de la Cour supérieure élabore pour sa part dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Internote Canada Inc.*:

«L'article 82 de la Loi sur les normes ajoute et déroge au droit commun en ce qu'il prévoit les conséquences d'une mise à pied pour un certain laps de temps et n'est édicté qu'en faveur du salarié.

[...]

La Loi sur les normes du travail est certes une loi de nature sociale dont le but est de régler les conditions minimales de travail des salariés. *Cette loi a été adoptée à leur bénéfice.*

[...]

Il s'infère donc que pour lui donner des effets, il faut lui donner une interprétation large.»²⁰

(Les soulignés sont de nous)

À ces décisions adoptant une interprétation libérale des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, s'opposent des jugements où l'on prône une interprétation restrictive de la loi. Ainsi le tribunal déclarera, dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Hôtel Motel Mingan Inc.*:

«Cette disposition de la *Loi sur les normes du travail* qui est, en soi, une loi exhorbitante du droit commun, doit s'interpréter d'ailleurs d'une façon restrictive.»²¹

Les hésitations de nos tribunaux sur les règles d'interprétations applicables à la *Loi sur les normes du travail* sont bien manifestes dans le récent arrêt de la Cour d'appel: *Cie de Sable Ltée c. Commission des normes du travail*²². L'honorable juge Marcel Nichols, appelé à interpréter les dispositions créant le droit à un préavis lors d'un licenciement ou d'une mise à pied de plus de six mois, écrivait:

¹⁸ Voir entre autres: *Commission du salaire minimum c. Alliance Sécurité Investigation Ltée*, [1973] R.D.T. 478 (C.A.), *Commission du salaire minimum c. Corps canadien des commissaires Inc.*, [1975] C.S. 705, *Hull (Cité de) c. Commission du salaire minimum*, [1973] C.A. 186.

¹⁹ 84T-264, à la page 7. (Règlement hors cours de la demande d'évocation, 500-05-003191-846).

²⁰ [1985] C.S. 383, pp. 386 et 387.

²¹ [1986] R.J.Q. 1 (C.P.), p. 4. Voir aussi *Commission des normes du travail c. Hawker Siddeley Canada Inc.*, 85T-607, (C.S.).

²² J.E. 85-470, 85T-387 [1985] C.A., page 281.

«Le législateur a voulu remédier à cette situation en décrétant que tout salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit de licenciement.

Le législateur a voulu ainsi accorder une protection que la loi générale n'accordait pas. [...]

Le droit commun subsiste mais l'article 82 apporte un remède plus précis, plus spécifique, plus général. En cela la loi est remédiatrice. Mais est-ce à dire qu'on doit lui donner une interprétation large et libérale qui soit susceptible de rendre le préavis obligatoire à l'endroit de travailleurs qui ne sont pas strictement inclus dans la définition du terme «salarié»?

[...]

*Le contexte est différent, mais il me paraît que cette différence milite davantage en faveur de la définition restrictive du mot «salarié».*²³

(Les soulignés sont de nous)

La *Loi sur les normes du travail* (comme ses ancêtres d'ailleurs) est selon nous, l'exemple type d'une législation remédiatrice visant à réformer une situation considérée malsaine. L'article 41 de la *Loi d'interprétation* doit ainsi trouver entièrement application. Cet article stipule que:

«Toute disposition d'une loi [...] est réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage. Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin.»²⁴

L'interprétation de la *Loi sur les normes du travail* doit en définitive être large, libérale et favorable aux seules personnes que le législateur veut protéger: les salariés.

LE CARACTÈRE D'ORDRE PUBLIC DES NORMES DU TRAVAIL

Dans toutes les législations minimales adoptées, le législateur a dû prévoir spécifiquement que les dispositions de ces lois avaient un effet obligatoire pour les parties au contrat²⁵. Il était, en effet, essentiel de préciser que ces lois, qui venaient limiter la liberté contractuelle, ne pouvaient faire l'objet d'ententes contraires. Si le législateur voulait interdire les ententes inférieures aux normes ainsi imposées il ne désirait pas toutefois proscrire les ententes supérieures à ce seuil minimum.

La formule longtemps adoptée par le législateur était d'établir que les ordonnances seraient d'ordre public, toutefois on prévoyait que les dérogations qui offraient de meilleures conditions de travail seraient licites:

²³ *Ibid.*, aux pages 284 et 285.

