

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DU DROIT AU REPOS AU « DROIT À LA DÉCONNEXION » : REGARDS SUR  
LE DROIT DU TRAVAIL AU QUÉBEC ET EN FRANCE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE  
EN DROIT DU TRAVAIL

PAR

SOUÂD BELLALOU

FÉVRIER 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>iii</b>
<b>DÉDICACE.....</b>	<b>iv</b>
<b>TABLE DES TABLEAUX.....</b>	<b>v</b>
<b>TABLE DES ABRÉVIATIONS.....</b>	<b>vi</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I : LE DROIT AU REPOS.....</b>	<b>8</b>
1- L'articulation de la notion de temps avec la notion de travail.....	11
1-1 La mesure du temps en lien avec le travail.....	12
1-2 Le temps et le repos.....	14
1-3 Le temps de repos et le travail contemporain.....	17
2- L'encadrement juridique du temps de repos.....	20
2-1 La limitation du temps de travail et les repos.....	22
2-1-1 Au Québec.....	22
2-1-2 En France.....	39
2-1-3 Comparaison.....	56
<b>CHAPITRE II : LE « DROIT À LA DÉCONNEXION ».....</b>	<b>65</b>
1- La « connexion » : une nouvelle façon de travailler.....	67
1-1 L'impact des TIC sur le temps de travail.....	72
1-2 Les effets des TIC sur la santé des salariés.....	76
2- L'encadrement juridique du « droit à la déconnexion ».....	80
2-1 Le droit à la déconnexion.....	80
2-1-1 Le « droit à la déconnexion » au Québec.....	83
2-1-2 Le « droit à la déconnexion » en France.....	88
2-2 Le « droit à la déconnexion » face à l'ordre public.....	96
2-2-1 L'ordre public et le « droit à la déconnexion » au Québec.....	97
2-2-2 L'ordre public et le « droit à la déconnexion » en France.....	106
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>116</b>

<b>ANNEXE A : DÉFINITIONS.....</b>	<b>128</b>
<b>TABLEAUX DES SIMILITUDES ET DES DIVERGENCES : QUÉBEC- FRANCE .....</b>	<b>131</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>146</b>

## REMERCIEMENTS

L'accomplissement et l'achèvement de ce mémoire sont devenus possibles par la contribution et la collaboration de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma reconnaissance.

En premier lieu, j'adresse toute ma gratitude à la professeure Stéphanie Bernstein qui a été la première à me faire découvrir le passionnant sujet de mon mémoire. Je la remercie de m'avoir encadrée, aidée et judicieusement conseillée et je salue grandement sa patience et sa disponibilité ainsi que ses judicieux conseils qui ont contribué à alimenter ma réflexion. Qu'elle trouve ici, mon grand et profond respect.

Un spécifique remerciement à l'endroit de tout le personnel de la bibliothèque qui a été tout le temps disponible. C'est à eux que se tourne une nouvelle fois ma gratitude.

J'exprime très justement mon respect et ma reconnaissance envers mes amis et ma famille qui n'ont eu de cesse de me prodiguer leur soutien et encouragement. Je citerai particulièrement mes deux chères filles Rodnina et Mordjane, ainsi que mon mari Ahcéne sans oublier la petite et adorable Almas.

## DÉDICACE

*À la mémoire de mon défunt père qui aurait été si fier de sa fille*

*À ma mère que Dieu lui prête longue vie avec qui j'ai la chance de  
partager ce précieux moment*

**TABLE DES TABLEAUX**

<b>TABLEAUX EN ANNEXE.....</b>	<b>Pages</b>
<b>1.1 Similitudes et divergences relatives à la définition du temps de travail :</b>	
Québec-France.....	131
<b>1.2 Similitudes et divergences relatives à la durée du travail journalier :</b>	
Québec-France.....	133
<b>1.3 Similitudes et divergences relatives à la durée du travail hebdomadaire :</b>	
Québec-France.....	134
<b>1.4 Similitudes et divergences relatives à la semaine normale ou semaine légale de travail :</b>	
Québec-France.....	136
<b>1.5 Similitudes et divergences relatives aux heures de travail effectuées au-delà de la semaine normale ou légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur :</b>	
Québec-France.....	138
<b>1.6 Similitudes et divergences relatives aux pauses-repas, pauses santé et repos journalier :</b>	
Québec-France.....	142
<b>1.7 Similitudes et divergences relatives aux repos hebdomadaires :</b>	
Québec-France.....	143

**TABLE DES ABRÉVIATIONS**

TIC	Technologies de l'information et de la communication
<i>OIT</i>	<i>Organisation internationale du travail</i>
BIT	Bureau international du travail
<i>Lnt</i>	<i>Loi sur les normes du travail</i>
<i>Lsst</i>	<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>
CNESST	<i>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i>
TAT	Tribunal administratif du travail
CcQ	<i>Code civil du Québec</i>
CcBC	<i>Code civil du Bas-Canada</i>
Ctf	<i>Code du travail français</i>
CE	Comité d'entreprise
TMS	Troubles musculosquelettiques

## RÉSUMÉ

S'aménager un temps de repos, après un labeur, s'avère vital pour le corps humain. Celui-ci doit observer un temps d'arrêt afin de pouvoir récupérer et reproduire l'énergie nécessaire qui le rendra à même de braver ce défi qu'est le travail.

C'est au Moyen Âge qu'a émergé la notion de repos en Europe. Cependant, son sens a varié au fil du temps pour s'adapter aux besoins des individus dans la société devenue industrielle. Par la suite, l'intervention de l'État dans la réglementation du temps de travail a dégagé le temps de repos légalement circonscrit. En effet, c'est au 19<sup>e</sup> siècle, en pleine expansion du travail manufacturier, que le Québec et la France ont mis en place un cadre juridique aussi bien pour limiter le temps de travail que pour consacrer le droit à un temps de repos. L'avènement de l'ère contemporaine véhiculant à son bord modernité et technologie de pointe, de par l'appropriation d'un matériel sophistiqué, semble conduire à l'établissement d'un lien de subordination continu entre le salarié et son employeur. L'introduction de ces outils que sont les ordinateurs et les téléphones intelligents convertit le temps de repos du salarié en un temps de « connexion ». Pour corriger cette anomalie, le législateur français a adopté une loi pour encadrer le temps de la « déconnexion » des salariés. Un projet de loi portant sur le « droit à la déconnexion » a été présenté récemment, à l'Assemblée nationale du Québec, mais il est mort au feuillet. À partir de cet état de fait surgit un questionnement relatif au devenir des normes d'ordre public régissant la limitation du temps de travail et l'encadrement du temps de repos des salariés québécois et français.

**Mots clés :** temps de travail - temps de repos - « droit à la déconnexion » - normes minimales d'emploi - technologies de l'information et de la communication (TIC).

## INTRODUCTION

*Le plaisir dans le travail met la perfection dans le travail*

*Aristote*

Emprunter les transports en commun pour se rendre à son lieu de travail rend compte d'une réalité non moins anodine. En effet, les personnes dans les autobus et dans les métros ont pratiquement tous les yeux rivés sur l'écran de leurs cellulaires ou de leurs tablettes électroniques. Toutes ces personnes pensent gagner du temps en consultant leurs messageries et en répondant à leurs courriels, et ce, avant d'arriver à l'établissement de leurs employeurs pour enfin commencer leur journée de travail. Ainsi, ce temps de connexion qui n'est pas un temps de travail ne saurait être ni un temps de repos ni un temps de loisir. Qu'en est-il, alors de ce temps ? Il y a à peine quelques années, le temps du trajet vers son lieu de travail était consacré à parcourir les passages d'un roman entamé durant le repos de fin de semaine, à lire la presse pour s'enquérir de l'actualité ou, encore, à gribouiller des mots croisés sur une page de journal. Hélas, ce panorama qui prévalait dans les transports en commun s'est effacé pour laisser place à un comportement modulé par les technologies de l'information et de la communication (ci-après TIC)<sup>1</sup>. C'est comme cela que les TIC ont envahi et métamorphosé tous les domaines de la vie des personnes, en commençant par les habitudes familiales et en passant par la pédagogie dans les institutions d'enseignement, se faufilant jusque dans les modes d'organisation du travail dans les entreprises.

---

<sup>1</sup> L'expression de « technologies de l'information et de la communication » sera remplacée par l'acronyme TIC dans tout le texte du mémoire.

Le présent mémoire ne saurait prétendre contenir le vaste champ accaparé par les TIC. Il sera donc restreint à l'étude de l'introduction des TIC dans le monde salarial et, ainsi, il mettra en exergue leur rôle dans l'empiètement du temps de travail sur le temps de repos. Cela nous amène à considérer les frontières du temps de travail et l'émergence du concept du « droit à la déconnexion ». Ce mémoire se présente donc comme une analyse de l'émergence d'un « droit à la déconnexion » dans le monde du travail.

Cette nouvelle norme a été inscrite dans le droit du travail français en 2016. En effet, le « droit à la déconnexion » s'ajoute aux articles du *Code du travail*<sup>2</sup> encadrant la limitation du temps de travail, la pause-repas et le repos hebdomadaire accordé aux salariés français. Notre étude vise, notamment, à comprendre pourquoi et comment le salarié français est orienté par la norme du « droit à la déconnexion » vers la négociation de son temps de repos, alors que celui-ci est encadré par des normes d'ordre public qui consacrent déjà le droit au repos. Ce nouveau concept de « droit à la déconnexion » s'étend aussi outre-Atlantique où il fait son apparition en Amérique du Nord. Ainsi, en 2018 nous assistons au dépôt d'un projet de loi d'intérêt privé par l'un des partis de l'opposition à l'Assemblée nationale du Québec. Inspiré de la législation française, ce projet de loi, qui est mort au feuillet, visait la modification de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après *Lnt*)<sup>3</sup> qui fixe les contours du temps de travail et du temps de repos du salarié québécois. C'est pour cette raison que nous nous intéressons à la France pour élaborer une étude comparée avec le Québec relativement aux normes juridiques encadrant le temps de travail et le temps de repos.

Aux fins de la présente étude, nous définirons le temps de repos comme un temps étroitement associé au temps de travail. Ainsi, le mémoire documentera l'évolution de

---

<sup>2</sup> *Code du travail français* (ci-après *Ctf*).

<sup>3</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1 (ci-après *Lnt*).

la notion de temps de repos corollaire de la réduction du temps de travail et il expliquera comment le Québec et la France furent amenés à mettre en place un cadre juridique relatif à la limitation du temps de travail et à la consécration du droit à un temps de repos.

Au Québec, il s'agira de tracer l'évolution normative de l'*Acte des manufactures*<sup>4</sup> jusqu'aux récentes réformes apportées à la *Lnt*<sup>5</sup> en 2018. Pour la France, nous commencerons par la *Loi relative au travail des enfants dans les manufactures*<sup>6</sup> pour terminer avec la *Loi Travail relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*<sup>7</sup> (ci-après *Loi Travail*). La *Loi Travail* a modifié le *Code du travail* et a introduit une disposition par laquelle elle consacre le « droit à la déconnexion ». Ce faisant, la France cherchait à protéger les salariés contre l'impact des TIC sur leur santé. C'est ce qui ressort du Rapport Mettling remis au ministre du Travail français en 2015,<sup>8</sup> lequel rend compte au gouvernement des effets de l'introduction du numérique dans le monde salarial.

Toute cette réglementation, tant québécoise que française, a été mise en place en raison d'inquiétudes touchant la santé des travailleurs. Néanmoins, il ressort du survol de la législation, aussi bien au Québec qu'en France, que le droit au repos n'est pas absolu et qu'il n'est pas non plus clairement défini. Comme nous le verrons, le droit au repos est tributaire des demandes de l'employeur relatives, par exemple, aux heures supplémentaires, à l'obligation d'être de garde et à des imprévus.

---

<sup>4</sup> *Acte des manufactures*, 1885, 48 Vict., c. 32.

<sup>5</sup> *Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21.

<sup>6</sup> *Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers en ligne* : <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k54923730/f40.item>.

<sup>7</sup> *Loi Travail n° 2016-1088 du 08 août 2016*, JO, 9 août 2016, 0184 (ci-après *Loi Travail*).

<sup>8</sup> France, Ministère du travail, Rapport Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, Paris, ministère du Travail, 2015.

L'ambiguïté dans la détermination du temps de repos s'est accrue avec l'avènement des TIC dans le monde du travail<sup>9</sup>. En réalité, les TIC facilitent le maintien d'un lien continu entre l'employeur et le salarié et favorisent la densification du temps de travail du salarié<sup>10</sup>. Conséquemment, l'effacement des frontières entre le temps de travail et le temps de non-travail peut, en partie, être attribuable à l'introduction des TIC dans la relation salariale. À l'instar de l'ère qui a vu naître la machine à vapeur, le monde du travail contemporain a été métamorphosé par la facilité et la célérité avec lesquelles nous avons accès à l'information véhiculée par cette panoplie de machines<sup>11</sup>. À cet égard, les TIC accompagnent le salarié dans l'exécution de sa tâche et lui font « gagner du temps »<sup>12</sup>. Cela n'est toutefois pas sans conséquence pour le temps de repos du salarié, lequel devient joignable à tout moment et en tout lieu par son employeur utilisant les mêmes outils. Donc, le salarié se trouve disponible pendant son temps de travail, puisqu'il remplit son obligation par rapport à son contrat de travail, tout en étant disponible aussi pendant son temps de repos, car il est facilement joignable. Il va de soi que la rupture du lien établi par les TIC, à savoir, la « déconnexion », devient impérative, d'où l'idée d'un « droit à la déconnexion ».

Cette appropriation involontairement consentie du temps de repos du salarié par l'employeur est, dans les faits, une subordination continue. Celle-ci accentue le déséquilibre dans le rapport de force entre salarié et employeur. Le salarié se résigne à travailler pendant son temps de repos, de peur de subir des représailles de la part de son employeur. Justement, dans l'exercice de son droit de gérance, l'employeur est habilité à ordonner à toute personne sous sa subordination d'effectuer un travail.

---

<sup>9</sup> Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Setting the Temporal Boundaries of Work : An empirical study of the nature and scope of labour law protections » (2016) 32 : 3 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 344 à la p 346.

<sup>10</sup> Francis Jauréguiberry, « Les téléphones portables, outils du dédoublement et de la densification du temps : un diagnostic confirmé » (2007) 1 :1 *Tic & société* 80 à la p 82.

<sup>11</sup> Cindy Felio, *Les pratiques communicationnelles des cadres : usage intensif des TIC et enjeux psychosociaux*, Thèse de doctorat en science de l'information et de la communication, Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 France, 2013, à la p 32.

<sup>12</sup> Francis Jauréguiberry, « La déconnexion aux technologies de communication » (2014) : 4 *186 Revue-Réseaux* 15 à la p 32.

C'est ainsi que le salarié est tenu de répondre à une urgence ou bien d'assurer une garde ou, simplement, d'être disponible pour répondre aux courriels et aux appels de son employeur en tout temps. Ce lien établi par les TIC, qui rend permanente la disponibilité du salarié envers l'employeur, est qualifié, pour reprendre l'expression utilisée par Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, empruntée à Fernand Morin, de « laisse technologique»<sup>13</sup>.

La norme juridique encadrant le temps de repos se trouve affectée, d'où la question de départ de notre recherche formulée en deux sous-questions : Est-ce que les TIC ont mené à une érosion de la garantie juridique du droit au repos des salariés ? Est-ce que l'inclusion d'une norme établissant un droit à la déconnexion est nécessaire pour mieux garantir le droit au repos de ces salariés ? Dans le but de répondre à ces questions et de développer les différents concepts qui les composent, nous aborderons, d'un côté, l'évolution de la notion de temps et son lien avec la notion de travail ; d'un autre côté, nous nous attarderons à la conception du temps de repos imbriquant les deux paramètres de temps et de repos. Nous poursuivrons avec l'étude du droit au repos du salarié et l'étude des normes juridiques qui l'encadrent, aussi bien au Québec qu'en France. Nous tenons à souligner que le temps de repos qui intéresse le présent mémoire englobe la limitation du temps de travail journalier et hebdomadaire, le temps de pause et le repos hebdomadaire. Bien que constituant également des temps de repos, nous n'aborderons pas les congés fériés et annuels.

Nous examinerons en tout premier lieu l'évolution dans le temps des législations québécoise et française pour faire ressortir le précurseur initial commun au droit au repos pour les salariés au Québec et en France. Nous noterons que la santé des femmes et des enfants a constitué la motivation majeure et commune aux deux législations dans la production normative initiale concernant la durée de travail et la circonscription du temps de repos. Une étude comparée des deux législations

---

<sup>13</sup> Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau. Supra note 9 à la p 360.

québécoise et française permettra, notamment, d'en dégager les similitudes et les différences quant à l'encadrement juridique du droit au repos.

En second lieu, nous étudierons le concept du « droit à la déconnexion » corollaire de l'introduction massive des TIC dans le monde salarial. Ainsi, nous analysons l'impact des TIC sur le temps de travail et sur le temps de repos afin d'évaluer la pertinence d'un encadrement juridique du temps de la déconnexion. Notre préoccupation portera d'abord sur le contenu et sur le sort du projet de loi portant « droit à la déconnexion » déposé à l'Assemblée nationale du Québec en mars 2018. Nous nous attèlerons ensuite à faire connaître la *Loi Travail*<sup>14</sup> adoptée en France. Une disposition de cette loi marque l'intervention de l'État français cherchant à intéresser les acteurs d'une relation salariale à la réglementation du temps de la « déconnexion » par la négociation.

Nous nous pencherons ensuite sur le principe de l'ordre public et sa place dans le droit du travail au Québec et en France. Cela permettra de percevoir le lien entre les normes du travail et la notion d'ordre public dans les deux pays et de faire état de la divergence marquant les deux visions québécoise et française d'une réglementation se rapportant au « droit à la déconnexion ». De plus, notre étude inclura le questionnement qui émerge de la cohabitation des lois d'ordre public encadrant juridiquement le droit au repos du salarié français et la *Loi Travail* qui consacre un « droit à la déconnexion » négocié. Le survol de la littérature traitant de la question laisse entrevoir un délaissement de l'État de son rôle de producteur de la norme protectrice légiférée au profit de la norme négociée par les acteurs sociaux.

Nous estimons que l'analyse documentaire est la méthode appropriée à notre recherche. En effet, le recours à la littérature traitant de la notion du temps de repos, de son émergence, tant dans la société québécoise que dans la société française, ainsi

---

<sup>14</sup> *Loi Travail*. Supra note 7.

que de son évolution historique dans chacun des deux contextes, apportera un éclairage adéquat sur le concept du temps de repos. Nous ne manquerons pas non plus d'explorer, de présenter, puis d'analyser la législation servant de cadre juridique au droit au repos du salarié dans les deux pays, à savoir le Québec et la France. Chaque fois que nous le jugerons pertinent, nous compléterons l'exploration de la législation par des illustrations émanant des débats parlementaires ayant servi d'assises à l'adoption des normes juridiques régulant le temps de repos du salarié. Par surcroît, ces débats permettront de dégager les motifs justifiant les différentes réformes apportées aux règles juridiques relatives au droit au repos. Finalement, en plus de la récente *Loi Travail* en France, nous traiterons du projet de loi d'intérêt privé déposé à l'Assemblée nationale du Québec et portant sur le « droit à la déconnexion ». Nous ne ferons pas une étude jurisprudentielle, vu le nombre très important des décisions portant sur le temps de travail, notamment celles émanant de l'arbitrage des griefs. Toutefois, nous étayerons certains principes de droit par des exemples tirés de certaines décisions s'y rapportant.

## CHAPITRE I

### LE DROIT AU REPOS

Les dictionnaires de la langue française<sup>15</sup> classent le terme "repos" dans la liste des antonymes du mot "travail". Ainsi, le "travail", synonyme de "labeur", "d'effort", de "fatigue", de "suée" et de "peine", est tiré du mot latin « tripalium définissant un instrument de torture »<sup>16</sup>. D'après Thierry Pillon et François Vatin<sup>17</sup>, le terme « travail » a pris, dans l'ancien français, le sens de « peine et d'effort », puis il a subi une transformation radicale à partir du XVI<sup>e</sup> siècle quand le travail est devenu représentatif de « l'efficacité productive »<sup>18</sup>. C'est comme cela que chez les Grecs de l'Antiquité, disent les auteurs, l'effort rend celui qui le fournit dépendant et donc pas libre. Ainsi, toutes les activités auxquelles s'adonnèrent les personnes vivant à l'époque de l'Antiquité, qu'elles fussent commerciales ou bien artisanales, ont été assimilées à un travail servile. D'ailleurs, seul le travail intellectuel, qui ne fait appel à aucun effort physique, laisse indépendant celui qui l'exerce<sup>19</sup>. C'est dans cet ordre d'idées que le travail servile a été réservé aux esclaves dans l'Antiquité romaine.

---

<sup>15</sup> Hector Dupuis, Romain Légaré et Michel Therrien, *Dictionnaire des synonymes et des antonymes*, Québec, Fides, 2010, *subverbo* «travail» à la p 743.

<sup>16</sup> Paul Robert, *Le Petit Robert*, nouvelle édition SEJER, Paris, 2017, *subverbo* «travail».

<sup>17</sup> Thierry Pillon et François Vatin, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Université Paris X- Nanterre et le Centre Pierre Naville de l'Université d'Évry, 2003, à la p 6.

<sup>18</sup> Ibid à la p 6.

<sup>19</sup> Ibid à la p 7.

