



Le JURICLIP^{MC} Travail et emploi



Édition du 30 septembre 2012

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

- **Les clauses de non-concurrence : protéger son entreprise c'est permis, mais pas à n'importe quel prix !**
- **Comment conjuguer temps supplémentaire et jour férié ?**

▲ **Les clauses de non-concurrence : protéger son entreprise c'est permis, mais pas à n'importe quel prix !**

La signature d'une clause de non-concurrence est une exigence de plus en plus fréquente dans le vaste monde de l'emploi. Au cours des dernières années, le législateur et les tribunaux ont élaboré de multiples règles visant à régir la rédaction et la légalité de telles clauses. L'élaboration des clauses de non-concurrence est ainsi devenue une spécialité en soi et un véritable exercice de dissertation.

S'il ne fait plus aucun doute qu'un employeur peut exiger que certains salariés souscrivent à de tels engagements, certaines questions demeurent : à quel moment doit intervenir la signature et le refus de signer peut-il constituer une cause juste et suffisante de congédiement ? La Cour d'appel a répondu récemment à ces interrogations.

Dans l'affaire en cause, un salarié, engagé à titre de chimiste, se voit remettre, à cette occasion, une lettre d'embauche qui prévoit la signature d'un protocole de confidentialité et de non-concurrence lors de son arrivée. Or, le moment venu, seul un engagement de confidentialité lui est remis. Ce n'est que trois années plus tard, alors qu'il occupe un poste de directeur, que le salarié est prié de signer le protocole de non-concurrence. Celui-ci refuse de le signer en raison du caractère déraisonnable de la clause. L'employeur ne revient à la charge qu'un an et demi plus tard avec un engagement modifié. Une fois de plus, le salarié refuse d'y souscrire. Il est alors mis en demeure de le signer et, devant le maintien de son refus, il est congédié.

La Commission des relations du travail ainsi que la Cour supérieure rejettent la plainte du salarié essentiellement au motif que celui-ci avait accepté les termes du contrat proposé lors de son embauche, lequel prévoyait la signature d'un engagement de non-concurrence. Par conséquent, son refus

■ clcw.ca

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec 16 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 300 ressources dont 160 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes

pouvait être qualifié de manquement justifiant son congédiement.

La Cour d'appel infirme ces décisions et donne raison au plaignant, affirmant que c'est lors de son arrivée que le protocole de non-concurrence devait lui être soumis, d'autant plus que jamais, à l'occasion de sa promotion, il n'a été question de la signature d'un tel engagement. La Cour d'appel conclut que le fait de congédier sans préavis un salarié qui refuse de signer en cours d'emploi une clause de non-concurrence qu'on lui présente pour la première fois trois ans après son entrée en fonction, n'est clairement pas une cause juste et suffisante de congédiement.

En somme, si rien n'empêche un employeur d'exiger la signature d'une clause de non-concurrence dans la mesure où celle-ci respecte les paramètres établis par la jurisprudence et par la loi, il doit le faire dès l'embauche, puisque le refus du salarié de signer une telle clause en cours d'emploi ne pourra généralement pas être retenu contre lui. Les employeurs devront ainsi user de prudence et se montrer prévoyants lors de la rédaction des contrats de travail en y insérant, dès le départ, des obligations en matière de non-concurrence.

Auteure : Me Marie-Claude Néron

▲ Comment conjuguer temps supplémentaire et jour férié ?

Le paiement de temps supplémentaire est désormais monnaie courante pour bon nombre d'employeurs au Québec, que ce soit en raison de la nature de leur secteur d'activités, du manque de main-d'œuvre ou encore des exigences de la clientèle.

Le temps supplémentaire est strictement encadré par la *Loi sur les normes du travail* et obéit à la règle selon laquelle « *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 à l'exclusion des primes établis sur une base horaire* ».

Bien que cette règle puisse paraître simpliste, le calcul du temps supplémentaire se complique lorsque survient un jour férié. En effet, l'article 56 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu' « *aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail* ».