²⁴ *Loi d'interprétation*, L.R.Q., c. I-16, art. 41.

²⁵ Voir aussi: *Loi du salaire minimum des femmes*, *supra*, note 6, art. 71; *Loi des salaires raisonnables*, *supra*, note 6, art. 23 à 25; *Loi du salaire minimum*, *supra*, note 17, art. 23 à 25.

«À moins qu'elles ne soient expressément interdites par l'ordonnance, les clauses d'un contrat de louage de travail sont valides et licites, [...], dans la mesure où elles prévoient pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par l'ordonnance.»²⁶

Lors du dépôt en première lecture du projet de loi 126 de 1979 (*Loi sur les normes du travail*), le législateur désira renforcer les effets de la loi en réduisant la possibilité de dispositions dérogatoires. Les articles 91 et 92 du projet de loi se lisaient:

«91. Les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

«92. Il est interdit de conclure avec un salarié ou avec une association de salariés une convention ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes prévues par la présente loi ou les règlements.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui contrevient à une norme du travail ou qui lui est inférieure est nulle de plein droit.»²⁷

Lors des auditions de la Commission parlementaire²⁸ convoquée pour discuter du projet de loi 126, plusieurs intervenants patronaux demandèrent que soient révisées ces dispositions²⁹. On fit remarquer que ces dispositions pourraient avoir pour effet de limiter la marge de manoeuvre de ce qui est négociable lors de convention collective:

«Mais, à moins qu'il y ait une possibilité d'avoir une certaine flexibilité dans les négociations, on va se trouver toujours en contradiction avec les dispositions de la loi.

[...]

Nous voulons encore insister, aux articles 91 et 92, sur le fait que l'ordre public s'applique seulement à quelques-uns (des objets) et que vous laissez aux parties qui négocient avec les syndicats en vertu du Code du travail le droit de faire d'autres ententes.»³⁰

Le Conseil du patronat du Québec précisait ainsi sa demande de limiter à quelques objets la déclaration d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail*:

²⁶ *Loi du salaire minimum*, L.R.Q., c. S-1, art. 25. Cette disposition est similaire à celle qui avait été initialement instaurée par la *Loi des salaires raisonnables*.

²⁷ Projet de loi 126, (1ère lecture), 4e session, 31e Législature.

²⁸ Les séances de la commission parlementaire eurent lieu les 8, 21, 22, 23 et 27 mars 1979. Le compte rendu de ces séances est rapporté à — Débats de l'Assemblée Nationale — Commissions — Session 1979, pages B-225 et ss., B-749 et ss., B-849 et ss., B-1055 et ss. et B-1089 et ss.

²⁹ Voir ainsi: Association des manufacturiers canadiens, B-762; Conseil du patronat du Québec, B-849; Chambre de commerce de la province de Québec, B-1098.

³⁰ Association des manufacturiers canadiens, B-764 et 767.

«La Loi sur les normes du travail ne doit pas empêcher les parties, dans une négociation collective, de se donner une convention jugée par les deux parties comme étant plus avantageuse que ce que prévoient les normes générales. Sur le taux du salaire, sur les vacances et les congés, y compris le congé de maternité, on ne peut manifestement pas être en deça de ces normes et, en même temps, y trouver un avantage pour l'employé. C'est pourquoi nous croyons juste que la loi déclare ces normes, les quatre que nous venons d'identifier, comme étant d'ordre public.

Dans les autres cas, les avantages prévus par les normes peuvent être interchangeables avec profit pour les deux parties en tenant compte de circonstances particulières [...] c'est pourquoi nous proposons de laisser dans ce domaine le plus large champ possible aux négociations collectives.»³¹

Cette demande du Conseil du patronat équivalait, en réalité, au maintien du statu quo établi par la *Loi du salaire minimum* dans le cas des entreprises visées par une négociation collective. En effet les quatre objets visés par cette demande étaient, à l'époque, les seuls objets que touchaient la *Loi du salaire minimum*. D'autres interventions vinrent enfin démontrer les difficultés d'application que provoqueraient les articles 91 et 92 du projet de loi 126 dans le régime des décrets de convention collective³².

Les dispositions strictes que l'on retrouvait dans le projet de loi 126 furent abandonnées. En leur lieu et place furent adoptés les articles 93 et 94 de la *Loi sur les normes du travail* qui autorisent certaines dérogations aux normes établies par la loi. Ces nouvelles dispositions se lisent:

«93- Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de plein droit.

94- Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.»³³

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) permettent donc deux types de dérogation: les dérogations expressément autorisées par une disposition de la loi (art. 93 LNT) et les dérogations admises lorsqu'une entente accorde une condition de travail plus avantageuse que celle fixée par le législateur (art. 94 LNT). Nous étudierons d'abord ces deux types de dérogation pour ensuite analyser l'étendue qui doit être donnée au caractère d'ordre public de la loi. Il s'agira, pour ce dernier point, de déterminer si le caractère d'ordre public des normes du travail ne vise que les dispositions établies dans le seul chapitre IV de la loi intitulé: «Les normes du travail».

31 Conseil du patronat du Québec, B-851.

32 Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile, B-1055 à 1069.

33 Art. 93 et 94 LNT.

Les dérogations permises par l'article 93 LNT

Les dérogations expressément permises par la loi visent, de façon générale, les rapports de travail régis par une convention collective ou par un décret³⁴. Dans ces cas le législateur a prévu, de façon expresse dans diverses dispositions de la loi, la possibilité de pouvoir déroger à la norme décrétée. Ainsi l'article 53 LNT permet une dérogation à la norme concernant la semaine normale de travail dans les cas où une convention collective ou un décret prévoit un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. De même les articles concernant les jours fériés, chômés et payés ne reçoivent pas application si une convention collective ou un décret accorde au salarié un nombre de congés de cette nature supérieur à ce que prévoit la loi³⁵. Les diverses dérogations expressément permises par la loi³⁶ ne posent pas, en général, de difficultés d'application. En l'absence d'une telle autorisation législative, les conditions de travail élaborées dans une entente qui sont contraires à la loi sont nulles de plein droit. Ainsi a-t-on déclaré nul un règlement d'une municipalité prévoyant le travail sans rémunération en guise de mesure disciplinaire,³⁷ l'article 40 de la loi rendant obligatoire le paiement du salaire minimum pour tout travail. Il fut décidé, de la même façon, que l'article 41 interdisait à un employeur d'opérer compensation pour le loyer minime dont bénéficiait un concierge³⁸. Enfin l'arbitre Roland Tremblay déclarait nulle une disposition d'une convention collective qui transposait sous forme de congés supplémentaires le temps supplémentaire; il s'agissait alors d'une violation de l'article 55 LNT³⁹.

34 Notons que la définition du terme «convention» prévue à l'art. 1 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* vise tant la convention collective de travail que le contrat individuel de travail. Toutefois les dérogations permises par l'art. 93 LNT (voir notes 36 et 37) ne peuvent s'appliquer, sauf celle prévue à l'art. 66 LNT, que dans les seuls cas où une «convention collective» ou un «décret» prévoient une norme différente de celle prévue par la Loi.

35 Art. 60 LNT.

36 Voir aussi les dérogations autorisées par les articles 63, 66, 70, 71, 73 et 79 de la *Loi sur les normes du travail*.

37 *Syndicat des cols blancs de Gatineau c. Ville de Gatineau*, J.E. 85-719, 85T-592, (C.S.). On peut retrouver le texte intégral de cette décision ainsi qu'un commentaire de Me Louis GARANT dans *Le marché du travail*, octobre 1985, vol. 6, no 10, page 33.

38 Voir aussi *Commission des normes du travail c. Les Investissements Delseca Inc.* C.S., Mtl, 500-05-017148-816, 17 octobre 1983, j. Kevin Downs; *Commission des normes du travail c. Lelako Inc.*, C.P. Mtl, 500-02-051133-812, 10 décembre 1982, j. Jean-Paul Lavallée; *Commission des normes du travail c. les Immeubles Topaze Ltée*, C.P., Mtl, 500-02-024027-810, 8 septembre 1982, j. Dimitrios A. Hadjis.

39 *Ville de Montréal c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, T82-874 (arbitre: Roland Tremblay).

Les dérogations permises par l'article 94 LNT

Les dérogations admises, lorsqu'une entente accorde des conditions de travail plus avantageuses que celles établies par la *Loi sur les normes du travail*, sont beaucoup plus sujettes à provoquer des litiges.

Deux grands principes se dégagent de l'article 94 de la *Loi sur les normes du travail* quant à l'évaluation des conditions de travail prétendues plus avantageuses: celui de la «non-interchangeabilité des normes» et celui de l'analyse du caractère plus avantageux par un test «objectif».