Quant à l'ouvrage de Louis-Mathurin Moreau-Christophe, daté de 1849<sup>20</sup>, il nous renseigne sur la place qu'ont occupée le travail et le repos dans la civilisation romaine du deuxième siècle de l'ère chrétienne. En effet, l'auteur écrit que non seulement l'oisiveté a été sanctifiée, mais qu'on l'a identifiée à la citoyenneté et à la liberté ; bien plus que cela, elle était rémunérée. La citation qui suit rend compte de cette réalité de l'époque romaine: « Cette organisation reposait sur un moyen bien simple : le trésor public accordait un prix de journée uniforme à tous les fainéants, il salariait la paresse comme on salarie ailleurs le travail »<sup>21</sup>.

Il va sans dire que ce fait saillant de l'époque romaine, soit la rémunération des citoyens les plus paresseux, est une appréhension ahurissante de la notion de l'oisiveté qui ne peut que choquer par son côté excessif le monde contemporain. En effet, eu égard à la place importante et au statut dominant du travail dans la société moderne, il est très difficile d'imaginer une organisation sociétale aussi insolite. Pour nous faire comprendre une telle posture, Thierry Pillon et François Vatin nous renvoient à la distinction faite à l'époque romaine entre la notion de loisir et celle de non-loisir. Les auteurs expliquent que cette distinction ne peut se confondre à celle faite de nos jours entre travail et non-travail. Selon les auteurs, le loisir chez les Romains traduit le temps consacré aux sciences et à la philosophie<sup>22</sup> ; tandis que le repos, loin d'être synonyme de loisir, est défini comme représentant le temps que doit prendre celui qui effectue un travail servile pour reprendre des forces<sup>23</sup>.

Durant le Moyen Âge, comme nous le verrons plus loin, l'Église a joué un rôle important dans l'attribution d'un sens plus valorisant au travail. Par contre, la non-activité a été considérée comme une perte de temps et symbole de la paresse frayant

---

<sup>20</sup> Louis-Mathurin Moreau-Christophe, *Le droit à l'oisiveté et de l'organisation du travail servile dans les républiques grecque et romaine*, Paris, Guillaumin, 1849.

<sup>21</sup> Ibid à la p 69.

<sup>22</sup> Thierry Pillon et François Vatin. Supra note 17 à la p 7.

<sup>23</sup> Ibid.

le chemin à la débauche que l'Église bannit<sup>24</sup>. Somme toute, la notion de travail a acquis un statut important et a résisté aux nombreux bouleversements d'ordres religieux, social et économique inhérents aux multiples transformations subies par les sociétés au fil des époques<sup>25</sup>. Cela étant, tout au long du Moyen Âge le travail revêtait d'autant plus d'importance que le temps devenait son unité de mesure.

Au demeurant, l'histoire atteste de l'intervention de l'État au cours du dix-neuvième siècle pour poser des normes formelles servant à limiter le temps de travail et à encadrer le temps de non-travail. Cet encadrement juridique a mis en évidence le lien étroit entre les deux notions de travail et de temps : nous dirons même qu'elles sont indissociables. Dès lors, le temps de non-travail ou encore le temps de repos qui se dégage de la détermination du temps de travail est justifié par la nécessité pour le travailleur de se reposer après avoir travaillé afin de récupérer et, ainsi, de préserver sa santé, d'où le droit au repos. Nous nous accordons donc sur le fait que le temps hors travail, ou temps libre, lequel est d'intérêt pour le présent mémoire, se résume au temps de repos du salarié sur une base journalière et hebdomadaire. Dans ce chapitre, notre propos est axé sur le droit au repos, en commençant par l'articulation de la notion de temps à celle du travail et l'agencement du temps de repos au temps de travail. Quant au second sous-titre, il traite du cadre juridique dans lequel sont insérés en premier lieu la limitation du temps de travail, la pause et le repos hebdomadaire au Québec, puis, en second lieu en France. Nous nous attèlerons également à établir une comparaison entre les deux cadres législatifs relatifs à la limitation du temps de travail et à la consécration de la pause-repas, ainsi que du repos hebdomadaire.

---

<sup>24</sup> Thierry Pillon et François Vatin. *Supra* note 17 à la p 9.

<sup>25</sup> Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard, *Les batailles du dimanche*, Paris, Presses Universitaires de France, 2017 à la p 31.

## 1-L'articulation de la notion de temps avec la notion de travail

Afin de documenter l'évolution historique du temps de travail, il est impératif de définir d'abord la notion de temps. Le temps, cette notion abstraite, constitue un paramètre incontournable, puisqu'il sert d'unité de mesure pour toutes les activités dans la société. Selon Roger Sue « [I]e temps est à la fois le produit et le régulateur central d'une société, principal facteur de la mise en ordre dira M. Foucault, et inversement toute société peut être considérée comme une "machine à traiter le temps des hommes", pour reprendre les mots de G. Balandier »<sup>26</sup>. Afin de retracer l'histoire de l'imbrication des deux notions du temps et du travail, nous nous référons au Moyen Âge<sup>27</sup> comme repère historique à partir duquel la notion de travail a été mesurée par celle du temps en Europe. Il est pertinent de rappeler l'inexistence d'un équivalent du Moyen Âge au Québec. Le *Traité de Paris de 1763* marqua non seulement la conquête de la Nouvelle-France par la Grande-Bretagne, mais aussi le point de départ pour l'émergence du Québec comme province appartenant à un État fédéral qu'est le Canada<sup>28</sup>. Dans cette hypothèse, nous ne pouvons ignorer l'influence de la culture et de la législation françaises en matière civile sur le peuple québécois, reniées par le *Traité de Paris de 1763*<sup>29</sup> et, ensuite, confirmées par l'*Acte de Québec de 1774*<sup>30</sup>. Cela affecta grandement la régulation des échanges entre marchands et la relation de travail de l'époque.

---

<sup>26</sup> Roger Sue, « Entre travail et temps libre : l'émergence d'un secteur quaternaire » (1995) 99 Cahiers internationaux de sociologie 401 à la p 403.

<sup>27</sup> Jacques Le Goff, « Au Moyen Âge : temps de l'église et temps du marchand » (1960) Annales. Economie, Sociétés, Civilisations 417 aux pp 418-419.

<sup>28</sup> Henri Brun, Guy Tremblay et Eugénie Brouillet, *Droit constitutionnel*, 6<sup>e</sup> éd, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 2014, aux pp 9-10. Voir aussi, Marie-France Bich, « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H. Patrick Gleen, dir, *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 1993, aux pp 520-521.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid aux pp 9-10.

### 1-1 La mesure du temps en lien avec le travail

Dans un ordre d'idées différent de ce qui prévalait dans les civilisations grecque et romaine, plus haut mentionnées, et contrairement à ce que rapporte Le Goff concernant la mesure du travail par le temps, comme nous le verrons, nous évoquons les propos de l'anthropologue Marshall Sahlins<sup>31</sup> sur la notion de travail dans les toutes premières sociétés à l'Âge de pierre. Selon l'auteur, les groupes de personnes vivant dans les sociétés dites "primitives" chassaient et cueillaient juste ce dont ils avaient besoin pour survivre. Le travail d'antan était un moyen de subsistance, celui-ci n'étant limité ni dans le temps ni dans l'espace. Les individus partaient à la chasse et à la cueillette et ils revenaient avec un butin pour nourrir leur famille et la communauté sans se soucier du temps passé à accomplir leurs besoins. Ainsi, ils ne prélevaient dans la nature que de ce dont ils avaient besoin ; ce faisant, ils s'octroyaient un temps de repos et, par la même occasion, préservaient leur santé. Tout cet ordonnancement obéissait à de simples normes sociales, puisque les règlements et les lois n'existaient pas encore. En effet, le temps consacré au travail et le temps de non-travail n'étaient guère mesurés alors.

Cette conception de la notion de travail liée au temps s'est transformée à l'époque servant de référence à Sahlins et est devenue une norme adaptée aux besoins de la société du Moyen Âge en Europe, telle que décrit par Jacques Le Goff<sup>32</sup>. Ainsi, ce dernier met en exergue les motivations sociales, religieuses et économiques ayant fait du facteur temps un instrument de mesure servant à déterminer la durée du travail et la durée du non-travail. Il nous renseigne sur les différentes références temporelles

---

<sup>31</sup> Marshall Sahlins, *Âge de pierre âge d'abondance : l'économie des sociétés primitives*, traduit par Tina Jolas, Paris, Gallimard, 1976 aux pp. 39, 46.

<sup>32</sup> Le Goff. Supra note 27 aux pp 418- 419.

relatives à l'encadrement des activités pratiquées au sein de la société tout au long du Moyen Âge qu'il répertorie en trois périodes, comme le confirme Jens Thoemmes<sup>33</sup>.

La première période fait référence au temps naturel : le lever du soleil et son coucher, ainsi que l'alternance des saisons constituaient les points de repère à partir desquels s'organisaient toutes les activités des individus incluant les périodes de non-activité, à savoir le temps de sommeil ou le temps de repos<sup>34</sup>. Cela évoque le travail agricole et rappelle que les agriculteurs se fiaient au temps naturel pour entamer et pour organiser leur labour, d'autant plus que ce dernier était assujéti aux aléas de la nature. De son côté, Caroline Bourlet fait référence aux statuts relatifs à l'organisation des métiers de Paris recensés par Étienne Boileau, qui rassembla dans un même livre tous les règlements en vigueur durant le Moyen Âge, c'est-à-dire à partir de l'an 1261, date de la nomination d'Étienne Boileau comme prévôt de la Ville de Paris<sup>35</sup>. Il ressort de ces statuts que les gens des métiers se référaient au temps naturel afin de marquer le début et la fin de leurs diverses activités<sup>36</sup>.

Quant à la seconde période, Jens Thoemmes, inspiré par Le Goff, la dénomme le temps de l'Église et le temps du marchand. À cette époque, la religion chrétienne s'était répandue dans la société occidentale, si bien que le carillon de l'église appelle à la pratique religieuse à des moments précis et réservait un son spécifique à la journée du dimanche, jour du Seigneur<sup>37</sup>. En réalité, l'Église imposait ainsi les limites au temps que les individus devaient consacrer au travail et à celui qu'ils devaient réserver à la prière.

---

<sup>33</sup> Jens Thoemmes, *Vers la fin du temps de travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000 à la p 18.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Caroline Bourlet, « Le livre des métiers dit d'Étienne Boileau et la lente mise en place d'une législation écrite du travail à Paris (fin XIII<sup>e</sup> – début XIV<sup>e</sup> siècle) » (2015) 69: 2 Médiévales 19 à la p 21.

<sup>36</sup> René de Lespinasse et François Bonnardot, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIII<sup>e</sup> siècle le livre des métiers d'Étienne Boileau*, Imprimerie nationale Paris à la p L.

<sup>37</sup> Jens Thoemmes. Supra note 33 à la p 18.

Au 14<sup>e</sup> siècle, le développement de l'activité commerciale dans la société du Moyen Âge a fait accroître les profits des marchands. Ces derniers recherchaient le mode de fructification le plus avantageux pour leurs commerces. Durant cette époque, le prix des marchandises acheminées par voie maritime était tributaire du temps mis à les transporter et des difficultés rencontrées en mer. Voilà pourquoi on en était venu à penser que tout cela « réclame un temps mieux mesuré »<sup>38</sup>. Selon Le Goff, « [t]out montre que la juste mesure du temps importe de plus en plus à la bonne marche des affaires »<sup>39</sup>. Conséquemment, l'expansion de l'activité commerciale finit par générer l'imposition du temps comme unité de mesure.

Par ailleurs, une invention opportune s'ajouta aux clochers de l'Église afin de réguler les activités religieuses en concordance avec les affaires commerciales. C'est ainsi que Le Goff nous renvoie à comprendre la troisième période à savoir, celle ayant trait à l'émergence de l'horloge<sup>40</sup>. De ce fait, l'avènement de l'horloge a précipité l'autonomisation du temps de travail qui, alors, s'est progressivement dissocié de la régulation du clergé<sup>41</sup>. La notion de travail étant maintenant bien déterminée par rapport au temps, nous abordons l'articulation du concept du repos avec le temps et son lien avec le temps de travail.

## 1-2 Le temps et le repos

L'histoire du temps et son lien avec le repos révèlent l'existence de deux temporalités relatives au temps hors travail. La première s'identifie à la nuit consacrée au sommeil : elle est le résultat de la rotation de la Terre autour d'elle-même et

---

<sup>38</sup> Le Goff. Supra note 27 à la p 424.

<sup>39</sup> Ibid à la p 425.

<sup>40</sup> Ibid à la p 425. « Le gouverneur royal d'Artois autorise en 1355 les gens d'Aire-sur-la-Lys à construire un beffroi dont les cloches sonneront les heures des transactions commerciales et du travail des ouvriers drapiers. L'utilisation à des fins professionnelles d'une nouvelle mesure du temps y est indiquée avec éclat. À ce temps de l'Église, Marchand substitue le temps plus exactement mesuré, utilisable pour les besoins profanes et laïques, le temps des horloges ». – Le Goff-

<sup>41</sup> Jens Thoemmes. Supra note 33 à la p 18.

produisant une alternance sur une durée de vingt-quatre heures. Par exemple, la société québécoise caractérisée par le travail agraire<sup>42</sup> ne pouvait échapper au travail qui débutait au lever du soleil et se terminait à son coucher. De même, en France les statuts relatifs aux métiers de Paris rassemblés par Étienne Boileau prévoient l'interdiction de travailler de nuit<sup>43</sup>.

Quant à la seconde temporalité, elle s'identifie au dimanche, « jour vénérable du soleil »<sup>44</sup> que l'empereur Constantin a imposé comme jour de repos par la promulgation d'une loi en l'an 321 de notre ère. Cette loi, selon Jacqueline Massé, a été la première législation relative au dimanche. Effectivement, ce dernier a été désigné jour sacré et de prière par l'Église qui détenait le pouvoir de gérer toute activité citoyenne dans la société québécoise préindustrielle<sup>45</sup>. Nous soulignons que le but poursuivi par l'Église par rapport à cette interdiction de travailler le dimanche diffère de celui de l'État moderne pour qui cette interdiction revêtait un caractère social dissocié de tout aspect religieux<sup>46</sup>. À ce propos, la réglementation normative dominicale a d'abord été élaborée par le gouvernement fédéral en 1906, qui a adopté la *Loi sur le repos dominical*<sup>47</sup> ; puis, par le Québec qui en 1907 a voté la *Loi sur l'observance du dimanche*<sup>48</sup>. Celle-ci énonçait l'interdiction de travailler le dimanche, excepté pour répondre à une urgence<sup>49</sup>. Nous rappelons, en effet, que le caractère sacré dont jouit le dimanche s'est progressivement dissipé en raison d'exigences d'ordre économique qui appelèrent au travail le dimanche<sup>50</sup>. En fait, c'est la

---

<sup>42</sup> Confédération des syndicats nationaux et Centrale des enseignants du Québec, « Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976) : 150 ans de luttes », Québec, CSN/CEQ, 1979 à la p 11.

<sup>43</sup> René de Lespinasse et François Bonnardot. Supra note 36 à la p XLVII.

<sup>44</sup> Jacqueline Massé, « Le travail du dimanche » (1970) 2 :1 Sociologies et Société 145 à la p 145. Voir aussi Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à l'introduction.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Bruno Pierre Guillette, *Le jour du Seigneur vendu à l'encan*, Mémoire de la maîtrise en Histoire, Université du Québec à Montréal, Montréal, 2012 aux pp 17 -19.

<sup>47</sup> *Loi sur le repos dominical de 1906*, S.C., 1906, Ed. VII, c. 27.

<sup>48</sup> *Loi sur l'observance du dimanche*, S.Q., 1907, Ed. VII, c. 42.

<sup>49</sup> Ibid à l'art 2/7.

<sup>50</sup> Jacqueline Massé. Supra note 44 à la p 147.

Révolution tranquille au Québec qui, dans les années soixante, marqua le passage de « [l]a société chrétienne » à « [l]a société laïque »<sup>51</sup>.

Pour la France, la reconnaissance du jour du Seigneur est, selon Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard, liée à la propagation en l'an 800 de la religion chrétienne en Europe<sup>52</sup>. Les auteurs mettent ensuite en évidence la mainmise royale et ecclésiastique dans l'encadrement du temps des citoyens durant les 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> siècles<sup>53</sup>. Ainsi, tout au long de cette période, le dimanche a systématiquement eu une connotation religieuse. Au Moyen Âge, dit Robert Beck, le dimanche n'a pu être assimilé à un temps de repos, puisque « [l]e temps libre » laissé aux fidèles ne commençait qu'après l'accomplissement de tout le rituel religieux du dimanche<sup>54</sup>. Cela s'explique par le sens négatif que l'Église octroyait au temps hors travail, temps regardé comme frayant le chemin vers la débauche<sup>55</sup>. Néanmoins, le dimanche a progressivement perdu son caractère religieux durant le 18<sup>e</sup> siècle, caractère qui s'est ensuite effacé avec la Révolution française. Au fait, durant ce siècle, la société a connu un tiraillement entre les religieux conservateurs qui voulaient maintenir le statut religieux du dimanche et « les marchands et patrons des manufactures » qui aspiraient à « augmenter le temps de travail »<sup>56</sup>. Plus tard, avec la *Loi du 13 juillet 1906*<sup>57</sup>, puisque l'habitude voulait que le congé soit le dimanche, celui-ci a été consacré comme jour de repos. Dans les temps contemporains, le dimanche symbolise le temps de « la famille », « le repos » et « les loisirs »<sup>58</sup>.

<sup>51</sup> Jean-Paul Desbiens, « Nos défis pour le nouveau siècle » conférence prononcée à la Basilique Notre-Dame de Québec le 13 mars 2003, éd, Saguenay, 2011 à la p 9.

<sup>52</sup> Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à la p 20.

<sup>53</sup> Ibid à la p 23.

<sup>54</sup> Robert Beck, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, éditions ouvrières, Paris, 1997 à la p 59 : « Ce n'est que ce jour-là que le fidèle peut obtenir la nourriture spirituelle si nécessaire pour accéder au salut ».

<sup>55</sup> Ibid à la p 60-61.

<sup>56</sup> Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à la p 26.

<sup>57</sup> *Loi sur le repos hebdomadaire du 13 juillet 1906*, JO, 14 juillet 1906, 4831.

<sup>58</sup> Robert Beck. Supra note 54 à la p 9.

Au Québec comme en France, le repos dominical a été imposé par une institution ecclésiastique, puis il a été désacralisé avant d'être converti en une norme juridique établie par l'État. Aujourd'hui, le temps de repos tient son sens du temps de travail : ce dernier est un temps social dominant autour duquel gravitent tous les temps sociaux<sup>59</sup>.

### 1-3 Le temps de repos et le travail contemporain

Établir le lien entre le temps de repos et le temps de travail à l'époque contemporaine revient à déterminer la place et le rôle du temps de travail dans la société moderne. À cet égard, Roger Sue, largement marqué par les écrits de Le Goff, explique que les temps sociaux s'organisent toujours autour d'un temps dominant : le temps sacré dans « les sociétés primitives » et, dans les sociétés du Moyen Âge, le temps religieux. À l'époque moderne, le temps de travail prend le devant et se présente comme étant le temps dominant dans la société<sup>60</sup>. « Le temps dominant est le grand régulateur de l'ordre social. Il détermine, scande et occupe la plus grande partie du temps des hommes. Il fait office d'horloge sociale »<sup>61</sup>. Sue conclut alors que « [l]a valeur du travail dans les temps modernes inspirée de la morale religieuse se laïcise pour former un système de valeur autour de l'éthique de la peine, du devoir, du sacrifice, de la discipline... »<sup>62</sup>. Conséquemment, dit-il, la « question du temps pourtant très abstraite, est désormais entrée dans le débat public auquel fait écho le discours politique autour des thèmes actuels de l'aménagement du temps, de la flexibilité [...] du travail [...] »<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> Diane-Gabrielle Tremblay et Marco Alberio, « Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales » (2013) *SociologieS* 1 à la p 2 au para 6.

<sup>60</sup> Roger Sue. *Supra* note 26 à la p 404.

<sup>61</sup> *Ibid* à la p 405.

<sup>62</sup> Roger Sue. *Supra* note 26 à la p 406.

<sup>63</sup> *Ibid* à la p 403.

Pour Diane-Gabrielle Tremblay et Marco Alberio, « [l]e travail constitue l'étape centrale et il détermine l'ensemble des autres temporalités. Le temps de travail est de toute évidence le temps déterminant, tant en termes diachroniques que synchroniques et c'est à partir du temps de travail que l'ensemble des autres temps sociaux s'articule»<sup>64</sup>. À la lecture de cet énoncé, nous déduisons que le temps hors travail découle de l'aménagement du temps de travail. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que le temps hors travail, qui peut être du temps libre, est caractérisé par la rupture momentanée du lien de subordination.

À cet égard, Gilles Pronovost explique que l'évolution de la notion de temps hors travail identifiée au temps libre peut se répartir sur deux périodes. Ainsi, durant la première période industrielle, l'auteur définit le temps libre comme suit : « [u]n temps résiduel, à la marge du temps de travail résultant d'une simple opération de soustraction»<sup>65</sup>. Il déduit donc qu'« [u]ne telle catégorie de temps a été indistinctement associée au début de l'industrialisation au repos, à la récupération physique, au divertissement et à l'éducation»<sup>66</sup>. La seconde période, située dans la deuxième moitié du XX siècle, reconnaît la valeur du temps libre, puisqu'il n'est plus considéré comme un résidu du temps de travail. Néanmoins, l'auteur explique que le temps libre qui se dégage du temps de travail contemporain n'est pas systématiquement un temps de repos. Ainsi, le temps hors travail ne sera réellement défini que par rapport à sa « nature », à son « contenu » et sa « signification»<sup>67</sup>. Nous citons en exemple le temps consacré aux enfants ou aux soins de proches âgés ou malades. Le temps de repos est donc une norme dépendante du temps de travail et de son encadrement juridique.