Or, jusqu'à tout récemment, plusieurs interprétations de cette disposition laissaient planer un doute sur la façon de conjuguer temps supplémentaire et jour férié.

Un premier courant jurisprudentiel soutenait que les jours fériés, indépendamment de la journée où ils survenaient, devaient être assimilés à des jours de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Un deuxième courant jurisprudentiel soutenait, quant à lui, que seuls les jours fériés survenant lors d'une journée où le salarié aurait normalement travaillé, devaient être assimilés à des jours de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Notre cabinet a récemment eu l'opportunité de débattre cette

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

question devant un arbitre de griefs, lequel a tranché la controverse [1]. La Cour supérieure a d'ailleurs confirmé cette décision en révision judiciaire [2].

Après analyse des deux courants jurisprudentiels, l'arbitre a interprété l'article 56 de la *Loi sur les normes du travail* comme s'appliquant uniquement à une journée de congé férié où le salarié aurait normalement travaillé, n'eut été du congé. Cette conclusion est conforme et donne un sens au terme « chôme » employé dans l'article 56. Au surplus, l'arbitre a souligné que cette disposition ne vise pas à donner à un salarié des heures supplémentaires dans les cas où il n'en aurait pas eues. Elle vise seulement à lui assurer de ne pas perdre des heures supplémentaires qu'il aurait eues n'eut été du jour férié, **chômé** et payé.

Nous sommes d'avis qu'il est opportun, pour des fins de compréhension, d'illustrer l'interprétation retenue par l'arbitre à l'aide de deux exemples, lesquels sont basés sur la prémisse d'un salarié régulier qui travaille du lundi au vendredi, 40 heures par semaine et 8 heures par jour.

Exemple 1

Un jour férié, chômé et payé survient un lundi. De ce fait, ce jour férié doit être assimilé à un jour de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires puisqu'il survient lors d'une journée où le salarié aurait normalement travaillé.

Conséquemment, si le salarié travaille 8 heures le samedi en surplus de sa semaine normale de travail, il recevra une rémunération hebdomadaire équivalant à 52 heures se détaillant comme suit :

- 40 heures à taux régulier, dont 32 heures travaillées du mardi au vendredi, ainsi que 8 heures réputées travaillées le lundi et payées à titre d'indemnité pour jour férié
- 8 heures à taux majoré, lesquelles ont été travaillées le samedi

Exemple 2

Un jour férié et payé survient le samedi. Ce jour férié ne doit pas être assimilé à un jour de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires puisqu'il ne survient pas lors d'une journée où le salarié aurait normalement travaillé.

Conséquemment, si le salarié travaille 40 heures conformément à son horaire de travail habituel du lundi au vendredi, il recevra une rémunération hebdomadaire équivalant à 48 heures se détaillant comme suit :

- 48 heures à taux régulier, dont 40 heures travaillées du lundi au vendredi et 8 heures payées à titre d'indemnité pour jour férié

Somme toute, il appert que les tribunaux d'arbitrage ont réglé la controverse relative au calcul du temps supplémentaire lorsque survient un jour férié.

Cela étant, nous vous soulignons qu'une attention particulière doit être portée, lors du calcul du temps supplémentaire, à toute disposition d'une convention collective traitant du temps supplémentaire, des jours fériés, des horaires de travail ou de la semaine normale de travail. À titre d'illustration, les salariés à temps partiel occasionnels, entres autres, n'ont souvent pas

d'horaire de travail fixé à l'avance. De ce fait, un jour férié survenant une journée où un salarié à temps partiel occasionnel n'est pas inscrit à l'horaire, ne sera pas assimilé à une journée de travail.

Auteur : Me Raphaël Tremblay

[1] *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada, section locale 666, col bleu (TCA-Canada) et Gestion Iamgold Québec inc. – division Niobec*, décision rendue le 24 mai 2011 par l'arbitre Me Denis Gagnon, AZ-50822167.

[2] *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada, section locale 666, col bleu (TCA-Canada) c. Gagnon*, 2012 QCCS 2139.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)

Tous droits réservés © 2012 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.