La demande du Conseil du patronat du Québec à l'effet que «les avantages prévus par les normes puissent être interchangeables»⁴⁰ n'a pas reçu l'aval du législateur. Le texte de l'article 94 ne trouve effet que si une entente accorde au salarié «une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements». La comparaison doit donc se faire entre la condition de travail en litige et la norme au même effet établie par la loi. En d'autres termes on ne pourra, selon nous, offrir dans une entente une condition de travail moins avantageuse qu'une norme prévue dans la loi en prétextant que, par ailleurs, l'entente contient des conditions de travail supérieures à la loi pour d'autres normes. Le principe de l'interchangeabilité des normes n'est donc pas autorisé par une disposition de la loi et on ne peut, en interprétant la loi de façon large et libérale en faveur des salariés, admettre une telle possibilité. Il serait autrement possible de contourner les diverses dispositions d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail*. Le juge Halperin de la Cour supérieure adoptait récemment ce point de vue. Analysant, dans *Middleton c. Montréal Standard*, la portée de l'article 94 de la *Loi sur les normes du travail* il écrivait:

«I take that provision to mean that each condition of employment is to be compared with each standard prescribed by the *Act*, and one must therefore avoid an interpretation based upon the combination of several conditions of employment matched against standards prescribed by the *Act*. To do otherwise would be to embark on a matching process which would lead nowhere.»⁴¹

Pour juger de la validité d'une disposition différente à celle prévue par la loi, l'article 94 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit un «test» objectif. Ne seront valides que les conditions de travail qui sont objectivement

⁴⁰ *Supra*, note 31.

⁴¹ *Middleton c. Montréal Standard, A division of Canadian Newspapers Co.*, 85T-947, (Cour supérieure), (porté en appel, 500-09-00155-853). Voir aussi *Interlitho Inc. c. Syndicat international des arts graphiques (Local 555-27-L)*, 84T-874, (arbitre: Michel Bolduc), *Syndicat des travailleurs de la métallurgie de Québec Inc. (C.S.D.) c. S. Huot (1976) Inc.*, 86T-6, (arbitre: Jacques Dupont).

plus avantageuses que la norme prévue par la loi. Le «test» élaboré par le législateur consiste, en effet, à comparer les conditions de travail établies par une entente, à la norme sur le même objet prévue dans la loi ou les règlements. Le professeur Fernand Morin écrivait, avec à propos, sur le sujet:

«Cette dernière expression (plus avantageuse) doit s'entendre des conditions qui seraient objectivement plus avantageuses et non seulement considérées comme telles par les parties soit implicitement, soit explicitement.»⁴²

En vertu de ce test «objectif» on ne pourra donc se baser sur la préférence personnelle du salarié sur le caractère plus avantageux d'une entente par rapport à la norme fixée par la loi. Notons, sur ce point, que le législateur fédéral a suivi une autre avenue. L'article 28 du *Code canadien du travail*, pendant au fédéral de l'article 94 LNT, est fondé sur une comparaison personnelle et subjective; il se lit:

«[...] rien dans la présente Partie ne doit s'interpréter comme atteignant *les droits ou avantages qu'a acquis un employé* aux termes de quelque loi, coutume, contrat ou accord qui *lui sont plus favorables* que ceux que la présente loi lui attribue.»⁴³
(Les soulignés sont de nous)

Les tribunaux ont eu, à quelques reprises, à interpréter la portée de l'article 94 de la *Loi sur les normes du travail*. La jurisprudence ainsi établie n'est pas, toutefois, unanime.

Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Hanker Siddeley Canada Inc.*,⁴⁴ le juge Lyse Lemieux rejetait l'action en se fondant sur le fait que «les conventions collectives visées offrent des avantages beaucoup plus étendus que ceux fixés par la loi»⁴⁵. Le tribunal adoptait ainsi un test objectif en comparant les avantages prévus par une convention collective à ceux établis par la loi.