---

<sup>64</sup> Diane-Gabrielle Tremblay et Marco Alberio. Supra note 59 à la p 2 au para 6.

<sup>65</sup> Gilles Pronovost, *Que faisons-nous de notre temps ? Vingt-quatre heures dans la vie des Québécois – comparaisons internationales*, vol 13 : temps libre et culture, 1<sup>er</sup> éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2015 à la p 60.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Gilles Pronovost. Supra note 65 à la p 60.

L'organisation du travail contemporain, notamment depuis l'introduction des TIC dans le monde salarial, s'est transformée<sup>68</sup>. La délimitation du temps de travail et la détermination du temps de repos n'obéissent plus aux paramètres traditionnels de l'organisation du travail, devenus inadéquats. Prenons l'exemple du télétravail, une forme d'organisation de travail facilitée par l'utilisation des TIC<sup>69</sup>. Le télétravail permet au salarié d'effectuer son travail à domicile et, aussi, dans bien des cas, d'aménager son horaire de travail selon les autres temps sociaux, comme le temps réservé à l'accompagnement des enfants à l'école. Cela entraîne un chevauchement du temps de travail du salarié et de ses autres temps sociaux. Mais cette organisation qui semble être à l'avantage du salarié peut en même temps avoir des effets négatifs, puisque les TIC brouillent les frontières entre le temps de travail et le temps hors travail du salarié<sup>70</sup>.

De plus, l'éventuelle souplesse dans l'aménagement du temps de travail, générée par une nouvelle organisation du travail, ne réduira pas nécessairement le contrôle inhérent à la subordination, celle-ci étant la caractéristique essentielle de la qualification de la relation salariale<sup>71</sup>. En effet, les TIC sont assorties d'un double rôle. Le premier favoriserait, selon certains, la conciliation entre la vie familiale et personnelle et la vie professionnelle du salarié<sup>72</sup>. Le second rôle offre à l'employeur

<sup>68</sup> Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, « Les tensions du temps » (2005) Dossier Éducation permanente 5 à la p 16.

<sup>69</sup> Laurent Taskin et Patricia Vendramin, *Le télé travail : une vague silencieuse*, Louvain, Presses Universitaires de Louvain, 2004, à la p 31. Voir aussi la définition du télétravail : « L'exercice, en tout ou en partie, à distance, d'une activité professionnelle au moyen des technologies de l'information et de la communication ».

<sup>70</sup> Guylaine Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le 'brouillage' de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés ? » (2010) 15: 2 LexElectronica 3 à la p 11.

<sup>71</sup> Robert. P. Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 7<sup>e</sup> éd par Yann Bernard et al. Cowansville, Yvon Blais, 2013, à la p 90 au para 91 ; voir aussi à la même page la note de bas de page n°11.

<sup>72</sup> Québec, Institut de la statistique du Québec, *Conditions de vie et société : les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés*, Québec, 2016 aux pp 13-14, en ligne : <https://www.aqcpe.com/content/uploads/2016/12/conciliation-travail-famille.pdf>.

un outil de contrôle par excellence, puisque les TIC permettent à la fois le maintien du lien de subordination et son renforcement. Prenons l'exemple des standardistes qui sont surveillées à distance par leur superviseur pendant leur temps passé en ligne consacré à l'assistance client et qui « montre que l'informatique peut également s'accompagner d'une détermination très poussée des tâches à effectuer pour le salarié et lui supprimer le peu d'autonomie qu'il peut posséder. L'informatique peut être également l'occasion de déterminer les tâches et les procédures à exécuter dans leurs moindres détails »<sup>73</sup>.

## **2-L'encadrement juridique du temps de repos**

Encadrer juridiquement le temps de repos renvoie à deux cas de figure : le premier consiste à limiter le temps de travail par la mise en place d'un ensemble de règles juridiques qui le circonscrivent. Cela veut dire définir le champ temporel réservé au travail en posant les bornes pour son commencement et pour sa fin. Quant au second, il fixe nommément les périodes de repos. Pour ce qui concerne ce deuxième cas, notre étude se bornera à examiner le repos journalier, le repos hebdomadaire et les pauses pendant le travail. Bien que les congés fériés et annuels constituent du temps de repos, nous n'en traiterons pas dans le présent mémoire.

Au Québec, la méconnaissance du droit de la notion de la limitation du temps de travail durant la période préindustrielle et au début de l'industrialisation a laissé toute liberté aux employeurs de faire travailler les ouvriers comme bon leur semblait. En effet, le contrat de travail était alors la loi des parties basée sur le principe de la liberté contractuelle. Conséquemment, le travail pouvait s'étaler sur de longues journées débutant au lever du soleil et se terminant à l'heure fixée selon le bon gré de l'employeur. De plus, la semaine de travail n'était pas réglementée. On n'a accordé ni

---

<sup>73</sup> Fabrice Février, *Pouvoir de contrôle de l'employeur et droits de salariés à l'heure d'internet : les enjeux de la cybersurveillance dans l'entreprise*, Université de Nanterre, mémoire en D.E.A. de Droit Social et Syndical, 2003, Paris, à la p 7.

le repos hebdomadaire ni les pauses repas<sup>74</sup>. Nous n'osons imaginer l'état de fatigue physique extrême qui devait envahir les ouvriers de cette époque, engendrant un état de détresse chez les travailleurs et les travailleuses de la société québécoise. Tant et si bien que l'État a fini par intervenir pour mettre fin à cette agonie sociale en usant de son pouvoir de régulateur juridique. Ainsi, il a adopté les premières normes minimales encadrant le temps de travail de façon à permettre aux ouvriers de bénéficier d'un temps de repos. À cet égard, l'*Acte des manufactures*<sup>75</sup> a été la première loi instaurant des règles juridiques limitant la journée de travail pour les femmes et les enfants ; il a donc marqué le début de l'élaboration d'une législation du travail au Québec<sup>76</sup>.

En France, les normes juridiques relatives à la limitation du temps de travail et l'encadrement juridique du temps de repos ont été mis en place pour la première fois en 1841 par la *Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers*<sup>77</sup>. Cette loi accordait une protection législative relative à la limitation du temps de travail, d'abord pour les enfants ouvriers. Par la suite, d'autres lois lui ont succédé pour étendre progressivement cette norme portant limitation du temps de travail à toute personne offrant sa force de travail à un employeur en contrepartie d'un salaire. À ce propos, nous dirons que la perception de la limitation du temps de travail chez Paul Lafargue, le gendre de Karl Marx, est autre. L'auteur pointe du doigt le travail capitaliste et il l'accuse d'être à l'origine de la misère et de l'aliénation du salarié<sup>78</sup>. En fait, Lafargue vanta, avec exagération, les mérites de la paresse et donc du repos en réponse à une tyrannie et à un endoctrinement exercés par

<sup>74</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux, *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 : de l'Acte des manufactures à la loi sur les normes du travail*, Québec, Publication du Québec, 2006 à la p 18.

<sup>75</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>76</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 18.

<sup>77</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>78</sup> Paul Lafargue, *Le droit à la paresse*, collection Maspero, Paris, 1969 à la p 14. Un célèbre ouvrage publié en 1880 dans lequel l'auteur dit : «Travaillez, travaillez, prolétaires, pour agrandir la fortune sociale et vos misères individuelles, [...], travaillez, pour que, devenant plus pauvres, vous ayez plus de raisons de travailler et d'être misérables. Telle est la loi inexorable de la production capitaliste ».

les détenteurs de capitaux, lesquels cherchaient à augmenter leurs bénéfices en glorifiant le travail aux yeux des salariés<sup>79</sup>.

À partir de cette analyse s'appliquant tant au Québec qu'à la France, et relative aux motifs justifiant la production de règles normatives en matière de temps de travail, nous aborderons dans les paragraphes suivants la limitation du temps de travail d'abord au Québec, puis en France.

## **2-1 La limitation du temps de travail et les repos**

### **2-1-1 Au Québec**

#### **Origine de la limitation du temps de travail**

L'avènement de l'industrialisation a bouleversé l'économie prévalant jusque-là dans la société québécoise qui était plutôt de tradition « agraire et artisanale »<sup>80</sup>. Quand a émergé une classe bourgeoise détentrice de capitaux, son objectif était la fructification de ses capitaux. Pour ce faire, elle a exploité la classe ouvrière, que cela soit sur le plan du temps de travail ou bien sur celui du rythme de travail que devait obligatoirement maintenir l'ouvrier. La relation de travail entre donneur d'ouvrage et ouvriers a été régie par des dispositions du *Code civil du Bas-Canada*<sup>81</sup> sur le louage de services, lequel ne consacrait cependant aucune protection spécifique aux travailleurs<sup>82</sup>. De ce fait, ni la santé des ouvriers ni leur sécurité ne comptaient parmi les responsabilités de l'employeur. En effet, le contrat de travail était assimilé à un

<sup>79</sup> Ibid à la p 17.

<sup>80</sup> CSN et CEQ. Supra note 42 à la p 11.

<sup>81</sup> *Code civil du bas canada*, CcBC aux arts 1667 : « [I]e contrat de louage de service personnel ne peut être que pour un temps limité, ou pour une entreprise déterminée. Il peut être continué par tacite reconduction » et 1670 : « [I]es droit et obligations résultant du bail de service personnel sont assujettis aux règles communes aux contrats. Ils sont aussi dans les campagnes, sous certains rapports, régis par une loi spéciale ; et, dans les villes et villages, par les règlements des conseils municipaux ».

<sup>82</sup> Philippe Lefebvre, « Subordination et « révolution » du travail et du droit du travail (1776-2010) » (2009) 4: 57 *Revue Entreprises et Histoire* 45 à la p 48.

contrat ordinaire conclu entre les personnes. « Ces individus libres et égaux étaient capables de conclure des ententes dont le contenu serait juste et équitable et qu'il était " nécessaire de protéger l'exercice de cette liberté contractuelle de toute immixtion de l'État ou de coalition" ... »<sup>83</sup>.

Dans le but de remplir ses obligations contractuelles, l'ouvrier devait mettre sa force de travail à la disposition de l'employeur et celui-ci lui versait en contrepartie un salaire. Étant donné l'impossible remise de la force de travail à l'employeur, ce dernier s'appropriait la disponibilité du salarié. Par conséquent, c'est le temps passé par le salarié à effectuer la tâche désignée par l'employeur, moyennant rémunération, qui représente le temps de travail. Toutefois, au début de l'époque industrielle, cette relation entre l'employeur et l'ouvrier n'était pas encadrée juridiquement; cela rendait la disponibilité du salarié vis-à-vis de son employeur dépendante de la volonté de ce dernier. C'est pourquoi une intervention étatique établissant des normes juridiques minimales relatives au temps de travail et au temps de repos des ouvriers s'est imposée.

Nous remarquerons que les premières dispositions législatives relatives à la limitation du temps de travail s'adressaient aux femmes, aux filles et aux garçons, considérés par le législateur comme les parties vulnérables d'un contrat de travail qui nécessitaient une protection particulière. Par la suite, le contenu normatif s'est progressivement étendu à la faveur de plusieurs lois jusqu'à concerner tous les ouvriers. Ainsi, l'*Acte des manufactures* a énoncé les premières normes portant limitation de la durée du travail journalier et hebdomadaire<sup>84</sup>. Aussi, la semaine y

---

<sup>83</sup> Guylaine Vallée, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», dans *JurisClasseur Québec*, col. « Droit du travail » rapports individuels et collectifs de travail, fasc 2, Montréal, LexisNexis, feuilles mobiles au para 6.

<sup>84</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4 à l'art 10 : « [s]auf tel qu'il est par le présent autrement prescrit, aucun enfant, aucune jeune fille ou femme, ne doit travailler pendant plus de dix heures dans une même journée, ni pendant plus de soixante heures dans une même semaine. a) [...] d'abrèger la journée de travail le samedi. b) Dans toute manufacture le patron doit accorder à chaque enfant, jeune fille et femme qui y sont employés, au moins une heure chaque jour, le midi, pour le repas, [...]. c) Si

était explicitement définie<sup>85</sup> et une pause-repas d'un minimum d'une heure par journée de travail<sup>86</sup> a été fixée. Ce faisant, l'*Acte des manufactures*<sup>87</sup> concrétisait l'initiative législative étatique interventionniste et élaborait ainsi le premier cadre juridique pour une relation salariale à l'extérieur du droit civil.

Néanmoins, on décèle une contradiction du législateur lors de la lecture du Journal des débats parlementaires de 1885, notamment par le député conservateur et procureur général M. Taillon, dont l'intervention allait comme suit : « Ce que j'ai cherché par cette législation, c'est de prévenir les accidents, ce qui est à l'avantage des deux, du patron et de l'employé. Je crois que nous rendons service au patron en ôtant les causes que peuvent produire les accidents. On veut aussi surveiller l'un des moyens de préservation de la santé »<sup>88</sup>. Ainsi, à l'inverse de ce qui avait été débattu à l'Assemblée nationale, les préoccupations de certains députés qui aspiraient à assurer la préservation de la santé et de la sécurité de tous les ouvriers n'ont pas été entendues. En réalité, l'encadrement juridique du temps de travail a été restreint aux femmes et aux enfants travaillant dans les manufactures<sup>89</sup>. Par ailleurs, l'exclusion des hommes de l'application de l'*Acte des manufactures*<sup>90</sup> trouvait son explication dans la logique voulant que l'État ne pût s'immiscer dans une relation de travail entre employeur et salarié exprimant librement leurs volontés, puisqu'au 19<sup>e</sup> siècle le principe de la liberté contractuelle était dominant<sup>91</sup>. Conséquemment, en adoptant l'*Acte des manufactures*, le législateur ne pouvait faire abstraction de ce régime. Nous dirons qu'il était même judicieux de sa part d'introduire progressivement la

---

l'inspecteur l'ordonne par écrit, le patron ne doit permettre à aucun enfant, à aucune jeune fille ou femme, de prendre ses repas dans une pièce où il se pratique quelques opérations de manufacture ».

<sup>85</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4 à l'art 2(7) : « [l]a semaine signifie l'espace de temps qui s'écoule depuis l'heure de minuit le dimanche soir jusqu'à la même heure le samedi suivant ».

<sup>86</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4 à l'art 10 (b).

<sup>87</sup> *Ibid.*

<sup>88</sup> Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 5<sup>e</sup> lég, 4<sup>e</sup> sess, (20 mars 1885) aux pp. 314-315 (M. Taillon).

<sup>89</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 28.

<sup>90</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>91</sup> Guylaine Vallée, *JurisClasseur*, fasc 2. Supra note 83 au para 6.

réglementation du temps de travail en l'adressant d'abord aux femmes et aux enfants pour habituer la société québécoise à l'intervention étatique dans la relation contractuelle entre employeur et salarié. Dans les faits, on n'a pas pu appliquer réellement l'*Acte des manufactures*<sup>92</sup> parce que le nombre très réduit des inspecteurs devant veiller à son application était insuffisant,<sup>93</sup> et ce, quand bien même leurs pouvoirs étaient très étendus<sup>94</sup>. Somme toute, l'*Acte des manufactures* a été à l'origine de la naissance d'autres lois relatives à la réduction du temps de travail, au repos et à la santé et à la sécurité au travail.

La *Loi des établissements industriels*<sup>95</sup> a succédé à l'*Acte des manufactures*<sup>96</sup> et l'a abrogé<sup>97</sup>. En effet, nous notons que cette loi a repris dans son énoncé la même durée pour le travail journalier et hebdomadaire<sup>98</sup> et qu'elle y a entériné le même temps de pause<sup>99</sup>. Toutefois, la *Loi des établissements industriels* a déterminé la journée de travail en fixant l'heure du début et de la fin du travail<sup>100</sup>. En réalité, l'un des objectifs de l'adoption de la *Loi des établissements industriels* a été, notamment, l'augmentation du nombre d'inspecteurs par la détermination de la procédure de leur nomination<sup>101</sup>, ceux-ci étant appelés à appliquer les mesures prises relativement à la salubrité et à la santé et à la sécurité de tous les ouvriers<sup>102</sup>. La limitation du temps de travail a donc été réservée aux femmes et aux enfants, tandis que les hommes n'ont

<sup>92</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>93</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 33.

<sup>94</sup> Ibid aux pp 29-30. Voir aussi, la p 29 à la note de bas de page n° 32.

<sup>95</sup> *Loi des établissements industriels*, 1894, S.Q., c. 30.

<sup>96</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>97</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux Supra note 74 à la p 39.

<sup>98</sup> *Loi des établissements industriels*. Supra note 95 à l'art 3025: « [...], les garçons au-dessous de dix-huit ans, les enfants, filles ou femmes, ne peuvent être admis à travailler dans les établissements [...], pendant plus de dix heures dans une même journée, ni pendant plus de soixante heures dans une même semaine. Il est permis [...] d'abrèger la journée du samedi. Il doit être accordé une heure pour le repas, chaque jour, à midi, si l'inspecteur l'exige ; [...]. La journée de dix heures, dont il est fait mention dans cet article, ne doit pas commencer avant six heures du matin ni se terminer après neuf heures du soir».

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Ibid à l'art 3025 au dernier paragraphe.

<sup>101</sup> *Loi des établissements industriels*. Supra note 95 à l'art 3030.

<sup>102</sup> Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 8<sup>e</sup> lég, 3<sup>e</sup> sess, (22 novembre 1893) à la p 103 (G-A.Nantel).

été concernés par cette loi qu'en ce qui concerne la protection de leur santé par l'exigence qu'elle imposait relativement à la salubrité dans les manufactures. La *Loi des établissements industriels*<sup>103</sup> a été abrogée en 1979<sup>104</sup> et, en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, remplacée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dont l'objectif était et demeure l'assainissement des milieux de travail<sup>105</sup>.

Pour revenir à la réduction du temps de travail, la *Loi relative aux heures de travail des femmes et des enfants dans les manufactures de 1910*<sup>106</sup> a permis d'amorcer une amélioration des conditions de travail des femmes et des jeunes ouvriers dans les filatures de coton et de laine. Cela a été confirmé par les propos du député libéral et le ministre des Travaux publics et du Travail, M. Taschereau<sup>107</sup> à l'Assemblée nationale du Québec lors des débats parlementaires sur cette loi. À cet égard, le député libéral a proposé de réduire les heures de travail pour freiner la migration des jeunes Québécois vers les États-Unis. Il expliquait que certaines localités américaines connaissaient une semaine de travail limitée à cinquante-cinq heures contre soixante heures par semaine au Québec. Le député poursuivait son argumentation en précisant que la majorité des ouvrières dans les filatures de l'époque étaient des femmes, des filles et des enfants qui travaillaient onze heures, voire douze heures par jour pour pouvoir bénéficier de la demi-journée de repos du samedi.

Les débats ont fait état de la nécessité de modifier et d'améliorer la loi en vigueur afin de mettre fin aux plaintes émanant des femmes et des enfants travaillant dans l'industrie et contestant les longues journées de travail. Il est clair qu'un climat

---

<sup>103</sup> *Loi des établissements industriels*. Supra note 95.

<sup>104</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 58 à la note de bas de page n° 66.

<sup>105</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1 à l'art 2 : « [l]a présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs ». Cette loi est toujours en vigueur.

<sup>106</sup> *Loi relative aux heures de travail des femmes et des enfants dans les manufactures*, 1910, S.Q., c.27.

<sup>107</sup> Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 12<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, (28 avril 1910) (M. Taschereau) à la p 423.

protecteur à l'égard de la classe ouvrière s'est progressivement propagé au Québec comme cela s'entrevoit à travers les propos du député M. Taschereau: « La grandeur de notre avenir national dépend dans une trop large mesure de la santé de nos ouvriers pour que nous ne leur tendions pas la main. Le gouvernement sera toujours prêt à les protéger ». M. Taschereau prend acte de l'opposition affichée par des patrons vis-à-vis de la réduction du temps de travail qui causerait d'après eux « un tort considérable à leur industrie »<sup>108</sup>. De plus, selon le député M. Langlois<sup>109</sup>, un grand nombre de patrons reconnaissaient que faire travailler un ouvrier pendant de longues journées n'était pas bénéfique pour la productivité manufacturière. Alors, c'est ainsi que la *Loi relative aux heures de travail des femmes et des enfants dans les manufactures*, adoptée en 1910, disposait que la durée d'une journée de travail était de dix heures, que la durée du travail hebdomadaire était de cinquante-huit heures de travail et procédait à un réajustement de l'heure du début du travail en le fixant à six heures trente du matin et celle de l'arrêt du travail à dix-huit heures trente le soir<sup>110</sup>. Cependant, encore une fois, la limitation du temps de travail par cette loi ne touchait pas les hommes.

Toujours dans le sillage de la réglementation des conditions de travail, la *Loi du salaire minimum pour les femmes*, adoptée le 17 mars 1919, est venue compléter la *Loi des établissements industriels* en vigueur<sup>111</sup>. L'objectif de cette loi étant la fixation du salaire minimum pour les femmes travaillant dans les manufactures, celle-ci n'apportait aucune réforme relative à la limitation du temps de travail. Néanmoins,

<sup>108</sup> *Journal des débats* (M. Taschereau). Supra note 107 aux pp 424-425.

<sup>109</sup> Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 12<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, (28 avril 1910) à la p 426 (M. Langlois).

<sup>110</sup> *Loi relative aux heures de travail des femmes et des enfants dans les manufactures*. Supra note 106 à l'art 3 : « [...], les garçons au-dessous de dix-huit ans, les enfants, les filles et les femmes ne peuvent être admis à travailler, pendant plus de dix heures dans une même journée, ni pendant plus de cinquante-huit heures dans une même semaine. [...]. La journée [...], ne doit pas commencer avant six heures et demie du matin ni se terminer après six heures et demie du soir ; elle ne peut dépasser dix heures et demie».