Le juge Bernard Lesage adoptait, au contraire, un test «subjectif» quand, dans l'affaire *Giguère c. Centura Québec*,⁴⁶ il devait statuer sur la possibilité pour un employeur de «payer» le temps supplémentaire par des congés compensatoires entièrement rémunérés. Il écrivait ainsi:

«[...] la règle me paraît être que le congé compensatoire, au lieu du paiement en numéraire, est possible à l'option du salarié sur une base ponctuelle. Cela signifie qu'on peut convenir uniquement d'avance que le salarié aura le choix, en regard d'un certain travail à effectuer, d'indiquer à chaque occasion de son exécution, s'il

42 Voir Fernand MORIN, *op. cit.*, note 4, page 332.

43 S.R.C. 1970, c. L-1 et mod., art. 28.

44 85T-607 (C.S.).

45 *Ibid.*, pages 7 et 8.

46 [1973] T.T. 455.

consent à être compensé au moyen de congé sans coupure à d'autres époques. Ce ne peut être une condition de travail imposée d'avance, sans le bénéfice de l'option à faire à chaque fois pour le salarié, sinon l'avantage qui doit exister pour lui de façon à rendre cette dérogation légale, disparaîtrait, ce qui contrevient à l'article 94 LNT.»⁴⁷

Enfin dans *Commission des normes du travail c. Léger*⁴⁸ la Cour provinciale adoptait un test «subjectif» pour analyser les dérogations à la loi contenues dans une entente. Le tribunal fondait sa décision sur la fausse prémisse que:

«l'article 94 de la Loi sur les normes du travail [...] reproduit succinctement mais essentiellement l'article 25 de l'ancienne loi du salaire minimum.»⁴⁹

Si le texte de l'article 94 de la *Loi sur les normes du travail* nous force à conclure que le législateur désirait établir un test «objectif» dans l'analyse des conditions de travail établies dans une entente, nous devons constater que l'interprétation de cette disposition par les tribunaux est, à ce jour, fort divergente.

L'étendue de l'application de l'article 93 LNT

Parce que l'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* se trouve dans le chapitre IV de la loi intitulé «Les normes du travail», certains y ont trouvé un motif suffisant pour établir que l'on pouvait déroger aux autres dispositions de la loi. Le juge Yvan Macerola écrivait ainsi dans l'affaire *Compagnie d'Assurance du Canada sur la vie c. Martin*:

«[...] la requérante a raison en prétendant que l'article 124 est simplement un recours et non une norme du travail et, que les parties peuvent se déroger (sic) de l'application de l'article 93, qui prévoit que les normes sont d'ordre public, par le contrat individuel de travail.»⁵⁰

De la même façon Mes Audet et Bonhomme prétendent que les parties peuvent, par une clause contractuelle, éviter l'application de l'article 124 de la loi. Selon ces auteurs, une clause de préavis contenue dans le contrat de travail pour mettre fin à l'emploi d'un salarié pourrait limiter ou même in-

⁴⁷ *Ibid.*, page 457.

⁴⁸ 85T-55 (C.P.).

⁴⁹ *Ibid.*, pages 2 et 3. Une différence fondamentale existe entre l'ancienne *Loi du salaire minimum* et la *Loi sur les normes du travail*. En effet la première favorisait une comparaison globale de l'ensemble des normes par l'utilisation des termes «compensations» et «avantages». Voir le texte de cette disposition à la page 11.

⁵⁰ *Compagnie d'assurance du Canada sur la vie c. Martin*, C.S., Mtl., 500-05-006453-847, 15 août 1984, j. Yvan A. Macerola, à la page 7 du jugement. Ce jugement est présentement porté en appel 500-09-001132-844.

terdire le droit de loger une plainte à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante instauré par l'article 124. Ils justifient ainsi leur position:

«Nous estimons [...] qu'une telle clause, sous réserve de la théorie de l'abus de droit, doit trouver application lors de l'arbitrage d'une plainte en vertu de l'article 124. Les parties à un contrat individuel de travail peuvent inclure une clause de préavis, ce type de clause ayant déjà été reconnu par la Cour d'appel du Québec comme n'allant pas à l'encontre de l'ordre public.»⁵¹

L'interprétation proposée par Mes Audet et Bonhomme, fondée sur la liberté contractuelle, ne peut être soutenue qu'en autant que l'article 93 de la loi ne peut trouver application lors de recours en vertu de l'article 124⁵². Ainsi, la position de Mes Audet et Bonhomme rejoint les propos du juge Macerola.