<sup>111</sup> Christian Desfilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 58.

elle énonçait la création et les pouvoirs d'une Commission<sup>112</sup> désignée par le lieutenant-gouverneur en Conseil sous la direction du ministre des Travaux publics et du Travail. Elle avait pour mandat de « s'enquérir des conditions du travail des femmes dans les établissements industriels et des salaires qui leur sont payés »<sup>113</sup>.

À la même période de l'adoption de la *Loi du salaire minimum des femmes* au Québec, le gouvernement fédéral instituait la Commission royale d'enquête sur les relations industrielles<sup>114</sup>. Elle avait pour rôle la réalisation d'enquêtes et la publication de rapports quant à la situation ouvrière de l'époque. Les commissaires ont fait état, entre autres, de la trop longue journée de travail des ouvriers. C'est pourquoi nous retrouvons parmi leurs recommandations la limitation à huit heures de la journée de travail et la réduction de la durée du travail hebdomadaire à quarante-quatre heures<sup>115</sup>. Des améliorations des normes juridiques encadrant les conditions de travail, spécifiquement la détermination du salaire, ont été apportées par la *Loi des salaires raisonnables*<sup>116</sup> qui s'appliquait à l'ensemble des salariés, femmes et hommes, travaillant pour les entreprises provinciales au Québec<sup>117</sup>. Elle ne s'intéressait pas spécifiquement à la limitation du temps de travail.

La *Loi du salaire minimum*<sup>118</sup>, sanctionnée le 22 juin 1940, donnait dans son préambule la priorité à la convention collective dans la réglementation de la relation salariale<sup>119</sup>. À défaut d'une convention collective, des ordonnances rendues par la

<sup>112</sup> *Loi du salaire minimum pour les femmes*, 1919, 9 Geo. V, c. 11 à l'art 4.

<sup>113</sup> Ibid. à l'art 2.

<sup>114</sup> Christian Desflèts et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 63.

<sup>115</sup> Ibid à la p 64.

<sup>116</sup> *Loi des salaires raisonnables*, 1937, 1 Geo. VI, c. 50 à l'art 1(h).

<sup>117</sup> Ibid. à l'art 1.

<sup>118</sup> *Loi du salaire minimum*, L.R.Q., c. S-1.

<sup>119</sup> Ibid au préambule : « [...] s'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus».

Commission du salaire minimum seraient obligatoirement appliquées<sup>120</sup>. C'est la *Loi du salaire minimum* qui a octroyé les prérogatives de cette Commission. Par ailleurs, la durée du travail comptait parmi les conditions de travail que la Commission du salaire minimum avait pour mission de fixer<sup>121</sup> et de contrôler<sup>122</sup>. En 1946, la *Loi du salaire minimum* a subi une réforme autorisant la Commission à rendre des ordonnances sur le décompte et la majoration des heures supplémentaires. Ainsi, la norme portant majoration des heures supplémentaires a été rendue obligatoire<sup>123</sup>. Le nouveau calcul réservé au paiement des heures supplémentaires « était perçu à l'époque comme une sorte de pénalité imposée à l'employeur lorsqu'il obligeait ses employés à travailler au-delà de la semaine normale »<sup>124</sup>. En conséquence de cette réglementation, les employeurs modérèrent leur recours aux heures supplémentaires, et ce, pour éviter les paiements majorés. Nous remarquerons que la réglementation sur les heures supplémentaires s'est conformée à ces ordonnances jusqu'en 1979, année de l'adoption de la *Lnt*<sup>125</sup>.

Il a donc fallu près d'un siècle pour parvenir enfin à un encadrement juridique plus complet du temps de travail. Il faut cependant préciser que plusieurs catégories de travailleurs sont exclues de l'application de la *Lnt*. Néanmoins, la *Lnt* visait une amélioration et une protection d'une portée générale des conditions de travail des salariés. C'est ce qui ressortait de l'intervention de M. Johnson, député du Parti québécois et ministre du Travail et de la main-d'œuvre de l'époque devant

<sup>120</sup> *Loi du salaire minimum*. Supra note 118 à l'art 3.

<sup>121</sup> Ibid à l'art 13 : « [l]a Commission peut, par ordonnance, déterminer, pour des périodes de temps et des territoires désignés, [...] la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, [...] ».

<sup>122</sup> *Loi du salaire minimum*. Supra note 118 à l'art 8 (d) : « obliger toute catégorie d'employeurs professionnels à transmettre un rapport mensuel par écrit donnant les nom, prénoms et adresse de chaque salarié à son emploi, sa qualification, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires effectuées chaque semaine, la nature de ce travail et le salaire payé ».

<sup>123</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 154.

<sup>124</sup> Ibid à la p 169.

<sup>125</sup> *Lnt*. Supra note 3.

l'Assemblée nationale du Québec<sup>126</sup>. Le projet de loi<sup>127</sup> ayant été à l'origine de l'adoption de la *Lnt*, proposait notamment de réduire la semaine normale de travail à quarante-quatre heures. La *Lnt* se présentait comme un seuil minimal que l'employeur et le salarié, ainsi que les syndicats, devaient respecter sous peine de voir leur entente annulée<sup>128</sup> ; elle « impose un certain dirigisme aux négociateurs »<sup>129</sup>.

### **La limitation du temps de travail journalier et hebdomadaire**

Une définition implicite du temps de travail a été consacrée par la *Lnt* lors de son adoption en 1979<sup>130</sup>, puis élargie par la réforme survenue en 2002:

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants : 1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail, 2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur, 3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur, 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur<sup>131</sup>.

Ainsi, le salarié est réputé au travail et donc rémunéré dans les cas cités<sup>132</sup>. De plus, toutes les heures de sa semaine de travail sont comptabilisées aux fins du calcul des heures supplémentaires. Cela montre bien que le législateur distingue le temps de travail du temps de la disponibilité, qu'il tient compte du fait que le temps pendant

<sup>126</sup> Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 31<sup>e</sup> lég, 4<sup>e</sup> sess, (10 avril 1979) (M. Johnson) aux pp 733-734. Voir aussi, Robert L. Rivest, « Les normes d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail* et leur impact sur les conventions collectives », 2014 : 383 dans *Développement récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 221 à la p 225.

<sup>127</sup> Québec PL 126, « *Loi sur les normes du travail* », 3<sup>e</sup> sess, 31<sup>e</sup> lég, Québec.

<sup>128</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 93.

<sup>129</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 209.

<sup>130</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57 avant modification par la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LQ 2002, c 80 : « [u]n salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ».

<sup>131</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57 modifié par la LQ 2002, c 80 à l'art 15. Voir aussi Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Interprétation et jurisprudence : Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale*, Québec, Cnesst, 2017 à la p 5.

<sup>132</sup> Nathalie-Anne Béliveau avec la collaboration de Marc Ouellet, *Les Normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd, Yvon Blais, 2010 à la p 187. Voir aussi, Robert P. Gagnon et al. Supra note 71 à la p 189 au para 204.

lequel le salarié attend que son employeur lui fixe une tâche à accomplir en dehors du lieu de son travail n'est pas rémunéré. Et ce temps de disponibilité, même s'il est exigé par l'employeur, n'est pas du temps de travail au sens de la *Lnt*<sup>133</sup>. Par contre, si l'employeur fait venir le salarié sur le lieu de son travail et que le salarié attend que l'employeur lui désigne un travail à accomplir, cette attente sur le lieu du travail ou, encore, cette disponibilité du salarié vis-à-vis de son employeur, est du temps de travail qui, au sens de la loi, doit être rémunéré.

Il est à préciser que cette disponibilité doit être exigée par l'employeur. C'est pourquoi le contrôle de la disponibilité<sup>134</sup> du salarié, la désignation de ses tâches et la vérification du nombre d'heures travaillées sont du ressort de l'employeur. Évidemment, c'est la disponibilité exigée par l'employeur qui constitue l'élément majeur dans la détermination du temps de travail au regard des dispositions de la *Lnt*<sup>135</sup>. Par contre, si le salarié se rend volontairement disponible<sup>136</sup> vis-à-vis de son employeur, même sur le lieu de son travail, cette disponibilité volontairement offerte par le salarié n'est pas considérée comme du temps de travail et n'a donc pas à être rémunérée. De plus, est considérée comme temps de travail toute pause autre que celle prévue par la *Lnt*<sup>137</sup> et qui est accordée par l'employeur de sa propre initiative<sup>138</sup>. De même, tout déplacement du salarié<sup>139</sup>, toute formation, ainsi que

---

<sup>133</sup> Stéphanie Bernstein, «Exécution du travail, durée du travail et congés», dans JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail» Rapports individuels et collectifs de travail, fasc 19, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles au para B.

<sup>134</sup> Ibid au para II.

<sup>135</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Interprétation et jurisprudence : Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale*, Québec, Cnesst, 2017 à la p 71 au para 1.

<sup>136</sup> Ibid. Voir aussi, *Syndicat des professionnelles et professionnels de l'ouest de Montréal c. la commission scolaire Kativik*, 2018 (QC SAT) Can LI 998.

<sup>137</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 79 : « [s]auf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail ».

<sup>138</sup> Cnesst. Supra note 135 à la p 71.

<sup>139</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57 (3) : « durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ».

toute période d'essai<sup>140</sup> exigés par l'employeur sont un temps de travail rémunéré au regard de la *Lnt*.

Nous faisons remarquer que le repérage des éléments constitutifs du temps de travail et sa définition permettent de distinguer, d'une part, le temps de disponibilité du salarié sur les lieux du travail, qui est un temps de subordination ouvrant droit à une rémunération ; d'autre part, le temps de non-subordination temporaire du salarié, même disponible en dehors des lieux du travail, qui représente le temps de non-travail non rémunéré. C'est sur la base du lien de subordination<sup>141</sup> établi entre le salarié et l'employeur que ce dernier exerce son droit de gérance qui consiste à définir les tâches à accomplir, à superviser, à contrôler l'exécution du travail et à sanctionner en cas de manquement par le salarié à l'exécution de son travail. Par opposition à cette définition, le temps de non-travail serait donc caractérisé par la rupture temporaire du lien de subordination.

### **La limitation du temps de travail journalier**

Aucune disposition dans la *Lnt* ne prévoit une durée normale de travail journalier. La loi ne prévoit donc pas la rémunération à taux majoré à partir d'un certain nombre d'heures de travail dans une journée. Toutefois, en 2002<sup>142</sup> une disposition a été ajoutée à la loi, accordant au salarié ayant effectué quatre heures au-delà de son horaire habituel le droit de refuser de travailler davantage<sup>143</sup>. Néanmoins, ce refus est assujéti à certaines conditions qui imposent au salarié d'effectuer préalablement, quatre heures en plus de son horaire habituel ou bien d'avoir travaillé quatorze heures sur une période de vingt-quatre heures. De même, le salarié peut refuser de travailler davantage après un temps de travail non continu équivalant à douze heures par

<sup>140</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57(4) : «durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur ».

<sup>141</sup> Robert P. Gagnon et al. Supra note 71 à la p 90 au para c et à la note de bas de page n° 11.

<sup>142</sup> *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LQ 2002, c 80, art 17 par l'insertion de l'art 59.0.1.

<sup>143</sup> *Ibid.* Voir aussi, Supra note 135 à la p 5.

période de vingt-quatre heures. Somme toute, ce droit de refus ne peut être réclamé avant que le salarié n'ait réellement effectué le nombre d'heures exigées selon les dispositions de la *Lnt*<sup>144</sup>. Une seconde réforme a été apportée à la *Lnt*<sup>145</sup>. Le seuil au-delà duquel un salarié peut exercer son droit de refuser de travailler a été réduit à deux heures de travail en sus de son horaire journalier habituel. De plus, le salarié peut refuser de travailler si l'employeur ne requiert pas sa présence pour travailler cinq jours au préalable. En réalité, la disposition susmentionnée n'impose pas à l'employeur de limiter le temps de travail journalier du salarié ; elle ne garantit au salarié que le droit de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures et lorsque sa disponibilité sur le lieu de son travail n'a pas été requise préalablement. Ladite disposition offre donc au salarié une protection contre les représailles de l'employeur. Nous soulignons que cette disposition ne fixe pas une durée maximale de travail journalier.

### **La limitation du temps de travail hebdomadaire**

La définition de la semaine<sup>146</sup> et la durée de la semaine normale de travail fixée initialement à quarante-quatre heures<sup>147</sup> ont été énoncées dans la *Lnt* lors de son adoption. La durée de la semaine normale de travail a été ensuite l'objet de la réforme survenue en 1997<sup>148</sup> qui a alors amorcé des réductions progressives d'une heure par année ayant abouti en octobre 2000<sup>149</sup> à une durée de quarante heures<sup>150</sup>. Il est à

<sup>144</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 59.0.1. Voir aussi, *Landry c. Matériaux à bas prix Ltée*, 2004 QCCRT 553 (Can LII) aux paras 25-26.

<sup>145</sup> LQ 2018, c 21. Supra note 5 à l'art 9 modifiant l'art 59.0.1 de la *Lnt*. Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> Janvier 2019.

<sup>146</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 1(11) : « " semaine" : une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour ».

<sup>147</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 52 : « [a]ux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement ».

<sup>148</sup> *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant la durée de la semaine normale de travail*, LQ 1997, c 45, art 1.

<sup>149</sup> LQ 2002, c 80. Supra note 142 à l'art 13. Voir aussi, *Cnesst*. Supra note 135 à la p 5.

<sup>150</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 52 : « [a]ux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement ».

préciser que les dispositions de la *Lnt*<sup>151</sup> relatives à la semaine normale de travail excluent de son application certaines catégories de salariés<sup>152</sup>. En effet, les exclusions énoncées et énumérées dans la loi ont été revues à la suite de plusieurs modifications apportées à la loi<sup>153</sup>. Des règlements sur les normes du travail peuvent aussi déterminer la durée de la semaine de travail pour d'autres catégories de salariés; par exemple, pour les salariés travaillant dans une exploitation forestière, la semaine normale de travail est de quarante-sept heures<sup>154</sup>.

En réalité, la définition de la semaine normale de travail ne vise pas l'établissement d'une durée maximale de travail hebdomadaire. Elle établit plutôt le seuil au-delà duquel est déclenchée l'obligation du paiement des heures effectuées en taux majoré<sup>155</sup>. Donc, la réduction de la semaine normale à quarante heures est une manière de tempérer le recours par l'employeur aux heures supplémentaires. De plus, des dispositions de la *Lnt*<sup>156</sup> telles que celles modifiées en 1990 prévoient la possibilité pour un employeur de remplacer le paiement à taux majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur représentant une fois et demie le nombre d'heures effectuées. Bien entendu, cela n'est possible que sur demande du salarié et sur accord de l'employeur, ou bien en application des clauses d'une convention collective ou d'un décret<sup>157</sup>. L'interprétation des dispositions précédentes se présente

<sup>151</sup> Ibid.

<sup>152</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 54 : « [l]a durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, à certaines catégories citées dans le présent article par exemple un cadre d'une entreprise et un travailleur agricole. Cependant, ces catégories peuvent être assujetties à la durée de la semaine normale déterminée par règlement ».

<sup>153</sup> Voir par exemple, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LQ 1990, c 73 à l'art 16 modifiant l'art 54.

<sup>154</sup> *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, r. 3 à l'art 10. Voir aussi, *Règlement sur les normes du travail particulières à certain secteurs de l'industrie du vêtement*, RLRQ, N-1.1, r. 4 : « [a]ux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail d'un salarié est de 39 heures »

<sup>155</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 55(1) : « [t]out travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel... ».

<sup>156</sup> LQ 1990, c 73, Supra note 153 à l'art 17 modifiant l'art 55 de la *Lnt*.

<sup>157</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 55(2).

ainsi : « [L'employeur] ne peut donc imposer ce congé payé, puisque la règle générale est le paiement de ces heures, alors que le remplacement par un congé constitue l'exception »<sup>158</sup>.

Ainsi, les articles 52 et suivants de la *Lnt* fixent le seuil du décompte des heures supplémentaires et n'offrent nullement au salarié une limite au temps de travail qu'il est appelé à effectuer durant la semaine. Par contre, l'article 59.0.1 de la *Lnt* confère une protection partielle du droit au repos du salarié, puisque celui-ci peut refuser de travailler sans avoir à motiver son refus et qu'il est protégé en cas de représailles de la part de son employeur après avoir effectué cinquante heures de travail dans une semaine<sup>159</sup>. Cela étant, cette norme ne fixe pas la durée de travail maximale hebdomadaire que le salarié ne peut outrepasser, puisque la loi n'interdit pas au salarié de continuer à travailler au-delà du nombre d'heures de sa semaine habituelle.

La semaine normale de travail est la norme référentielle pour le décompte des heures supplémentaires<sup>160</sup>, mais des dispositions dérogatoires prévoient un étalement horaire sur une base autre qu'hebdomadaire, selon l'article 53 de la *Lnt*<sup>161</sup>. En effet, cela est possible lorsque l'employeur est autorisé par la *Cnesst* à y avoir recours, à la condition, cependant, que la moyenne horaire hebdomadaire n'excède pas le seuil de quarante heures. De plus, une convention collective ou un décret peuvent prévoir, sans avoir besoin d'une autorisation, un étalement des heures de travail dans les mêmes conditions, c'est-à-dire que la moyenne des heures effectuées doit être équivalente à la durée de la semaine normale de travail. Nous tenons à rappeler que la récente réforme apportée à la *Lnt*<sup>162</sup> a introduit un autre alinéa à la disposition

---

<sup>158</sup> Cnesst. Supra note 135 à la p 69.

<sup>159</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 59.0.1.

<sup>160</sup> Ibid à l'art 52.

<sup>161</sup> Ibid à l'art 53. Voir notamment, *Fédération des paramédics et des employés des services préhospitaliers du Québec (FPESPQ) et Ambulance Gilbert (Matane) inc. (griefs syndicaux)*, (T.A., 2011-03-15), SOQUIJ AZ-50735875, 2011EXPT-962, D.T.E. 2011T-348 au para 62.

<sup>162</sup> LQ 2018, c. 21. Supra note 5 à l'art 8, modifiant l'art 53 de la *Lnt*.

susmentionnée énonçant que : «[l]’employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d’un étalement des heures de travail sur une base autre qu’une base hebdomadaire sans que l’autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire ». Dans ce cas, le législateur a prévu trois autres conditions, à savoir l’entente sur l’étalement des heures de travail doit être écrite et l’étalement doit se faire sur une période de quatre semaines ; la semaine de travail ne peut aller au-delà de dix heures de plus que la semaine normale prévue par la loi ou par un règlement ; et, enfin, l’employeur ou le salarié peuvent résilier l’entente écrite s’ils le désirent moyennant un préavis de deux semaines avant l’échéance de la date de l’étalement convenu. Cela étant, nous pouvons conclure à l’affaiblissement de la protection offerte par la *Lnt* au salarié, qui aura à travailler selon un calendrier horaire répondant aux besoins de l’employeur, et ce, sans percevoir de salaire majoré.

### **Origines de la pause-repas et du repos hebdomadaire**

Les dispositions de l’*Acte des manufactures* prévoyaient pour les femmes et les enfants une pause-repas d’une heure par jour de travail<sup>163</sup>. Par ailleurs, le repos dominical n’était pas juridiquement reconnu, mais il se déduisait tacitement à partir de la définition donnée à la semaine de travail<sup>164</sup>. Contrairement à la pause-repas, le repos hebdomadaire concernait tous les ouvriers des manufactures. Cela étant, les périodes de pause et de repos hebdomadaire ont été maintenues par les dispositions de la *Loi sur les établissements industriels*<sup>165</sup>.

---

<sup>163</sup> *Actes des manufactures*, Supra note 4 à l’art 10(b) : « [d]ans toute manufacture le patron doit accorder à chaque enfant, jeune fille et femme qui y sont employés, au moins une heure chaque jour, le midi, pour le repas, mais cette heure n’est pas comptée comme partie du temps par le présent limité à leur travail ».

<sup>164</sup> *Actes des manufactures*, Supra note 4 à l’art 7 : « [l]e mot : "semaine", signifie l’espace de temps qui s’écoule depuis l’heure de minuit le dimanche soir jusqu’à la même heure le samedi suivant ».

<sup>165</sup> *Loi sur les établissements industriels*, Supra note 95 aux articles : 3019(5) pour le repos hebdomadaire et 3025 pour la pause-repas.

D'abord adoptée par le gouvernement fédéral en 1906, la *Loi sur le repos dominical*<sup>166</sup> prohibait le travail du dimanche. Néanmoins, les dispositions de la loi permettaient aux législatures provinciales d'y déroger, notamment parce que la conjoncture économique non prospère dans certaines provinces l'exigeait. Par ailleurs, l'Assemblée législative du Québec a adopté en 1907 la *Loi sur l'observance du dimanche*<sup>167</sup>, première loi à consacrer spécifiquement le droit au repos hebdomadaire et qui interdisait le travail le dimanche, sauf exception ou urgence<sup>168</sup>. Dès lors, le repos du dimanche a été encadré juridiquement et est devenu un repos hebdomadaire. En outre, la volonté du législateur d'encadrer juridiquement le temps de repos et de consacrer le droit au repos pour une tranche plus étendue de salariés a été réaffirmée avec l'adoption de la *Loi de 1918 pourvoyant un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries*<sup>169</sup>. Cette dernière imposait aux propriétaires de certains établissements, tels que les hôtels et les restaurants, d'accorder un jour de congé hebdomadaire pour les salariés travaillant sept jours sur sept et ne bénéficiant pas du repos dominical en vigueur. Le rapport de la Commission royale d'enquête sur les relations industrielles, du gouvernement fédéral, a proposé que le repos hebdomadaire soit d'au moins vingt-quatre heures consécutives, incluant, si possible le dimanche<sup>170</sup>.

Réellement, c'est en 1940, année de l'adoption de la *Loi du salaire minimum*, qu'a débuté le renforcement progressif du cadre normatif des périodes de repos. Ainsi, en 1954, la pause-repas a été prescrite par ordonnance comme temps de travail et, donc,

<sup>166</sup> *Loi sur le repos dominical*. Supra note 47.

<sup>167</sup> *Loi sur l'observance du dimanche*. Supra note 48.

<sup>168</sup> Ibid à l'art 2 : « [i]l est défendu, le dimanche, dans un but de lucre, sauf néanmoins le cas de nécessité ou d'urgence, d'exécuter ou de faire exécuter aucune œuvre industrielle, ainsi que d'exercer aucun négoce ou métier, ou de donner ou d'organiser des représentations théâtrales, ou des excursions accompagnées de vente de liqueurs enivrantes, ou de prendre part ou d'assister à ces représentations théâtrales ou à ces excursions ». Voir aussi, Jacqueline C. Massé, Supra note 44 à la p 146 et Bruno-Pierre Guillette, Supra note 46 à la p 2.

<sup>169</sup> *Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries*, 1918, S.Q., c.53.

<sup>170</sup> Christian Desilets et Denis Ledoux. Supra note 74 à la p 64.

rémunérée lorsque le salarié demeurait à la disposition de l'employeur sur son lieu de travail<sup>171</sup>. Cela a indirectement renforcé le droit au repos du salarié et freiné l'empiétement par l'employeur sur le temps de repos du salarié.

### **La pause-repas et le repos hebdomadaire**

Tout comme le règlement sur la santé et la sécurité du travail, aujourd'hui, la *Lnt* dispose qu'une pause de trente minutes doit être accordée à un salarié ayant travaillé pendant cinq heures consécutives<sup>172</sup>. Cette période n'est pas rémunérée, sauf si l'employeur exige du salarié qu'il reste à son poste de travail. Par ailleurs, une convention collective ou un décret peuvent prévoir des dispositions plus avantageuses pour le salarié. Être à la disposition de l'employeur pour travailler est l'élément déterminant pour l'application ou la non-application de la rémunération<sup>173</sup>. Nous notons que la durée de la pause telle qu'énoncée dans la *Lnt*<sup>174</sup> est inférieure à la durée que prévoyait l'*Acte des manufactures*, laquelle était d'une heure. Quant à la pause-café ou la pause santé, elle n'est pas obligatoirement accordée par l'employeur, mais s'il offre ce temps de pause, il doit obligatoirement rémunérer le salarié pour cette pause<sup>175</sup>. Le repos hebdomadaire est réglementé par la *Lnt*<sup>176</sup> : il est d'une durée de trente-deux heures consécutives et il est accordé au salarié ayant travaillé sept jours. Le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*<sup>177</sup> fixe des normes relatives à des temps de repos spécifiques pour certaines catégories de salariés, par exemple celles qui exercent des métiers dont les tâches doivent être effectuées dans des conditions de forte chaleur. L'article 4 du *Règlement* suscité oblige l'employeur à respecter les dispositions énoncées.

---

<sup>171</sup> Ibid à la p 168.

<sup>172</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 79. Voir aussi, *Règlement sur la SST*, RLQ, S-2.1, r. 13 à l'art 171.

<sup>173</sup> Cnesst. Supra note 135 à l'art 79 à la p 93.

<sup>174</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4 à l'art 10.

<sup>175</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57.

<sup>176</sup> Ibid à l'art 78.

<sup>177</sup> *Règlement sur la SST*, RLQ, S-2.1, r. 13.

## 2-1-2 En France

### Origine de la limitation du temps de travail

À l'orée de l'ère industrielle, la description des conditions de travail des ouvriers dans les usines de France était accablante. Nous retrouvons cet état de fait dans le rapport du docteur Louis-René Villermé<sup>178</sup> déposé à l'Académie des sciences morales et politiques de France en 1839. Celui-ci a rendu compte de l'état de santé critique des ouvrières et des ouvriers dans les manufactures de coton de laine et de soie : « Si pour l'industrie un ouvrier n'est qu'un instrument, comme l'est un métier ou un outil, et ne peut être autre chose, si elle a le droit de l'exploiter dans un intérêt privé, la société a bien le droit aussi d'intervenir dans l'intérêt général, et de poser des conditions et des limites à cette exploitation »<sup>179</sup>. Il faut dire que le Rapport Villermé<sup>180</sup> constituait une invitation à l'intervention de l'État afin de réglementer la relation entre employeurs en position de force et les ouvriers sans aucune protection législative. Effectivement, aucune réglementation juridique encadrant spécifiquement le domaine du travail n'existait alors, à l'exception de deux articles du *Code civil français de 1804*, à savoir les articles 1780 et 1781 relatifs au louage de services<sup>181</sup>. Ainsi, le rapport du travail a été encadré par « [l]e droit général des contrats, guidé par les postulats de la liberté contractuelle et de la force obligatoire de l'accord des volontés »<sup>182</sup>.

La relation de travail est donc définie comme un contrat par lequel une personne se met à la disposition d'une autre, en contrepartie d'une rémunération, pour effectuer une tâche que lui assigne cette dernière. À cet égard, Alain Supiot écrit:

<sup>178</sup> Rapport Villermé 1839, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Union Générale, 1971, présenté par Tyl Yves, Université du Québec à Chicoutimi à la p 193, en ligne: <http://classiques.uqac.ca/>.

<sup>179</sup> Ibid.

<sup>180</sup> Rapport Villermé. Supra note 178 à la p 15.

<sup>181</sup> Philippe Lefebvre. Supra note 82 à la p 48.

<sup>182</sup> Graciela Barrière et Guylaine Vallée, « L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs » (2015) 61: 2 McGill Law Journal 335 à la p 347.

Le travail est bien ici fidèle à son étymologie latine de torture physique, d'autant plus monstrueuse qu'elle s'applique à des corps d'enfants, loués pour un salaire misérable, exploités au-delà des limites de leurs forces, privés de sommeil, mal nourris, battus, déchirés par les machines. Ce sont des faits de ce genre qui expliquent la volonté d'agir [...]. Comprendre comment les rêves de liberté et d'égalité avaient pu engendrer de tels cauchemars. Et les faits expliquent aussi dans l'ordre juridique l'apparition du droit du travail, dont la première raison d'être fut précisément la protection des enfants contre l'emprise physique qui résultait du louage de leurs services<sup>183</sup>.

Ce tableau affligeant dressé par l'auteur explique pourquoi le législateur français est intervenu en 1841 pour limiter le temps de travail des enfants en adoptant la *Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers*<sup>184</sup>. Cette loi distinguait deux catégories d'enfants<sup>185</sup>. La première englobait la tranche d'âge des enfants comprise entre huit ans et douze ans ; on ne pouvait plus les faire travailler plus de huit heures par jour. La seconde catégorie concernait les enfants dont l'âge variait entre douze ans et seize ans, pour qui la journée de travail ne pouvait excéder une durée de douze heures.

La norme de la limitation du temps de travail s'est appliquée aux femmes avec l'adoption en 1892 de la *Loi sur le travail des enfants, des filles mineures et femmes dans les établissements industriels*<sup>186</sup>. D'ailleurs, l'intitulé de la loi renseigne sur l'extension de la protection juridique aux femmes. En effet, le travail est organisé selon les catégories d'âges des femmes et des enfants des deux sexes. Nous notons que la règle d'une journée maximale de dix heures de travail effectif est appliquée pour les filles et les garçons de moins de seize ans. Une durée de travail hebdomadaire effectif limitée à soixante heures et une durée de travail journalier n'excédant pas onze heures pour le travail des jeunes filles et des jeunes hommes âgés de seize à dix-huit ans devenaient la norme. De plus, il a été prévu pour les

<sup>183</sup> Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 2011 à la p 66.

<sup>184</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6 à l'art 2.

<sup>185</sup> Ibid.

<sup>186</sup> *Loi sur le travail des enfants, des filles mineures et femmes dans les établissements industriels* du 3 novembre 1892, JO n° 298, 5313.

femmes<sup>187</sup> de dix-huit ans et plus qu'un travail effectif de onze heures allait constituer la durée maximale d'un travail journalier. Il est à souligner que la durée du travail journalier et celle du travail hebdomadaire ont été encadrées juridiquement par cette loi qui marquait le début de la législation du travail en France.

Nous notons que cette intervention étatique visant à limiter le temps de travail n'était pas au goût des employeurs de l'époque industrielle. Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes et Anne Flautre mettent en exergue la contestation qui prédominait dans les débats à la Chambre relative à « l'intervention publique dans l'univers de l'entreprise privée »<sup>188</sup>. La *Loi du 30 mars 1900 modifiant la loi sur le travail des femmes et des enfants*<sup>189</sup> limitait, néanmoins, la journée de travail à dix heures et interdisait le travail selon le régime des quarts de travail, de manière à ce que tous les salariés assujettis à la loi aient le même horaire de début et de fin de travail. Toujours dans une optique d'amélioration des conditions de travail au profit d'un plus grand nombre de salariés, on a adopté la *Loi du 23 avril 1919*<sup>190</sup> qui réduisait la journée de travail à huit heures pour tous les salariés. Cette loi fixait la durée du travail hebdomadaire à quarante-huit heures, réparties sur six jours.

La semaine de quarante heures comme norme référentielle a été instituée par la *Loi du 21 juin 1936*<sup>191</sup>. Par ailleurs, l'application de la loi a été subordonnée à une consultation des organisations patronales et syndicales sur avis publiés dans le Journal officiel. Un décret énonçant les modalités d'application selon les besoins de

---

<sup>187</sup> *Loi du 3 novembre 1892*. Supra note 186 à l'art 3.

<sup>188</sup> Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes et Anne Flautre, « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail » (2004) 2: 67 Le travail humain 135 à la p 139.

<sup>189</sup> *Loi du 30 mars 1900 portant modification de la loi du 2 novembre 1892*, JO n° 89 du 31 mars 1900, 2025 à l'art 1, en ligne: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k62589546>.

<sup>190</sup> *Loi du 23 avril 1919 fixant la journée de travail à huit heures*, JO n° 112 du 25 avril 1919, 4266 à l'art 6, en ligne : <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k888884h>.

<sup>191</sup> *Loi du 21 juin 1936*, JO, n° 0149 du 26 juin 1936, 6699, à l'art 6 : « [I]a durée de travail effectif des deux sexes ne peut excéder quarante heures par semaine ».

chaque secteur d'activité devait être rendu<sup>192</sup>. Nous soulignons que la semaine légale de travail constituait la norme de référence dans l'organisation du travail et que toute dérogation à celle-ci devait faire l'objet d'un décret; de plus, l'horaire collectif<sup>193</sup> était de rigueur. La disposition du *Code du travail*<sup>194</sup> en vigueur jusqu'en 1976 relativement aux heures supplémentaires et au mode de leur paiement prévoyait qu'au-delà de la semaine normale de quarante heures de travail, les heures supplémentaires allaient être régies de deux façons, à savoir la rémunération des heures travaillées au-delà des quarante premières heures et allant jusqu'à quarante-huit heures par semaine serait dorénavant majorée de 25% ; quant à la rémunération des heures effectuées au-delà de quarante-huit heures par semaine, elle serait majorée de 50%.

Par ailleurs, vers la fin des années soixante-dix, l'État a introduit la notion de repos compensateur par l'adoption de la *Loi du 16 juillet 1976 portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail*<sup>195</sup>. Ainsi, le repos compensateur ne concerne pas la totalité des heures supplémentaires travaillées par le salarié. La rémunération des quatre premières heures supplémentaires

<sup>192</sup> Ibid à l'art 7 : « [d]es décrets rendus en conseil des ministres [...] déterminent par profession, par industrie, ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent... ». Voir par exemple, l'avis du 30 juin 1936 relatif à l'élaboration de décrets d'application aux industries de la métallurgie, JO, n° 0152 du 30 juin 1936, 6833. Voir aussi, Décret n°51-359 du 23 mars 1951 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la durée du travail du personnel navigant dans les entreprises de transport et de travail aérien.

<sup>193</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, «Temps de travail», fasc 21-10 par Michel Morand à la section I au para 9 : « Horaire collectif fixé par voie réglementaire qui consiste en l'organisation d'un horaire désignant l'heure d'entrée et de sortie de l'ensemble des salariés. L'horaire collectif étant la règle et l'horaire décalé fixé par décret représente l'exception ».

<sup>194</sup> *Code du travail français* en vigueur en 1976 à l'art L 212-5 : « [...] les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail de quarante heures par semaine [...] donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit : 1. Au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine et jusqu'à quarante-huit-heures inclusivement, celle-ci ne pourra être inférieure à 25 p. 100 du salaire horaire ; 2. Au-delà d'une durée de travail de quarante-huit heures, elle ne pourra être inférieure à 50 p. 100 du salaire ».

<sup>195</sup> Loi n° 76-657 du 16 juillet 1976, JO, 18 juillet 1976, 4300 à l'art 1 : « [l]es heures supplémentaires de travail visées à l'art L 212-5 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-quatre heures dans les entreprises de plus de dix salariés. [...] ».

effectuées au-delà de la semaine légale de quarante heures sera simplement majorée de 25%, mais pour ce qui est de la tranche d'heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante-quatre heures, seule une portion de 20% de cette tranche sera compensée en repos obligatoire. Le reste des heures supplémentaires seront rémunérées à majoration soit de 25% soit de 50%. Ce second seuil de quarante-quatre heures a été revu à la baisse en 1977, à quarante-trois heures, puis en 1978, à quarante-deux heures par la loi instituant le repos compensateur<sup>196</sup>. L'expression de «repos compensateur » n'a pas pour seule vocation d'accorder un temps de repos pour le salarié ; elle vise aussi l'allègement des coûts au profit de l'employeur qui n'aura pas à majorer le paiement d'une portion de 20% du total des heures supplémentaires effectuées après quarante-quatre heures en 1976, après quarante-trois heures en 1977 et après quarante-deux heures en 1978.

La flexibilité relative à l'aménagement du temps de travail et la fixation de nouveaux seuils pour le décompte et la majoration des heures supplémentaires ont encore une fois été modifiées en 1982 par l'*Ordonnance relative à la durée du travail et aux congés payés*<sup>197</sup>. Dans son préambule<sup>198</sup>, elle traitait de la responsabilisation des salariés quant à l'aménagement de leur temps de travail, annonçait la réduction de la durée légale du travail hebdomadaire à trente-neuf heures et confirmait la durée du travail quotidien à dix heures avec possibilité d'y déroger grâce à un décret<sup>199</sup>. De plus, l'individualisation de l'horaire et l'étalement horaire au-delà de la semaine de référence devenaient possibles à condition que le salarié y consente<sup>200</sup>. L'ordonnance prévoyait un nouveau mode pour le paiement des heures supplémentaires. Ainsi, les huit premières heures supplémentaires au-delà de la semaine légale de trente-neuf

---

<sup>196</sup> Ibid à l'art 1.

<sup>197</sup> *Ordonnance n° 1982-41 du 16 janvier 1982*, JO, 17 janvier 1982, 295.

<sup>198</sup> Ibid au préambule à la p 295 : «[e]n effet, cette mesure doit permettre à la fois : de lutter contre le chômage; d'améliorer les conditions d'exercice des emplois; de favoriser l'émergence d'une société où chacun maîtrisera mieux l'utilisation de son temps ».

<sup>199</sup> *Ordonnance du 16 janvier 1982*. Supra note 197 à l'art 1.

<sup>200</sup> Ibid à l'art 4.

heures étaient dorénavant soumises au paiement majoré de 25%, tandis qu'au-delà de huit heures devait s'appliquer la majoration de 50%<sup>201</sup>. De plus, l'ordonnance autorisait la possibilité de fixer, par décret, un contingent, soit un nombre maximum d'heures supplémentaires accumulées annuellement. Ce dernier nombre pouvait être revu soit à la hausse, soit à la baisse, par convention collective ou accord de branche<sup>202</sup>. Les heures supplémentaires pouvaient être autorisées<sup>203</sup> au-delà du contingent, mais une proportion de 50% de ces heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent était obligatoirement compensée en repos. L'horaire collectif<sup>204</sup> qui constituait la norme laissait place à l'exception, prévoyant ainsi des entrées et des sorties décalées pour les salariés<sup>205</sup>. Cette flexibilité se présentait comme un nouveau mode de gestion adopté par l'État dans l'aménagement du temps de travail. Pour la première fois, par cette ordonnance, le législateur octroyait aux conventions collectives<sup>206</sup> et aux accords de branche<sup>207</sup> l'autorisation de déroger au contenu normatif étatique dans l'aménagement du temps de travail.

C'est dans le même ordre d'idées qu'a été adoptée la *Loi du 28 février 1986 modifiant le Code du travail et relative à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail*<sup>208</sup>. Les dispositions de cette loi renseignaient sur le rôle central qu'octroyait le législateur à la négociation entre salariés et employeurs et stipulaient clairement qu'une convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise<sup>209</sup> pouvaient déroger aux décrets relatifs à l'aménagement et à la répartition du temps de travail<sup>210</sup>. Nous précisons qu'à l'époque l'accord d'entreprise

<sup>201</sup> *Ordonnance du 16 janvier 1982*. Supra note 197 à l'art 5.

<sup>202</sup> Ibid à l'art 7 « [u]n contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu ».

<sup>203</sup> *Ordonnance du 16 janvier 1982*. Supra note 197 à l'art 8.

<sup>204</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193.

<sup>205</sup> Ibid.

<sup>206</sup> Voir Annexe A.

<sup>207</sup> Voir Annexe A.

<sup>208</sup> *Loi n° 86-280 du 28 février 1986*, JO, 01 mars 1986, 3208.

<sup>209</sup> Voir Annexe A.

<sup>210</sup> *Loi du 28 février 1986*. Supra note 208 à l'art 1.

devait être au moins aussi protecteur que l'accord de branche. Avec la *Loi du 28 février 1986*, il a été possible pour la convention collective et l'accord de branche de déterminer une durée conventionnelle<sup>211</sup> autre que la durée légale de travail et, aussi, de prévoir que la majoration des salaires concernant les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, ainsi que le repos compensateur seraient autres que ce qui était prévu par décret. Toutes ces dérogations ont été rendues possibles sous la condition que la convention ou l'accord de branche fixent une durée légale de travail n'excédant pas quarante-quatre heures par semaine avec un contingent annuel de quatre-vingts heures. Nous faisons remarquer qu'un encadrement du contenu de ces ententes reste tout de même fixé par la loi.

Ensuite, la *Loi du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail*<sup>212</sup> s'est inspirée de l'énoncé de l'*Ordonnance de janvier 1982* portant sur l'aménagement du temps de travail et de celui de la *Loi de février 1986* relative à l'application des heures supplémentaires. Cette participation progressive des partenaires sociaux à la gestion et à l'aménagement du temps de travail entreprise par l'État attestait du changement de cap opéré par le législateur français et mettait en évidence « [l]a priorisation de la flexibilité négociée dans l'entreprise »<sup>213</sup>. Bien entendu, cela renseigne sur la double fonction que revêtent les normes relatives à l'aménagement du temps de travail; elles peuvent être tantôt à l'avantage du salarié, tantôt au profit de l'employeur, ou encore au service des deux partenaires sociaux par la mise en place d'un système d'entente maintenant un équilibre entre les deux<sup>214</sup>.

---

<sup>211</sup> Ibid à l'art 4.

<sup>212</sup> *Loi n° 87-423 du 19 juin 1987*, JO, 20 juin 1987, 6648.

<sup>213</sup> Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes et Anne Flautre. *Supra* note 188 à la p 141.

<sup>214</sup> Michel Miné, « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail » (2017) 11 *La nouvelle revue du travail* au para 20.

L'adoption des deux Lois Aubry, à savoir la *Loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail*<sup>215</sup> et la *Loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*<sup>216</sup> poursuivaient progressivement la réduction du temps de travail jusqu'à l'atteinte de la durée légale du travail hebdomadaire de trente-cinq heures, qui sert de seuil au décompte des heures supplémentaires. De plus, les moyens légaux de déroger à la loi se sont multipliés progressivement, puisqu'il est devenu possible de remplacer une partie ou la totalité des heures supplémentaires effectuées par un congé compensateur avec la mise en place par les partenaires sociaux d'un mode d'attribution et de prise du congé compensateur<sup>217</sup>.

En 2004, le législateur français a apporté une réforme importante au *Code du travail* par l'adoption de la *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*<sup>218</sup>. Celle-ci a permis à l'accord d'entreprise de couvrir des domaines qui auparavant étaient du ressort des accords de branche, comme la fixation du contingent des heures supplémentaires. Ceci implique que « [l]a Loi du 4 mai 2004 a ouvert aux accords d'entreprise la faculté reconnue à la branche de déroger à la loi »<sup>219</sup>. À la suite de cela, en 2008, la *Loi portant rénovation de la démocratie*

<sup>215</sup> *Loi n° 98-461 du 13 juin 1998*, JO n° 136, 14 juin 1998, 9029 à l'art 1 : « [...] la durée légale du travail effectif des salariés [...] est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001... »

<sup>216</sup> *Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000*, JO n° 16 du 20 janvier 2000, 975 à l'art 1.