L'interprétation restrictive donnée à l'article 93 par les tenants de cette position nous semble ni conforme à l'esprit de la loi, ni soutenue par le texte même de cette disposition. L'intention du législateur, en adoptant le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*⁵³ était d'accorder une sécurité d'emploi relative aux salariés justifiant une certaine ancienneté chez le même employeur. Ce nouveau droit, octroyé par le législateur, doit être interprété de façon large et libérale car il s'agit d'une disposition «réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage»⁵⁴. Nous avons vu que l'esprit de la *Loi sur les normes du travail* est de limiter les abus provoqués par le principe de la liberté contractuelle;⁵⁵ cet esprit serait trahi si l'on pouvait, par convention, retirer ou limiter l'accès des salariés à ce nouveau recours. L'interprétation proposée s'inscrit mal face à l'intention du législateur de limiter les effets du déséquilibre des parties en matière de contrat de travail. Seule une disposition claire de la loi,

51 Georges AUDET avec la collaboration de Robert BONHOMME, *Congédiement des employés non syndiqués*, Cours de formation permanente du Barreau, cours 92, 1985, page 93. Voir aussi des mêmes auteurs, *Le congédiement en droit québécois*, Éditions Yvon Blais Inc., Montréal, 1985, page 158.

52 C'est d'ailleurs l'argumentation que Me Audet adoptait dans son plaidoyer dans l'affaire *Gratton c. La Métropolitaine, Compagnie d'assurance-vie*, SA-124-83-236, 84T-120, [1984] T.A. 64, (arbitre: André Bergeron).

53 Voir sur ce nouveau recours: Pierre LAPORTE, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante (art. 124 à 135 de la Loi sur les normes du travail)*, Wilson & Lafleur, SOREJ, 1985, Montréal, 211 pages.

54 Art. 41, *Loi d'interprétation*.

55 Voir *supra*, L'interprétation des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

autorisant de telles ententes, saurait rétablir, dans un tel contexte, la priorité d'une entente de travail face à une disposition remédiatrice comme l'est l'article 124⁵⁶.

L'argumentation invoquée pour soutenir que l'article 93 de la loi ne peut s'appliquer lors de recours en vertu de l'article 124 LNT, ne nous semble pas très convaincante. De plus, elle a pour effet de provoquer des conséquences irréconciliables avec l'évolution des lois minimales en matière de contrat de travail.

Le raisonnement soutenu pour refuser d'appliquer l'article 93 de la loi lors de recours en vertu de l'article 124 LNT se fonde sur la distinction entre une norme et un recours. Selon les tenants de cette interprétation, les normes du travail ne sont contenues que dans le chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* qui porte le titre de «Les normes du travail» tandis que l'article 124 se retrouve dans le chapitre V de la loi intitulé «Les recours». L'article 93 de la loi, situé dans le chapitre IV, ne trouverait application que pour les seules normes contenues dans ce chapitre. La même argumentation existe face à l'application de l'article 97 de la loi lors de recours en vertu de l'article 124. Nous avons déjà eu l'occasion d'étudier le problème dans un récent article. Nous écrivions entre autres:

«Prétendre que l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* n'établit pas une norme parce qu'il ne se retrouve pas dans le chapitre intitulé «Les normes du travail» de la Loi, c'est interpréter de façon purement mécanique le texte législatif, sans s'interroger sur le but visé par le législateur ou sur l'économie de nos lois du travail. Nous considérons, pour notre part, que l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, qui crée un droit nouveau pour le salarié, impose aussi une norme de conduite interdisant à l'employeur de congédier sans cause juste et suffisante un salarié ayant acquis une certaine permanence dans son emploi. Cette nouvelle norme de conduite s'impose à l'employeur de la même façon et selon les mêmes règles que les autres normes du travail, qu'elles soient prévues dans le chapitre intitulé «Les normes du travail» ou ailleurs dans la loi.»⁵⁷

L'interprétation fondée sur la seule structure de la loi a des conséquences considérables sur l'efficacité et l'économie de toute la loi. À titre d'exemple, l'article 93, établissant le caractère d'ordre public des normes du

⁵⁶ L'argument invoqué par Mes Audet et Bonhomme à l'effet que la Cour d'appel a déjà statué qu'une clause de préavis n'allait pas à l'encontre de l'ordre public doit être placé dans son contexte. La Cour d'appel tranchait alors un débat qui était né avant l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*: *Cassane c. Grolier Ltée*, J.E. 79-945, (Cour d'appel: Les juges Montgomery, Turgeon et Monet). Le salarié n'avait alors droit, en vertu du *Code civil*, qu'à un préavis. Il est donc compréhensible que la Cour ait déclaré qu'une telle clause n'était pas contraire à l'ordre public si elle ne constituait pas un abus de droit.