<sup>217</sup> *Code du travail français* en vigueur entre 1993 et 2000 à l'art L212-5: « [d]ans les industries et les professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée [...] donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit: 25 p. 100 pour les huit premières heures ; 50 p. 100 pour les heures suivantes. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent. [...] ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ».

<sup>218</sup> *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004*, JO n° 105, 5 mai 2004, 7983 à l'art 43.

<sup>219</sup> *Juris-classeur, Travail Traité*, «Sources», fasc 1-10 par Laurent Drai, à la section III-A au para 85.

*sociale et réforme du temps de travail*<sup>220</sup> a été adoptée. Elle énonçait la priorité donnée à l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et à la convention collective et faisait « de l'accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, l'outil juridique permettant de définir les systèmes d'organisation du temps de travail »<sup>221</sup>. Nous citons en exemple le remplacement du paiement des heures supplémentaires dans certains cas par le repos compensateur<sup>222</sup> ou encore l'instauration des conventions forfait<sup>223</sup>. Ainsi, l'accord d'entreprise passait en tête de liste par rapport à l'accord de branche, à la convention collective et au décret.

Tout cela est pleinement confirmé en 2016 avec l'adoption de la *Loi Travail* qui priorise l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et aussi par rapport à la loi. Bien plus que cela, la *Loi Travail* stipule explicitement qu'en matière de temps de travail, l'accord d'entreprise est prioritaire dans son aménagement. De plus, les dispositions de la loi déterminent les champs relevant de l'ordre public, de la négociation et des règles supplétives applicables en l'absence d'accord comme énoncé dans le *Code du travail français*<sup>224</sup>. Enfin, une disposition spécifique au «droit à la déconnexion» est introduite dans le *Code du travail français*. Dans le chapitre II du présent mémoire<sup>225</sup>, nous présenterons d'abord, la *Loi Travail* et les réformes qu'elle a apportées au *Code du travail* avant d'aborder la disposition relative au «droit à la déconnexion».

<sup>220</sup> Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, JO n° 0194, 21 août 2008, 13064.

<sup>221</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193.

<sup>222</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220 à l'art 18 : « [u]ne convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent ».

<sup>223</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220 à l'art 19. Voir aussi, la convention forfait aux arts L3121-53 : « [l]a durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours [...] » ; L3121-54 : « [l]e forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel » et L3121-55 : « [l]a forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit ».

<sup>224</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3111-3 : « [...], le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord ».

<sup>225</sup> Voir la discussion plus approfondie au Chapitre II au sous-titre 2-1-2, ci-dessous.

### La limitation du temps de travail journalier et hebdomadaire

Avant de nous pencher avec plus de détail sur la limitation du temps de travail journalier et hebdomadaire en France, nous examinerons la définition réservée par le *Code du travail français* au temps de travail à la suite de multiples réformes. D'après Michel Morand, la définition du temps de travail effectif a été influencée par « [l]es mutations du travail induites par les progrès des techniques de l'information »<sup>226</sup>. Ainsi, les dispositions du *Code du travail français* définissent deux catégories de temps de travail. La première est réservée à la durée de travail effectif<sup>227</sup> durant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur pour exécuter le travail qui lui est ordonné sans qu'il puisse accomplir une tâche d'ordre personnel.

La seconde définition concerne l'astreinte<sup>228</sup> et les "équivalences"<sup>229</sup>. Pour ce qui est de l'astreinte, elle représente la durée pendant laquelle le salarié n'est pas sur son lieu de travail. Il n'est pas à la disposition immédiate de son employeur, mais il doit être en mesure de le devenir dès que l'employeur fait appel à lui. Ainsi, le temps d'attente ou le temps d'inaction du salarié lorsque exigé par l'employeur même si en dehors du lieu de travail, est indemnisé financièrement ou compensé par un repos selon les dispositions du *Code du travail*<sup>230</sup>. Une astreinte assumée personnellement par le salarié sans être commandée ni contrôlée par l'employeur ne peut être ni indemnisée

<sup>226</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193 à la section III au para A-34.

<sup>227</sup> *Code de travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-1: « [l]e temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

<sup>228</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193 à la section V.

<sup>229</sup> Ibid à la section IV.

<sup>230</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-9 : « [u]ne période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable ».

financièrement ni compensée par un repos<sup>231</sup>. Il est à noter que l'astreinte est comptabilisée dans la détermination du temps de repos<sup>232</sup>, c'est-à-dire que le temps passé par le salarié à attendre que l'employeur lui donne du travail est pris en compte dans le calcul du repos journalier de onze heures ainsi que du repos hebdomadaire de trente-cinq heures. Il est à préciser que le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés et la compensation sous forme financière ou sous forme de repos sont fixés par accord d'entreprise en priorité ou par accord de branche<sup>233</sup>. De plus, le *Code du travail*<sup>234</sup> prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut, après avis aux représentants du personnel et après avoir informé le ministère du Travail, mettre en place le régime d'astreinte, fixer les modalités d'information des salariés concernés par l'astreinte ainsi que la compensation financière ou en repos<sup>235</sup>.

Quant aux "équivalences", elles constituent une forme d'astreinte spécifique à certaines activités définies comme représentant un « temps d'inaction»<sup>236</sup>. Par exemple, le chauffeur d'autobus scolaire exerce une activité à «caractère intermittent»<sup>237</sup> et se retrouve donc présent sur le lieu de son travail sous la subordination de son employeur, même durant des périodes où il n'a aucune tâche à accomplir. En effet, ce sont ces périodes situées entre le temps de présence et le

<sup>231</sup> Cass soc, 8 septembre 2016, (2016) JurisData 1510, n° 14-26.825.

<sup>232</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-10 : « [e]xception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 ».

<sup>233</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193 à la section V-2 au para 99.

<sup>234</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-12

<sup>235</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193 à la section V-2 au para 99.

<sup>236</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-13 : « [I]e régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction ». Voir aussi, supra note 193 au titre IV.

<sup>236</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 21-10 par Michel Morand. Supra note 193 à la section I.

<sup>237</sup> Ibid à la section IV.

temps de travail effectif qui représentent des "équivalences"<sup>238</sup>. Michel Morand présente le cas du salarié qui, en raison de la nature de son activité, serait sur son lieu de travail durant trente-huit heures<sup>239</sup>. S'il assure trois heures de présence inactive, celles-ci seront indemnisées financièrement. Cependant, le décompte des heures supplémentaires ouvrant droit à un paiement majoré pour ce salarié se fait sur la base de trente-cinq heures et non sur celle de trente-huit heures puisque les trois heures ne sont pas comptées comme heures supplémentaires. Une convention ou un accord de branche peuvent instituer des périodes d'équivalence à la durée légale et déterminer la rémunération concernant ces périodes d'inaction<sup>240</sup>. Nous concluons donc qu'« [i]l existe (avec des vocabulaires variés) non une durée légale du travail, mais un seuil de déclenchement des heures supplémentaires »<sup>241</sup>.

### **La limitation du temps de travail journalier**

Concernant la durée légale du travail effectif quotidien, celle-ci est limitée à dix heures<sup>242</sup>. Néanmoins, des dérogations permettent d'augmenter la durée légale de travail effectif, soit sur autorisation émanant du ministère du Travail, soit pour les cas d'urgence, ou bien lorsqu'elles sont déjà prévues par accord d'entreprise, de branche ou par convention collective pour les cas spécifiquement énumérés<sup>243</sup>. De plus, en l'absence d'entente, un décret émis par le ministère du Travail peut permettre le dépassement de la durée légale de dix heures du travail journalier. Toutes ces dérogations allongent cette durée légale qui ne saurait cependant aller au-delà de

---

<sup>238</sup> Ibid.

<sup>239</sup> Ibid.

<sup>240</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-14.

<sup>241</sup> Alain Chatriot, Patrick Fridenson et EricPezet, « La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978)» (2003) 2 : 42 *Revue de l'Ires* 1 à la p 1.

<sup>242</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-18.

<sup>243</sup> Ibid à l'art L 3121-19 : « [u]ne convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ».

douze heures représentant la durée maximale du travail journalier. Donc, le *Code du travail* prévoit une durée légale ainsi qu'une durée maximale du travail journalier.

### **La limitation du temps de travail hebdomadaire**

Le législateur français, par des dispositions d'ordre public, prévoit la limitation du temps de travail hebdomadaire. La durée maximale du travail hebdomadaire effectif est de quarante-huit heures<sup>244</sup> ; celle-ci peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles, sans pour autant excéder soixante heures par semaine<sup>245</sup>. La durée du travail hebdomadaire peut aussi être calculée sur une période de douze semaines consécutives ; dans un tel cas, la moyenne de la durée du travail hebdomadaire ne peut dépasser quarante-quatre heures<sup>246</sup>. Néanmoins, un accord d'entreprise, de branche ou une convention collective peuvent prévoir des dérogations et porter cette durée du travail hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives au-delà de la durée maximale de quarante-quatre heures, sans cependant pouvoir dépasser quarante-six heures<sup>247</sup>. Le *Code du travail* prévoit également des règles supplétives applicables en cas d'absence d'accord concernant la durée maximale du travail hebdomadaire. De ce fait, un décret<sup>248</sup> peut permettre de dépasser la durée maximale du travail hebdomadaire de quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, mais sans excéder quarante-six heures<sup>249</sup>.

<sup>244</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-20 : « [a]u cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures ».

<sup>245</sup> Ibid à l'art L 3121-21.

<sup>246</sup> Ibid à l'art L 3121-22.

<sup>247</sup> Ibid à l'art L 3121-23 : « [u]ne convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures ».

<sup>248</sup> Voir Annexe A.

<sup>249</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-24 : « [à] défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures ».

La durée légale du travail hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures<sup>250</sup>. Cette durée légale établit un seuil pour le décompte des heures supplémentaires. Ainsi, toute heure effectuée au-delà de la durée légale doit être rémunérée à salaire majoré ou compensée par un repos équivalent<sup>251</sup>; le décompte de ces heures se fait sur une base hebdomadaire<sup>252</sup>. Toutefois, on autorise aussi le décompte des heures supplémentaires sur une base annuelle; dans ce cas, c'est le contingent annuel qui sert de seuil<sup>253</sup> et il est calculé sur la base de la durée légale qui est de trente-cinq heures. De plus, si le salarié effectue des heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, ce temps de travail supplémentaire sera obligatoirement compensé par un repos équivalent. Nous précisons que la réforme du *Code du travail* par la *Loi Travail* porte aussi sur les heures supplémentaires ainsi que sur le mode de leur paiement majoré ou compensé par un repos obligatoire lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà du contingent annuel.

La loi permet qu'un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention définissent le contingent annuel des heures supplémentaires et fixent les modalités d'application des contreparties en majoration du taux horaire ou en repos compensateur<sup>254</sup>. Par exemple, la majoration du paiement des heures supplémentaires peut être réduite jusqu'à 10% et le repos compensateur obligatoire prévu pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel peut porter sur seulement 50% de ces heures effectuées dans les entreprises de vingt salariés au plus.

<sup>250</sup> Ibid à l'art L 3121-27.

<sup>251</sup> Ibid à l'art L 3121-28 : « [t]oute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent ».

<sup>252</sup> Ibid à l'art L3121-29 : « [l]es heures supplémentaires se décomptent par semaine ».

<sup>253</sup> Ibid à l'art L3121-30 : « [d]es heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

<sup>254</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-33.

Par contre, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel dans les entreprises faisant travailler plus de vingt salariés doivent être entièrement dédommées en repos. De plus, un accord d'entreprise, de branche ou une convention collective peut prévoir une contrepartie en repos compensateur, même pour les heures supplémentaires effectuées dans le contingent annuel et remplacer l'entièreté ou une partie du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Concernant les heures supplémentaires et en l'absence d'accord, le *Code du travail* contient des dispositions supplétives. Les heures supplémentaires sont alors payées à taux majoré de la façon suivante : les huit premières heures supplémentaires sont majorées à un taux de 25%, tandis que pour les heures allant au-delà de ce nombre d'heures supplémentaires, le taux de majoration est de 50%<sup>255</sup>.

### **Origines de la pause-repas et du repos hebdomadaire**

Un retour sur la première *Loi relative au travail des enfants dans les usines*<sup>256</sup> adoptée en 1841 laisse apparaître la norme portant sur le temps de repos. Ainsi, est exigé un temps de repos pendant la journée de travail effectif des enfants<sup>257</sup>. Cette loi interdit aussi le travail des enfants âgés de moins de seize ans les dimanches et les jours de fête<sup>258</sup>. Nous reconnaissons là les prémises d'un encadrement juridique pour le temps de pause et le repos hebdomadaire d'abord réservés aux enfants. La norme relative au temps de repos s'est par la suite étendue pour s'appliquer aux femmes ouvrières avec l'adoption de la *Loi du 3 novembre 1892*<sup>259</sup>. Cette dernière maintenait le temps de pause et précisait que celui-ci ne pouvait aller en deçà d'une heure pour

---

<sup>255</sup> Ibid à l'art L 3121-36.

<sup>256</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>257</sup> Ibid à l'art 2 (1): « [d]e huit à douze ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de huit heures sur vingt-quatre heures, divisées par un repos ».

<sup>258</sup> Ibid à l'art 2 (4): « [l]es enfants au-dessus de seize ans ne pourront être employés les dimanches et jours de fêtes reconnus par la loi ».

<sup>259</sup> *Loi de 1892*. Supra note 186 à la p 5313.

les enfants et les femmes<sup>260</sup>. Aussi, le repos hebdomadaire a été garanti et il a fallu afficher dans les ateliers une note à cet effet quand ce jour de repos est devenu autre que le dimanche<sup>261</sup>. Toutefois, les dispositions de la loi prévoyaient des dérogations au repos hebdomadaire, mais ne concernant que les femmes majeures et les enfants du sexe masculin<sup>262</sup>. Selon Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes et Anne Flautre, la notion de repos hebdomadaire a vu le jour dans le rapport du sénateur Poirier qui énumère les vertus du repos<sup>263</sup>.

C'est dans cet esprit de délasserment nécessaire à l'ouvrier travaillant durant toute la semaine, sans aucune interruption, qu'on a adopté en 1906 la *Loi sur le repos hebdomadaire*<sup>264</sup>. Elle limite la semaine de travail à six jours et statue que le repos hebdomadaire doit être observé pendant une durée minimale de vingt-quatre heures<sup>265</sup>. L'observance du dimanche comme repos hebdomadaire constituait un principe imposé par la loi et la dérogation au repos dominical une exception assujettie à une autorisation des autorités publiques<sup>266</sup>. En effet, la loi adoptée le 13 juillet 1906 a connu « une concrétisation très lente »<sup>267</sup> qui s'expliquait par les multiples dérogations qu'elle autorisait et qui favorisaient le travail du dimanche. En fait, le nombre de dérogations ne cessa pas de s'accroître. L'adoption de l'*Ordonnance du 16 janvier 1982* a été à l'origine d'une réorganisation et d'un réaménagement du temps

<sup>260</sup> Ibid à l'art 3: « [I]es heures de travail ci-dessus indiquées seront coupées par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne pourra être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail sera interdit pour les enfants et les femmes ».

<sup>261</sup> Ibid à l'art 5: « [I]es enfants âgés de moins de dix-huit ans et les femmes de tout âge ne peuvent être employés dans les établissements énumérés à l'article 1<sup>er</sup> plus de six jours par semaine, ni les jours de fêtes reconnus par la loi [...]. Une affiche apposée dans les ateliers indiquera le jour adopté pour le repos hebdomadaire ».

<sup>262</sup> Ibid à l'art 7.

<sup>263</sup> Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes et Anne Flautre. Supra note 188 à la p 139: « [s]oit un jour de fête de famille, le rayon de gaieté qui vient embellir le foyer (...), la table garnie d'un meilleur ordinaire (...), les vêtements propres et réparés qui prennent place des habits ordinaires du travail (...), fuyant les faubourgs et leur cité et s'en allant respirer l'air pur de la campagne ».

<sup>264</sup> *Loi sur le repos hebdomadaire de 1906*. Supra note 57.

<sup>265</sup> Ibid à l'art 1.

<sup>266</sup> Ibid à l'art 2. Voir aussi, Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à la p 50.

<sup>267</sup> Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à la p 50.

de travail et a accentué le phénomène du travail dominical, puisqu'elle prescrivait «[l]a mise en place d'équipes de suppléance, encore appelées équipes de fin de semaine ou équipes VSD (vendredi-samedi-dimanche), qui associèrent réduction et aménagement du temps de travail dans une perspective d'allongement de la durée d'utilisation des équipements »<sup>268</sup>.

### **Pause-repas, pause-santé et repos hebdomadaire**

Pour ce qui est de la pause-repas, le législateur français prévoit une durée de repos minimale de vingt minutes consécutives après un travail effectif de six heures<sup>269</sup>. Ce temps de pause peut être augmenté par convention ou par accord d'entreprise<sup>270</sup>. De plus, un avantage est garanti aux travailleurs de moins de dix-huit ans, puisque ceux-ci bénéficient de trente minutes de pause après avoir fourni un travail effectif de quatre heures et demie<sup>271</sup>. De ce fait, le non-respect de cette disposition par l'employeur le soumet à l'obligation de payer une amende<sup>272</sup>. Ainsi, un accord d'entreprise ou un accord de branche peuvent prévoir une rémunération de la pause, même lorsque celle-ci n'est pas assimilée à du temps de travail effectif<sup>273</sup>.

Concernant le repos hebdomadaire, le *Code du travail français* prévoit qu'« [i]l est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine »<sup>274</sup>. Toutefois, Dominique Jourdan rappelle que, même si la disposition est d'ordre public, rien n'oblige que les six jours dont il est question dans la disposition soient consécutifs, puisque, dit-il, « [l]a semaine civile qui constitue la référence en France, commence le lundi à 0 heure pour finir le dimanche à 24 heures »<sup>275</sup>. Ainsi, « [i]l est

<sup>268</sup> Ibid à la p 55.

<sup>269</sup> *Code de travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-16.

<sup>270</sup> Ibid à l'art L 3121-17.

<sup>271</sup> Ibid à l'art L 3162-3.

<sup>272</sup> Ibid à l'art R 3165-2.

<sup>273</sup> Ibid à l'art L 3121-6.

<sup>274</sup> Ibid à l'art L3132-1.

<sup>275</sup> *Juris-classeur, Travail Traité*, «Repos hebdomadaire», fasc 22-10 par Dominic Jourdan, au para A.

seulement interdit qu'une semaine ne contienne aucun jour de repos »<sup>276</sup> ; donc, le repos hebdomadaire peut être pris n'importe quel jour de la semaine civile préalablement définie.

Il est pertinent de préciser que les dispositions du *Code du travail* privilégient le repos hebdomadaire le dimanche<sup>277</sup>, sans que cela soit une obligation. De plus, Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard rapportent que le repos hebdomadaire traditionnellement accordé le dimanche n'est plus de rigueur, puisque plusieurs lois prévoient des dérogations et ouvrent la voie pour le travail du dimanche, par exemple la *Loi Macron du 6 août 2015*<sup>278</sup>. Selon les auteurs,

[c]ette loi annonce ainsi la fin d'une journée rupture dans la semaine, d'une journée durant laquelle la ville et ses habitants vivent selon un autre rythme, durant laquelle d'autres activités que celles pratiquées au cours de la semaine [...] des activités menées sur un rythme différent, qui sont l'apanage du dimanche<sup>279</sup>.

### 2-1-3 Comparaison

#### Limitation du temps de travail : similitudes et divergences

L'encadrement juridique de la limitation du temps de travail tant au Québec qu'en France rend compte de l'impact qu'a eu la Révolution industrielle sur l'émergence et l'évolution du droit du travail dans les deux pays. Nous notons aussi que la situation alarmante relative aux conditions de travail déplorables qui ont jadis sévi dans les manufactures au Québec et dans les usines de France a interpellé les deux législateurs. C'est ce qui ressort des débats parlementaires précédant l'adoption de l'*Acte des manufactures* au Québec<sup>280</sup> et du Rapport Villermé pour la France<sup>281</sup>. Les législateurs

<sup>276</sup> Ibid.

<sup>277</sup> *Code de travail français*. Supra note 2 à l'art L 3132-3: « [d]ans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ».

<sup>278</sup> *Loi n° 2015-990 du 06 août 2015*, JO, 7 août 2015 à l'art 241.

<sup>279</sup> Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard. Supra note 25 à la p 94.

<sup>280</sup> *Journal des débats*, (M. Taillon). Supra note 88.

ont été amenés à intervenir chacun dans son espace souverain afin de maintenir l'équilibre dans une relation de travail réunissant un employeur fort et un ouvrier faible. Les deux législateurs, à savoir québécois<sup>282</sup> et français<sup>283</sup> ont imposé un frein à la liberté contractuelle qui prévalait dans la conclusion des contrats, entre autres, le contrat de louage de services. Ainsi, l'année 1841 pour la France<sup>284</sup> et 1885 pour le Québec<sup>285</sup> ont constitué les points de départ pour une intervention étatique relative à la relation de travail ayant pour but essentiel la protection de l'ouvrier, notamment la santé de ce dernier. La norme limitative du temps de travail a été la première disposition adoptée par les deux législations québécoise et française. En effet, nous retrouvons dans les premières législations des deux pays la détermination du nombre d'heures du travail journalier par l'imposition de l'heure du début et de la fin du travail, la définition de la semaine du travail qui équivalut à la limitation du temps de travail hebdomadaire. Ces normes seront érodées avec le temps.

Aujourd'hui, la *Loi sur les normes du travail* au Québec et le *Code du travail* en France contiennent des dispositions qui encadrent le temps de travail et consacrent le temps du repos. Nous aborderons d'abord les similitudes et les divergences relatives à la définition du temps de travail<sup>286</sup>.