⁵⁷ Bernard BRODY, Pierre LAPORTE et Claudette ROSS, «L'application de l'article 97 de la Loi sur les normes du travail lors de recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante», 45 *R. du B.*, 1985, 249 à la page 270.

travail, ne s'appliquerait pas, selon cette interprétation, à l'article 101 de la loi car celui-ci se situe dans le chapitre des recours. Cette disposition législative est pourtant essentielle au bon fonctionnement de l'ensemble de la loi car elle prévoit que:

«Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et un salarié qui comporte une réduction du montant réclamé est nul.»⁵⁸

Si cette disposition, qui n'est pas une norme au sens strict, n'est pas d'ordre public parce qu'elle ne se retrouve pas dans le chapitre IV de la loi, c'est l'efficacité de toute la loi qui serait remise en question. L'utilité même de la loi serait fortement réduite si on pouvait transiger à la baisse des réclamations fondées sur la loi. La simple logique nous force donc à conclure que l'article 101 établit une norme du travail et qu'il s'agit d'une disposition d'ordre public même si elle se situe dans le chapitre intitulé «Les recours».

Il ne s'agit pourtant pas là du seul effet inattendu de l'interprétation voulant que l'article 93 ne s'applique qu'aux seules normes établies par le chapitre IV de la loi. Les articles 122 et 122.1 déclarent illégaux les congédiements fondés sur certains motifs particuliers⁵⁹. Ainsi est-il illégal pour un employeur de congédier un salarié parce qu'il a exercé un droit qui lui résulte de la loi,⁶⁰ parce qu'il a fourni des renseignements à la Commission des normes du travail⁶¹ ou parce que l'on veut se soustraire de l'application de certaines dispositions de la loi⁶². De la même façon l'employeur ne peut congédier une salariée pour la raison qu'elle est enceinte⁶³. Ces divers motifs illégaux de congédiement se retrouvent tous dans le chapitre V de la loi intitulé «Les recours». Faut-il en déduire, suivant l'interprétation proposée, que l'on pourrait par contrat individuel de travail, déroger à ces dispositions? Ne s'agit-il pas encore ici de recours et non de normes qui se retrouvent dans le chapitre V de la loi et ne bénéficient pas, dès lors, de la protection accordée par l'article 93? Nous ne pouvons concevoir que c'était là de l'intention du législateur.

L'histoire législative expliquant les dispositions concernant les congédiements illégaux vient aussi à l'encontre de l'interprétation proposée qui donne une portée limitée à l'article 93. L'article 122 de la loi, qui établit des motifs de congédiements jugés illégaux, tire son origine des amendements

58 Art. 101 LNT.

59 Ces dispositions et l'article 123 LNT font en sorte qu'un commissaire du travail peut réintégrer un salarié congédié pour un de ces motifs.

60 122 (1) LNT.

61 122 (2) LNT.

62 122 (5) LNT.

63 122 (4) LNT.

apportés en 1978 à la *Loi du salaire minimum*⁶⁴. L'article 23 de cette dernière loi établissait clairement le caractère d'ordre public des ordonnances rendues en vertu de cette loi⁶⁵. Les recours face à des congédiements illégaux étaient donc en 1978 d'ordre public. Adopter l'interprétation restrictive de l'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* fait en sorte que des recours d'ordre public en 1978 perdent ce caractère en 1979 lors de l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*⁶⁶. Ce résultat nous apparaît contraire à toute logique. Nous ne pouvons concevoir que telle était l'intention du législateur. Si l'article 93 doit s'appliquer face aux recours instaurés par les articles 122 et 122.1, il doit aussi s'appliquer à l'article 124, aucune espèce de distinction ne pouvant justifier un traitement différent entre les deux types de recours face à des congédiements.

L'interprétation proposée qui accorde un effet restreint à l'article 93 est aussi, selon nous, difficilement conciliable avec le libellé même de cette disposition qui se lit:

«Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, *les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements* sont d'ordre public.»⁶⁷

Il nous semble clair qu'aux yeux du législateur les normes du travail ne se retrouvent pas seulement dans le chapitre IV de la loi mais, au contraire, qu'elles peuvent se retrouver ailleurs dans la loi ou même dans un règlement.