Ainsi, au regard de la *Lnt*<sup>287</sup>, c'est le temps de la disponibilité du salarié sur le lieu de son travail qui constitue le temps de travail proprement dit. Les cas de disponibilité du salarié qui répondent à la définition du temps de travail sont énumérés, comme le temps du déplacement du salarié lorsqu'il est ordonné par l'employeur ; ou encore, le temps d'attente du salarié sur le lieu de son travail avant que l'employeur ne lui désigne une tâche à effectuer. Nous notons qu'au Québec le temps d'astreinte en

---

<sup>281</sup> Rapport Villermé. Supra note 178.

<sup>282</sup> CcBC. Supra note 81 aux arts 1667 et 1670.

<sup>283</sup> Philippe Lefebvre. Supra note 82 à la p 48.

<sup>284</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>285</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>286</sup> Voir le Tableau 1.1. Similitudes et divergences relatives au temps de travail journalier.

<sup>287</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57.

dehors du lieu de travail n'est pas du temps de travail et qu'il n'est ni rémunéré ni indemnisé, même s'il est exigé par l'employeur. Seul le temps d'intervention à l'extérieur du lieu de travail est considéré comme un temps de travail et donc rémunéré.

A contrario, le législateur français, dans sa définition du temps de travail<sup>288</sup>, différencie le travail effectif de l'astreinte. Ainsi, la présence du salarié sur le lieu de son travail n'est pas une condition exigée pour que le salarié soit réputé au travail. Le salarié qui attend à l'extérieur de son lieu de travail que l'employeur lui confie un travail à effectuer est indemnisé financièrement ou compensé en repos. De plus, les équivalences représentant le temps d'inaction et caractéristiques de certaines activités ne font pas l'objet de dispositions parallèles à celle de la *Lnt*. Ainsi, au Québec, si un salarié se présente sur son lieu de travail à la demande de son employeur ou selon son horaire habituel, attendant que l'employeur lui donne du travail, il sera rémunéré<sup>289</sup>. Contrairement à ce qui est prévu dans les dispositions de la *Lnt*<sup>290</sup>, le temps de déplacement du salarié en France n'est pas considéré comme du temps de travail effectif<sup>291</sup>. Il est donc indemnisé seulement lorsque des dispositions particulières le prévoient.

La limitation du temps de travail journalier n'est pas encadrée dans la *Lnt*<sup>292</sup>; toutefois, le législateur québécois a inséré en 2002<sup>293</sup> une disposition offrant au salarié ayant travaillé quatre heures de plus que le nombre d'heures habituellement effectuées dans la journée ou plus de quatorze heures le droit de refuser de travailler. De ce fait, on pourrait penser que le législateur fixe indirectement la durée maximale

<sup>288</sup> *Code de travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-1.

<sup>289</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57. Voir aussi, *Lnt*. Supra note 3 à l'art 58 concernant le salarié qui se présente sur son lieu de travail et qui travaille moins de trois heures, il a droit à trois heures de salaire, sauf si le travail s'effectue habituellement en moins de trois heures.

<sup>290</sup> *Ibid* à l'art 57(3).

<sup>291</sup> *Code de travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-4.

<sup>292</sup> *Lnt*. Supra note 3.

<sup>293</sup> LQ 2002, c 80. Supra note 142 à l'art 17 introduisant l'article 59.0.01 dans la *Lnt*. Supra note 3.

de travail journalier qui doit être accomplie par le salarié pour pouvoir prétendre au repos. Mais la *Lnt* n'interdit pas au salarié de continuer à travailler s'il le désire. De son côté, le législateur français fixe la durée légale du travail journalier à dix heures<sup>294</sup> avec la possibilité d'y déroger. En fait, sauf exception, le dépassement de la durée légale du travail journalier ne peut aller au-delà de douze heures, celle-ci représentant la durée maximale du travail journalier<sup>295</sup>. Ainsi, le temps de travail journalier n'est pas clairement défini<sup>296</sup> : au Québec, le droit de refuser de travailler pour bénéficier du repos journalier est laissé à l'appréciation du salarié ; en France, les dérogations à la norme légale de la durée de travail journalier qui sont autorisées par la loi peuvent empêcher le salarié de bénéficier de son temps de repos journalier.

La *Lnt* ne prévoit aucune durée maximale de travail hebdomadaire ; par contre, le *Code du travail français* énonce, comme nous l'avons vu plus haut que la durée maximale de travail effectif hebdomadaire pour le salarié français est de quarante-huit heures<sup>297</sup>. Cette durée maximale, lorsque calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne doit pas aller au-delà de quarante-quatre heures qui constitue une norme d'ordre public. Cependant, nous évoquons une autre disposition du *Code du travail* qui permet à un accord d'entreprise ou à un accord de branche de dépasser la moyenne de quarante-quatre heures sans excéder quarante-six heures<sup>298</sup> lorsque la durée du travail hebdomadaire est calculée sur une période de douze semaines. Cela traduit, encore une fois, la fragilisation des normes d'ordre public relatives au temps de travail et de repos du salarié, puisque l'ordre public ne garantit pas le seuil minimal que les partenaires sociaux ne peuvent pas transgresser<sup>299</sup>.

---

<sup>294</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L3121-18.

<sup>295</sup> Ibid à l'art L3121-19.

<sup>296</sup> Voir le tableau 1.2. Similitudes et divergences relatives à la durée de travail journalier

<sup>297</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L 3121-20: « [a]u cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures ».

<sup>298</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-23.

<sup>299</sup> Voir le Tableau 1.3. Similitudes et divergences relatives à la durée hebdomadaire de travail.

La semaine normale de travail au Québec est de quarante heures<sup>300</sup>. En France, le législateur prévoit une durée légale de travail hebdomadaire de trente-cinq heures<sup>301</sup>. Ces seuils permettent, dans les deux pays, le déclenchement du décompte des heures supplémentaires et leur paiement à taux majoré. C'est-à-dire que tout temps de travail effectué au-delà de la semaine normale de travail au Québec et de la durée légale du travail hebdomadaire en France est considéré comme des heures supplémentaires<sup>302</sup>. Aussi, les deux législations énoncent comme nous l'avons vu plus haut, la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Ainsi, la semaine se présente comme la référence servant au décompte des heures supplémentaires.

Au Québec, la *Lnt* prévoit la majoration du paiement des heures supplémentaires et la fixe à 50 % ; de plus, elle n'impose pas le repos compensateur au salarié comme contrepartie au paiement des heures supplémentaires effectuées, sauf si ce dernier le demande et que l'employeur accepte de le lui accorder. Nous rappelons que ces dispositions sont d'ordre public et que les parties ne peuvent y déroger, sauf pour offrir des conditions plus avantageuses au salarié.

En France, un contingent annuel d'heures supplémentaires peut être établi ; son calcul doit se conformer à la durée légale du travail hebdomadaire<sup>303</sup>. Le salarié français qui effectuera des heures de travail au-delà du contingent horaire annuel sera obligatoirement dédommagé en repos<sup>304</sup>. Une distinction majeure ressort des

---

<sup>300</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 52.

<sup>301</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L3121-27: « [l]a durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine ».

<sup>302</sup> Voir le Tableau 1.4. Similitudes et divergences relatives à la semaine normale de travail ou la semaine légale de travail.

<sup>303</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L3121-30

<sup>304</sup> *Ibid.*

dispositions législatives relatives au décompte des heures supplémentaires et à la contrepartie qui les couvre dans les deux pays<sup>305</sup>.

Aussi, au sens du *Code du travail français* il est possible de négocier par accords d'entreprise le taux de la majoration des heures supplémentaires, mais sans l'abaisser en deçà de 10 %<sup>306</sup>. En l'absence d'entente et seulement dans ce cas, la disposition supplétive prévoyant une majoration à taux de 25% pour les huit premières heures supplémentaires et de 50% pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de huit heures<sup>307</sup> devient applicable. De plus, un accord d'entreprise ou un accord de branche peut remplacer le paiement majoré par un repos compensateur de toutes les heures supplémentaires, ou d'une partie de celles-ci, effectuées dans le contingent annuel. Il ressort donc une fragilisation de la garantie qu'offre le *Code du travail* des conditions de travail du salarié, notamment concernant la limitation du temps de travail et du temps de repos.

L'étalement horaire autre qu'hebdomadaire est prévu aussi bien au Québec<sup>308</sup> qu'en France<sup>309</sup>, à condition que la moyenne horaire pour le décompte des heures supplémentaires soit conforme à la semaine normale au Québec et à la semaine légale en France.

Cependant, au Québec l'étalement des heures de travail<sup>310</sup> peut être prévu par une convention collective ou un décret ; dans ce cas, l'autorisation de la *Cnesst* n'est pas requise. Une réforme de la *Lnt*<sup>311</sup> en juin 2018 prévoit la possibilité pour un employeur et un salarié en l'absence d'un syndicat, de s'entendre sur un étalement horaire autre qu'hebdomadaire, sous certaines conditions que nous avons évoquées

---

<sup>305</sup> Voir le Tableau 1.5. Similitudes et divergences relatives aux heures effectuées au-delà de la semaine normale ou légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur.

<sup>306</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L3121-33.

<sup>307</sup> Ibid à l'art L3121-38.

<sup>308</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 53.

<sup>309</sup> *Code du travail français* supra note 2 à l'art L3121-30.

<sup>310</sup> *Lnt*. Supra note 2 à l'art 53.

<sup>311</sup> LQ 2018, c 21. Supra note 5 à l'art 8 modifiant l'art 53 de la *Lnt*. Supra note 3.

plus haut. Quant à l'étalement horaire en France, celui-ci est plus étendu, puisqu'il peut faire l'objet de négociation par un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention collective sur une durée qui peut aller de douze semaines à une année, selon les dispositions du *Code du travail*<sup>312</sup>.

### Les repos : similitudes et divergences

L'*Acte des manufactures*<sup>313</sup>, pour le Québec, et la *Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers*<sup>314</sup>, en France, ont garanti du temps réservé aux pauses et le repos dominical. Le caractère religieux de ce jour a été vu comme une évidence dans les deux pays où le rôle de l'Église a été imposant quant à la gestion des activités sociales. D'ailleurs, l'adoption de la *Loi sur l'observance du dimanche*<sup>315</sup> au Québec coïncide avec celle de la *Loi sur le repos hebdomadaire*<sup>316</sup> en France. Depuis, la législation a apporté des réformes et a adapté au contexte social de chacun des deux pays, tant la norme portant sur la pause que celle relative au repos hebdomadaire. Ainsi, nous retrouvons les dispositions relatives à la pause dans la *Lnt* au Québec et dans le *Code du travail* en France.

Concernant la pause, la *Lnt*<sup>317</sup> et le *Code du travail français*<sup>318</sup> prévoient des temps de pause-repas pour les salariés ayant travaillé un temps déterminé dans la journée ; en principe ce temps de pause n'est pas rémunéré. Cependant, si le salarié demeure sur son lieu de travail à la demande de l'employeur, ce temps de disponibilité du salarié étant défini comme temps de travail, il sera rémunéré. La durée de trente minutes de pause après un travail de cinq heures consécutives autorisée dans la *Lnt*<sup>319</sup> diffère de

<sup>312</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-30.

<sup>313</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>314</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>315</sup> *Loi sur l'observance du dimanche*. Supra note 48.

<sup>316</sup> *Loi sur le repos hebdomadaire du 13 juillet 1906*. Supra note 57.

<sup>317</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 79.

<sup>318</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-2.

<sup>319</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 79.

celle prévue dans le *Code du travail français*<sup>320</sup> qui est de vingt minutes consécutives, après un travail effectif de six heures<sup>321</sup>, sauf pour le salarié âgé de moins de dix-huit ans qui, lui ouvre droit à une pause de trente minutes<sup>322</sup>. Au Québec, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* aménage également des périodes de repas et de repos spécifiques à certains métiers<sup>323</sup>.

Le droit à un repos hebdomadaire d'une durée de trente-deux heures est consacré pour le salarié québécois<sup>324</sup>; quant au salarié français, il ne peut travailler au-delà de six jours par semaine<sup>325</sup>. Aucune des deux législations ne précise le jour du repos hebdomadaire<sup>326</sup>. Nous faisons observer que le repos hebdomadaire est une norme d'ordre public aussi bien au Québec qu'en France; le repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé sur une période de sept jours.

Nous avons consacré ce chapitre à l'évolution normative relative à la limitation du temps de travail et à l'encadrement du repos hebdomadaire et de la pause-repas au Québec et en France. Nous notons que l'ordre public que revêtent les dispositions énoncées par *Lnt* n'autorise pas la dérogation en deçà d'un minimum prescrit. Par contre, nous constatons un effritement de l'ordre public des normes relatives à la limitation du temps de travail et du temps de repos établies dans le *Code du travail* en France. Hélas, le temps de repos devient l'objet de négociation et cela affecte le droit au repos du salarié qui demeure toujours la partie vulnérable dans une relation de travail. De plus, l'introduction des TIC dans le monde salarial a généré une disponibilité continue du salarié vis-à-vis de son employeur, souvent au détriment de son temps de repos. Cette disponibilité continue semble sous-tendre une non-

<sup>320</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-16.

<sup>321</sup> Voir le Tableau 1.6. Similitudes et divergences relatives aux pauses-repas, pause-santé et repos journalier.

<sup>322</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art R 3165-2.

<sup>323</sup> Voir le sous-titre 2-1-1, ci-dessus, à la partie pause-repas et le repos hebdomadaire.

<sup>324</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 78.

<sup>325</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3132-1.

<sup>326</sup> Voir le Tableau 1.7. Similitudes et divergences relatives au repos hebdomadaire.

reconnaissance du droit au repos du salarié. Nous examinerons dans le prochain chapitre la question de l'introduction des TIC comme outils de travail et leur impact sur le temps de travail du salarié ainsi que sur sa santé au travail. Puis, nous regarderons comment et pourquoi la France a adopté une norme relative au droit à la déconnexion, alors qu'un projet visant l'adoption d'une même norme au Québec n'a pu aboutir. Nous terminerons par une analyse portant sur la norme relative au droit à la déconnexion face à l'ordre public.

## CHAPITRE II

### LE « DROIT À LA DÉCONNEXION »

Le « droit à la déconnexion » est le vocable contemporain du droit au repos, puisqu'il traduit la rupture momentanée du lien de la subordination virtuelle. Afin de s'approprier un temps de repos et, donc, d'exercer ce droit, encore faudrait-il se déconnecter, débrancher et rompre le lien établi avec son employeur par les TIC. Est-il possible de le faire à l'ère de la « vitesse, accélération, urgence » pour reprendre l'expression de Christophe Bouton<sup>327</sup> ?

Ce besoin prégnant de réaliser plusieurs tâches au même moment, en un laps de temps réduit à son minimum, est souvent l'objectif commun aux employeurs et aux salariés. Les premiers recherchent les moyens et les méthodes efficaces pour optimiser la productivité dans leurs organisations ; les seconds sont en quête d'une performance professionnelle et d'une meilleure maîtrise des outils numériques. Ainsi, il faut croire que l'innovation sans cesse apportée aux outils de l'information et de la communication ne contredit pas nécessairement l'objectif des uns et des autres. Les promoteurs de ces technologies de pointe veillent sans cesse à adapter leurs dispositifs aux attentes ambitieuses, tant des employeurs que des salariés. C'est dans cette perspective que les TIC sont introduites dans les organisations.

En théorie, les TIC facilitent le travail pour le salarié : les informations lui sont rendues accessibles et la communication lui est facilitée. D'apparence, le salarié communique plus facilement avec ses collègues sur son lieu de travail et il peut le

---

<sup>327</sup> Christophe Bouton, «Vitesse, accélération, l'urgence. Remarque à propos de la chronopolitique» (2017) 1 :19 sens dessous 75 à l'intitulé de l'article.

faire aussi bien avec le monde extérieur. Emporté par cette exaltation que semble lui procurer l'utilisation des TIC, le salarié se retrouve désorienté, immergé dans un tas de données et d'informations qu'il n'arrive plus à gérer. C'est le cas du salarié contraint au traitement d'un nombre important de courriels qui ne cessent de lui parvenir et auxquels il doit répondre dans l'urgence. Évidemment, cette tâche exige de lui un temps de travail plus long et c'est sur son temps de repos que le salarié va puiser le temps nécessaire pour terminer son travail. Cette extension du temps de travail envahit d'abord le temps hors travail journalier, puis affecte le temps de repos hebdomadaire du salarié. Devant cet envahissement « silencieux »<sup>328</sup>, le salarié prend pour habitude de répondre à ses courriels en soirée et durant son repos hebdomadaire. Sa présence sur le lieu de son travail n'est pas nécessaire, puisque les TIC permettent l'exécution du travail en tout lieu. Conséquemment, une « assuétude »<sup>329</sup> s'installe et se développe chez certains des salariés qui auront du mal à se départir, même temporairement, des TIC. Donc, ces dernières favorisent le maintien d'un lien continu entre le salarié et son employeur et deviennent synonymes de « laisse technologique »<sup>330</sup>. Cela entraîne bien souvent un épuisement professionnel du salarié, dû à l'allongement de son activité professionnelle<sup>331</sup>.

Somme toute, le temps de repos prescrit par la loi au profit du salarié se trouve compromis du fait du « débordement du travail sur le temps personnel »<sup>332</sup>. Se déconnecter est en fait une pratique qui devrait concerner autant l'employeur que le salarié, puisque c'est entre eux que le lien est établi et maintenu par les TIC d'une part. D'autre part, la santé économique de l'entreprise n'est assurée que si le bien-être

---

<sup>328</sup> Laurent Taskin et Patricia Vendramin, *Le télé travail : une vague silencieuse*, Louvain, Presses Universitaires de Louvain, 2004.

<sup>329</sup> Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, *Le travail virtuel : Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Bruxelles, Fondation Travail-Université, 2016, à la p 14.

<sup>330</sup> Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau. Supra note 9 à la p 360.

<sup>331</sup> Patricia Vendramin et Gérard Valenduc. Supra note 68 à la p 22.

<sup>332</sup> Émilie Genin, « Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français » (2017)72 : 4 Relations Industrielles 658 à la p 660.

du salarié est garanti dans son milieu professionnel par l'instauration de bonnes conditions de travail.

En fait, la déconnexion momentanée traduit le respect de l'employeur et du salarié des normes d'ordre public encadrant le temps de repos. Malgré cela, Jean Emmanuel Ray explique que le bon usage des TIC par le salarié, savoir se déconnecter et se réserver le temps de repos nécessaire « [relèvent] moins du droit que d'un nouveau savoir-vivre »<sup>333</sup>. Le « droit à la déconnexion » étant l'équivalent du droit au repos, le temps de la déconnexion du salarié serait déjà encadré juridiquement et toute suggestion visant une telle consécration serait superflue.

Nous aborderons donc le « droit à la déconnexion » dans le présent chapitre, lequel sera composé de deux sous-chapitres. Le premier, relatif à la connexion comme nouvelle façon de travailler, englobera la définition des TIC et leur impact sur le temps de travail. Nous traiterons également des enjeux en lien avec l'utilisation des TIC, dont leurs effets sur la santé des salariés. Quant au second sous-chapitre, il sera consacré au cadre juridique du « droit à la déconnexion ». À cet effet, le premier point situera ce nouveau concept dans le contexte juridique québécois ; puis, il présentera la *Loi Travail* instaurant le «droit à la déconnexion» comme réforme au *Code du travail français*. Pour terminer, une analyse opposera la norme du « droit à la déconnexion » à la notion de l'ordre public.

### **1-La « connexion » : une nouvelle façon de travailler**

Les TIC sont « [u]n ensemble de technologies utilisées pour traiter, modifier et échanger des informations, plus spécifiquement des données numérisées »<sup>334</sup>. C'est pour cela que l'introduction des TIC dans le monde salarial a un impact important sur

---

<sup>333</sup> Jean Emmanuel Ray, « Actualités des TIC tous connectés partout tout le temps » (2015) 6 Droit Social 912 à la page 914.

<sup>334</sup> Cindy Felio. *Supra* note 11 à la p 31.

l'exécution du travail. En effet, ces outils technologiques sont à même de faciliter au salarié « la résolution des problèmes, la conception de projets, l'organisation des connaissances, ou encore la hiérarchisation de l'information »<sup>335</sup>. Toute cette activité devient possible grâce à la connexion qui est établie par une « [l]iaison électrique, électromagnétique, optique ou infrarouge entre deux ou plusieurs systèmes »<sup>336</sup>. Cette avancée technologique génère une nouvelle organisation du travail totalement différente de celle qui prévalait au début de l'industrialisation.<sup>337</sup>

Les TIC ne cessent de se multiplier et d'être de plus en plus performantes : par exemple, le cellulaire, qui a évolué en téléphone intelligent, devient non pas nécessaire, mais incontournable « [d]ans presque toutes les tâches professionnelles »<sup>338</sup> et aide ses usagers à exécuter leur travail sans prendre en compte la dimension temporelle. Cette dernière a été, à l'origine, le paramètre majeur de l'encadrement juridique du temps de travail et du temps de repos. Nous avons vu au chapitre premier que la disponibilité du salarié vis-à-vis de son employeur est, selon les circonstances, un élément constitutif du temps de travail, tel que le définissent les dispositions de la *Lnt*<sup>339</sup> au Québec, ainsi que des dispositions du *Code du travail français*<sup>340</sup>. Ainsi, la disposition de la *Lnt* prévoit que la disponibilité du salarié est rémunérée lorsqu'elle est exigée par l'employeur sur les lieux du travail. Quant au *Code du travail français*, il énonce que la disponibilité du salarié exigée par l'employeur en dehors du lieu du travail constitue une astreinte qui est indemnisé soit financièrement, soit en repos compensateur.