C'est donc parce que ni l'esprit de la loi ni le texte de l'article 93 ne permettent de justifier la position adoptée par le juge Macerola et Mes Audet et Bonhomme que nous refusons de donner une interprétation restrictive à l'article 93. Cette disposition s'applique à toutes les normes établies par la loi ou par un règlement. Elle s'applique à l'article 124⁶⁸ comme elle s'applique à l'article 101 et aux articles 122 et 122.1.

64 L.Q. 1978, c. 53.

65 L.R.Q., c. S-1, art. 23.

66 La *Loi sur les normes du travail* a été adoptée en juin 1979 et promulguée en avril 1980. (L.Q. 1979, c. 45).

67 Art. 93 LNT.

68 Voir aussi les jugements suivants de la Cour supérieure où on déclare, en obiter, qu'on ne peut déroger à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*: *Collège d'affaires Ellis Ltée c. Lafleur*, 83T-535, (C.S.) à la page 6; *F.W. Woolworth c. Coriveau*, 85T-286, (C.S.) à la page 13. En matière d'arbitrage voir, entre autres, les décisions suivantes: *Gratton c. La Métropolitaine, Compagnie d'assurance-vie*, S.A.-124-83-236, 84T-120, [1984] T.A. 64, André Bergeron, 25 octobre 1983; *Grosso c. La Métropolitaine, Compagnie d'assurance-vie*, S.A.-124-83-203, 83T-1003, [1983] T.A. 1061, Michel Bergevin, 14 octobre 1983; *Mercier c. Union Les Producteurs agricoles*, S.A.-124-82-154, T-82-802 [1982] T.A. 1245, Roger G. Martin, 15 octobre 1982 confirmé par la Cour supérieure dans *Union des producteurs agricoles c. Martin*, J.E. 84-646, 84T-650, [1984] C.S. 724.

CONCLUSION

Comme pour d'autres lois sociales, la déclaration du caractère d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail* est une condition essentielle à son efficacité. Ce caractère d'ordre public doit recevoir une interprétation large et libérale en faveur de ceux que la loi entend protéger, les salariés. En ce sens, les normes du travail ainsi soumises à la protection fondée sur le caractère d'ordre public, peuvent se retrouver dans l'ensemble de la loi et non dans le seul chapitre intitulé: «Les normes du travail».

Les articles 93 et 94 de la loi autorisent certaines exceptions au caractère d'ordre public. D'abord la loi autorise expressément des dérogations à certaines de ses dispositions, de plus l'article 94 admet que des conditions de travail plus avantageuses puissent supplanter les normes légales. Cette exception ne vaudra toutefois que pour les conditions de travail objectivement plus avantageuses à la norme établie sur le même sujet dans la loi⁶⁹.

⁶⁹ Deux jugements de la Cour d'appel rendus postérieurement à la rédaction de cet article sont venus confirmer les propos de l'auteur. D'une part la Cour d'appel a déclaré, dans l'affaire *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli* (87T-58), que l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* constituait une norme du travail et, d'autre part, le juge Nichols statuait pour la cour, dans *Martin c. Compagnie d'assurance du Canada sur la vie* (non rapporté, C.A.M., 500-09-001132-844, le 23 février 1987), qu'il n'était pas possible de déroger contractuellement aux dispositions de l'article 124 de la loi.

The Act Respecting Labour Standards and the Public Interest

The principle embodied in the Civil Code regarding the freedom to contract is conditioned, as far as the individual labour contract is concerned, by the existence of minimum standards enforced by the legislator. The role of these minimum standards is to avoid abuses which could cause imbalance between contracting parties. The observance of these labour standards is required of contracting parties and must be interpreted in a manner favourable to the wage earner. One way of guaranteeing their effectiveness is by declaring the standards of public interest.

This study is subdivided into two parts. The first covers the circumstances surrounding the adoption of articles 93 and 94 of the «Act Respecting Labour Standards», which establish the nature of the public interest embodied in this legislation, while permitting certain exceptions. In the second part, the state of the jurisprudence concerning the application of these conditions is analyzed. The meaning and the extent of the exceptions permitted are also examined. The author also presents a jurisprudential and doctrinal argument concerning the application of articles 93 and 94, as regards particular cases of recourse created by this legislation. After explaining the various opinions surrounding this argument, the author's interpretation is presented.