Est-il possible d'affirmer que la disponibilité continue que permettent les TIC durant le temps de repos est aussi du temps de travail donnant droit à une rémunération ? Il

<sup>335</sup> Cindy Felio. Supra note 11 à la p 32.

<sup>336</sup> Isabelle Jeuge-Maynard, dir, *Le Petit Larousse illustré*, Paris, France, 2018, *subverbo* «connexion».

<sup>337</sup> Cindy Felio. Supra note 11 à la p 31.

<sup>338</sup> Ibid à la p 32.

<sup>339</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57.

<sup>340</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-1.

serait difficile de répondre par l'affirmative étant donné que « [l]e débordement du travail sur le temps personnel est le plus souvent invisible, non comptabilisé et non rémunéré. Il est donc plus difficile à mesurer que le temps passé sur le lieu de travail »<sup>341</sup>. Que devient donc le temps de repos ou le temps de la déconnexion censé représenter la rupture momentanée du lien de subordination continu établi par les TIC entre l'employeur et le salarié ? De plus, le temps de la déconnexion serait-il protégé par les mêmes normes encadrant le temps de repos du salarié ? Certes, si nous partons du postulat que le « droit à la déconnexion » consacre le droit du salarié à un temps de repos. Alors, la déconnexion permet au salarié de disposer librement de son temps de non-travail et de ne subir aucun ordre ni aucun contrôle de la part de l'employeur. Il est plutôt difficile de trancher ces questions, puisque les TIC semblent créer un lien de subordination permanent. Ainsi, « cette disponibilité n'est pas présenteielle, mais plutôt électronique »<sup>342</sup> et elle est caractérisée par la connexion qui perpétue le lien de subordination au-delà du temps de travail du salarié, c'est-à-dire pendant son temps de repos. De ce fait, le « brouillage entre les temporalités sociales »<sup>343</sup> est inévitable.

Dans un même ordre d'idées, Guylaine Vallée va jusqu'à évoquer l'« existence d'un troisième temps durant lequel le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré, tout en étant subordonné à une éventuelle demande de l'employeur »<sup>344</sup>. Le lien entre le salarié et son employeur étant facilité par les TIC en dehors de la disponibilité requise pour la réalisation par le salarié d'un travail qu'on lui a imposé et pour lequel il est rémunéré, crée ce troisième temps. C'est ce dernier qui échappe à l'encadrement juridique réglementant l'aménagement du temps de travail et consacrant le droit à un temps de repos. Désormais, ce « troisième temps » ne peut pas être un temps de travail proprement dit, puisque la disponibilité du salarié n'est pas toujours exigée par l'employeur, mais imposée par cette connexion établie par les TIC. Donc, la

---

<sup>341</sup> Émilie Genin. Supra note 332 à la p 661.

<sup>342</sup> Ibid à la p 664.

<sup>343</sup> Diane-Gabrielle Tremblay et Marco Alberto. Supra note 59 à la p 4 au para 13.

<sup>344</sup> Guylaine Vallée. Supra note 70 à la p 11.

disposition législative qui définit le temps de travail<sup>345</sup> ne peut pas s'appliquer à ce temps de disponibilité situé dans le temps de repos. Ce « troisième temps » ne peut pas, non plus, être un temps de repos, car la rupture temporaire du lien entre le salarié et l'employeur n'est pas réalisée au sens des normes juridiques relatives au temps de repos. Bien au contraire, le lien de subordination demeure maintenu par les TIC.

Fernand Morin affirme également la continuité du lien établi entre l'employeur et le salarié par « la mise à contribution d'un ensemble de moyens de communication orale et écrite (téléphone cellulaire, télécopie, courriel, etc.) »<sup>346</sup>. Conséquemment, l'effacement des frontières entre le temps de travail et le temps de non-travail est établi. Selon l'auteur, « [l]es technologies d'information et de communication (TIC) permettent, incitent ou forcent les entreprises à modifier leurs processus de gestion et de contrôle »<sup>347</sup>. Ainsi, la relation entre salarié et employeur est transformée de façon à ne plus obéir au mode traditionnel de la relation salariale de l'époque industrielle. La nouvelle relation salariale est caractérisée par « l'éclatement du modèle fordien »<sup>348</sup>, ce qui semble amoindrir la capacité de l'employeur à contrôler l'activité du salarié. Néanmoins, ce dernier n'est pas totalement libre dans l'exécution de son travail parce que les TIC permettent, en plus, de « suivre à la trace »<sup>349</sup> toute activité salariale. Fernand Morin évoque la condition posée au salarié traditionnellement appelé à être présent sur son lieu de travail préalablement désigné par l'employeur. Aujourd'hui, à l'ère des TIC, le travail à distance devient possible et le salarié est en mesure d'accomplir la tâche qui lui est commandée, sans être présent sur son lieu de travail. Aussi, les TIC permettent de travailler à partir de n'importe quel endroit et à n'importe quel moment. En effet, les horaires du début et de la fin du travail sont sans aucune pertinence pour la mesure du temps de travail aux fins du dégageant d'un

<sup>345</sup> Voir par exemple, *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57.

<sup>346</sup> Fernand Morin, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55 : 4 *Relation Industrielles* 725 à la p 734.

<sup>347</sup> *Ibid.* Voir aussi, Février Fabrice. Supra note 73 à la p 5.

<sup>348</sup> Fernand Morin. Supra note 346 à la p728.

<sup>349</sup> *Ibid* à la p 739.

temps de repos. Selon l'auteur, la « disponibilité à l'ère du numérique n'est pas synonyme de présence »<sup>350</sup> ; elle devient « présence virtuelle »<sup>351</sup> ou « l'absence d'absence réelle »<sup>352</sup>. De ce fait, Fernand Morin conclut que « la télédisponibilité imposerait une télésubordination certaine »<sup>353</sup>.

Conséquemment, la relation salariale contemporaine circonscrit le temps de repos par d'autres normes. Le salarié muni de son cellulaire qui attend que son employeur lui désigne la tâche à accomplir serait-il au repos durant cette attente ? « Qu'il y est appel ou non, cette attente consciente, cette possibilité d'appel en tout temps, constitue une charge à tout le moins psychologique et s'ajoute au temps normal de travail, à titre de période de disponibilité sous condition suspensive. De ce seul fait, on réduit ou assombrit le temps libre »<sup>354</sup>. Cette réalité rend compte de la complexité qui entache la détermination du temps de travail du salarié et, par la même occasion, son temps de repos. En raison de cette perturbation qui affecte le temps du salarié, celui-ci est potentiellement exposé au stress et à l'épuisement professionnel. Effectivement, ces troubles pourraient être la conséquence d'une augmentation du volume de travail généré par les TIC lorsque, par exemple, le salarié répond aux courriels pendant qu'il assiste à une réunion. Ils pourraient aussi se traduire par la crainte développée chez le salarié relativement au manque de temps pour terminer son travail.

Sans prétendre à aucune exhaustivité, nous aborderons maintenant la question de l'impact des TIC et les conséquences qu'elles engendrent sur le temps de travail.

---

<sup>350</sup> Fernand Morin. Supra note 346 à la p 734.

<sup>351</sup> Ibid.

<sup>352</sup> Ibid.

<sup>353</sup> Ibid à la p 736.

<sup>354</sup> Ibid à la p 735.

## 1-1 L'impact des TIC sur le temps de travail

Il est un fait qu'un grand nombre d'entreprises se servent des TIC comme outils de travail, que cela soit pour organiser le travail ou bien pour l'exécuter. Bien plus que cela, d'importants investissements sont destinés à l'acquisition d'un matériel numérique de plus en plus performant, en quête d'une meilleure productivité. Une enquête effectuée en 2015 auprès des entreprises situées au Québec par l'Institut de la statistique du Québec<sup>355</sup> a révélé qu'un tiers des entreprises a investi dans l'outillage en TIC. L'Institut de la statistique du Québec affirme que 81,3% des entreprises faisant travailler deux cent cinquante salariés et plus, investit dans l'acquisition des TIC. Cet investissement est généralement proportionnel à la taille de l'entreprise : plus le nombre de salariés est élevé, plus elle acquiert des TIC qui deviennent des outils de travail. Cette nouvelle façon de travailler qui ignore les dimensions spatiale et temporelle appelle donc une adaptation des conditions de travail. De cette manière, le salarié ne doit pas être lésé dans l'exercice de ses droits, notamment son droit au repos, qui est essentiel pour la préservation de sa santé.

Sophie Fantoni-Quinton rappelle que « [l]e droit, mais aussi les partenaires sociaux ont longtemps appréhendé le temps de travail dans sa composante uniquement quantitative »<sup>356</sup>. Ainsi, le temps de travail et sa rémunération sont déterminés en fonction du nombre d'heures dans la journée et dans la semaine que le salarié aura passée à travailler sous le contrôle de son employeur. D'après Émilie Genin, la désuétude de la mesure du travail par le temps est générée, entre autres, par la « généralisation des TIC »<sup>357</sup> dans le monde du travail. En outre, Francis Jauréguiberry affirme que les TIC contribuent au dédoublement du temps de travail, ce qui entraîne

---

<sup>355</sup> Institut de la statistique du Québec, « Les investissements dans les technologies de l'information et des communications dans les entreprises du Québec » (2017) en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201712-4.pdf>.

<sup>356</sup> Sophie Fantoni-Quinton, « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés » (2010) 688 *Droit social* 395 à la p 395.

<sup>357</sup> Émilie Genin. *Supra* note 332 à la p 658.

sa densification. Le téléphone intelligent, que l'auteur cite en exemple des moyens de communication, facilite la superposition de deux temps<sup>358</sup>, fait en sorte que deux actions distinctes se produisent ensemble au même moment. En effet, le temps que le salarié met pour parcourir le trajet qui le mène à son bureau, est dédoublé du temps de la communication avec son assistante. Tout cela est évidemment facilité par l'utilisation du cellulaire<sup>359</sup>. Ainsi, dit l'auteur, « la chasse au temps perdu, le culte du potentiel, la montée de l'urgence, la pression de l'immédiat et la multiplication des informations plongent l'individu dans une situation d'injonctions répétées à réagir de plus en plus vite »<sup>360</sup>. Par ce raisonnement qui rend compte d'une complexification du temps de travail du salarié utilisateur des TIC, la dimension temporelle est essentiellement remise en cause puisqu'« [i]nstantanéité, réactivité, accélération des processus ont des conséquences sur le temps dont dispose un salarié pour répondre à une sollicitation, effectuer une tâche. Par conséquent l'aspect temporel de la surcharge informationnelle nous semble déterminant dans un contexte de généralisation des TIC »<sup>361</sup>.

Issac Henri, Eric Campoy et Michel Kalika se sont penchés sur la surcharge informationnelle provoquée par les TIC pour expliquer l'intensification du travail effectué par le salarié<sup>362</sup>. En fait, cette surcharge informationnelle, selon les auteurs, est due, premièrement, au volume des informations qui parviennent au salarié. Ainsi, celui-ci est submergé par les informations qui sont rapidement et facilement acheminées vers lui par les différents outils technologiques utilisés. En second lieu, les auteurs attribuent la surcharge informationnelle à la capacité de chaque salarié à traiter ce volume toujours croissant d'informations qui l'envahissent. Conséquemment, cette surcharge cognitive, pour reprendre le qualificatif utilisé par

<sup>358</sup> Francis Jauréguiberry. Supra note 10 à la p 82.

<sup>359</sup> Ibid.

<sup>360</sup> Ibid à la p 89.

<sup>361</sup> Issac Henri, Eric Campoy et Michel Kalika, « Surcharge informationnelle, urgence et TIC, l'effet temporel des technologies de l'information » (2007) 3 :13 Management et avenir 149 à la p 150.

<sup>362</sup> Ibid.

les auteurs, est liée aux habiletés de chacun et « [c]es temps de traitement nécessitent par ailleurs des compétences particulières afin de réduire le temps consacré à cette manutention de l'information, très consommatrice de temps. D'où une perception d'un débordement ou une saturation cognitive »<sup>363</sup>. Quant à la surcharge communicationnelle générée par le courrier électronique qui est « devenu l'un des principaux modes de communication dans l'entreprise »<sup>364</sup>, celle-ci vient se greffer au volume informationnel et à la surcharge cognitive. L'ensemble des trois éléments constitue la surcharge informationnelle qui intensifie le temps de travail du salarié et tend, de ce fait, au débordement de son temps de travail sur son temps de repos.

Dans le même ordre d'idées, Cindy Felio cite en exemple le courriel et explique que « son utilisation permet également aux salariés de s'affranchir des contraintes physiques et temporelles, tout en ayant accès à une volumétrie impressionnante d'information »<sup>365</sup>. D'ailleurs, d'après l'auteure, ce phénomène se manifeste par « la consultation fréquente des messageries électroniques et le traitement des messages en dehors des heures de travail »<sup>366</sup>. De plus, nous rappelons que l'ère du numérique n'a pas seulement influencé l'organisation du travail, mais que « [l]a généralisation de l'utilisation des TIC dans les entreprises a [...] conduit à accélérer d'autres processus que ceux de production », comme le raccourcissement des délais de la mise d'un produit sur le marché<sup>367</sup>.

Une étude quantitative a été réalisée par Émilie Génin sur un échantillon de cadres français qui sont des salariés. Ceux-ci ont répondu au questionnaire portant sur l'influence des TIC relativement au débordement de leur temps de travail sur leur temps personnel. Ainsi, selon l'auteure, ce débordement est « un phénomène qui se

---

<sup>363</sup> Issac Henri et al. Supra note 361 à la p 153.

<sup>364</sup> Ibid.

<sup>365</sup> Cindy Felio. Supra note 11 à la p 86.

<sup>366</sup> Ibid.

<sup>367</sup> Issac Henri et al. Supra note 361 à la p 155. Voir aussi Patricia Vendramin et Gérard Valenduc. Supra note 68 à la p 21.

défini comme les superpositions et les interférences entre les temporalités personnelles et les temporalités professionnelles »<sup>368</sup>. C'est-à-dire que le salarié consacre tout ou une partie de son temps de repos au travail. Nous retrouvons le même constat chez Diane- Gabrielle Tremblay et Marco Alberto quand ils parlent de « l'imbrication du travail et du temps libre »<sup>369</sup> et qualifient ce processus de « perméabilité temporelle qui renvoie au fait de travailler en dehors des horaires normaux (le soir, les week-ends, etc.) »<sup>370</sup>. Il ressort de cette étude que les TIC ont un rôle significatif dans la création de la surcharge de travail due aux messageries et aux téléphones intelligents. Émilie Genin conclut que « [c]e trop-plein d'informations conduirait les cadres à [les] traiter à la maison, faute de pouvoir le faire au bureau »<sup>371</sup>. De ce fait, la limitation et la réduction du temps de travail, énoncées par les dispositions législatives ne sont pas en réalité respectées par le salarié, étant donné que celui-ci continue de travailler pendant son temps de repos. À ce sujet, Sophie Fantoni-Quinton écrit que « [t]ous les indicateurs témoignent d'une détérioration des conditions de travail alors même que la durée du travail [légale] est moindre qu'avant».<sup>372</sup>

De son côté, le Bureau international du travail, dans son rapport « [l]'avenir du travail »<sup>373</sup>, explique le double impact qu'entraîne l'utilisation des TIC sur les conditions de travail dans le milieu salarial. Ainsi, le rapport établit que « [s]i les avancées technologiques récentes, comme le télétravail et le travail mobile via les TIC (T/ICTM), permettent une plus grande autonomie, elles semblent aussi créer un rythme de travail plus effréné, dans la mesure où les frontières entre vie

<sup>368</sup> Émilie Genin. Supra note 332 à la p 660.

<sup>369</sup> Diane- Gabrielle Tremblay et Marco Alberto. Supra note 59 à la p 3 au para 12.

<sup>370</sup> Ibid à la p 4 au para 13.

<sup>371</sup> Émilie Genin. Supra note 332 à la p 673.

<sup>372</sup> Sophie Fantoni-Quinton. Supra note 356 à la p 398.

<sup>373</sup> BIT « L'avenir du travail », Doc off OIT, Rapport initial pour la Commission mondiale (2017), en ligne : [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_591503/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_591503/lang--fr/index.htm).

professionnelle et vie privée n'existent plus, de même qu'entre heures de travail et heures de repos »<sup>374</sup>.

L'intensification du travail par l'effet des TIC qui permettent et facilitent le travail du salarié durant son temps de repos empiète sur son droit au repos et engendre donc des conséquences sur la santé du salarié. Ce sont les effets des TIC sur la santé du salarié que nous examinerons dans le prochain sous-titre.

### **1-2 Les effets des TIC sur la santé des salariés**

L'intensification du travail pour le salarié qui est appelé à demeurer en « alerte permanente »<sup>375</sup> et le « brouillage entre les temporalités sociales »<sup>376</sup> sont des facteurs qui affectent le temps de repos du salarié et génèrent des effets néfastes sur sa santé. Justement, les TIC ont « engendré une densification du travail, un culte de l'urgence et de la performance aux effets négatifs : stress, burn-out, salariés tentés par le repli, climat morose, désinvestissement »<sup>377</sup>. Cet ensemble de troubles est identifié aux risques "psychosociaux", « à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail dans sa dimension principalement relationnelle (sociaux : contact avec les autres : encadrement, collègues, clients...) »<sup>378</sup>. Paul-Henri Antonmattei et al. expliquent que les troubles qui s'identifient, par exemple, au stress chez le salarié « [ne sont] qu'une manifestation parmi d'autres de ces risques qui recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises »<sup>379</sup>. « [e]n réalité, ce sont les facteurs de

---

<sup>374</sup> Ibid à la p 22.

<sup>375</sup> Fernand Morin. Supra note 346 à la p 737.

<sup>376</sup> Diane- Gabrielle Tremblay et Marco Alberto. Supra note 59 à la p 4 au para 13.

<sup>377</sup> Françoise Favennec-Herry, « Qualité de vie au travail et temps de travail » (2015) 2 Droit Social 113 à la p 113.

<sup>378</sup> Paul-Henri Antonmattei et al, *Les risques psychosociaux : identifier, prévenir, traiter*, Paris Lamy, 2010, à la p 16. Voir aussi, Cindy Felio. Supra note 11 à la p 113.

<sup>379</sup> Ibid à la p 16.

risques qui sont saisis par le droit du travail (harcèlement moral et sexuel, stress, violence, insécurité dans l'emploi, discrimination, intensification du travail, voire organisation du travail »<sup>380</sup>.

De son côté, Katherine Lippel affirme que l'intensification du travail « implique qu'on doit travailler plus vite et produire plus en moins de temps, avec moins de périodes de repos. Elle est associée à un niveau plus élevé de problèmes musculosquelettiques ainsi qu'aux problèmes de bien-être au travail, à l'augmentation du stress et parfois aux problèmes de santé mentale »<sup>381</sup>. Cela dit, lorsque cette intensification du travail est générée par les TIC, tout porte à croire que ces dernières peuvent engendrer des troubles d'ordre physique ou mental chez le salarié. Effectivement, « [c]omme nos capacités musculaires, nos capacités cognitives sont limitées par notre nature physiologique : on ne peut pas porter n'importe quel poids ; on ne peut pas non plus enregistrer n'importe quelle densité de messages à la minute. Dans les deux cas, on peut "forcer" l'effort pendant un temps plus au moins long et avec des conséquences plus au moins graves et plus au moins durables »<sup>382</sup>.

Sandrine Caroly affirme que la détermination de troubles musculosquelettiques peut être établie en comptabilisant « [l]e nombre de changements de direction du regard comportant des mouvements de la tête selon le nombre de fenêtres ouvertes sur

---

<sup>380</sup> Loïc LeRouge, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé »(2014) 2 Droit social 152 à la p 155.

<sup>381</sup> Katherine Lippel, «L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de la mondialisation» (2016) 2 : 47 Revue de droit d'Ottawa 535 à la p 548.

<sup>382</sup> Thierry Pillon et François Vatin. Supra note 17 à la p 29. Voir aussi, Institut national de santé publique « Troubles musculo-squelettiques liés au travail », en ligne :<https://www.inspq.qc.ca/troubles-musculo-squelettiques-lies-au-travail>. Au Québec, les troubles musculosquelettiques (ci-après TMS) sont ainsi énumérés par l'Institut national de la santé publique au Québec : « [c]es atteintes touchent des tendons, des muscles, des ligaments, certains nerfs périphériques ou d'autres structures autour des articulations. Ils peuvent se manifester au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs ».

l'écran informatique, afin d'évaluer des risques de maux de dos ou de TMS »<sup>383</sup>. C'est donc ce mouvement répétitif, par exemple le nombre de frappes sur le clavier, qui peut engendrer des troubles dans les articulations des doigts de la main. Ainsi, les salariés sont exposés aux risques psychosociaux et musculosquelettiques engendrés par l'utilisation des TIC. Les risques physiques peuvent être liés, par exemple, à de fortes sollicitations de la vision ou bien aux gestes et aux postures inadaptes devant les écrans, claviers, téléphones intelligents ou ordinateurs portables<sup>384</sup>. De même, les risques psychosociaux entraînés par l'introduction des TIC comme outils de travail sont souvent générés par une surcharge informationnelle, ou encore par la perte des limites entre vie professionnelle et privée<sup>385</sup>, car «[c]e sont toujours des corps humains qui sont confrontés au travail : ce sont eux auxquels on demande d'absorber l'accélération exponentielle des rythmes permis par les TIC»<sup>386</sup>.

Dans le but de prévenir ces risques professionnels, quels qu'ils soient, la France est tenue d'intégrer dans sa législation interne les dispositions de la *Directive européenne, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*<sup>387</sup>. Les orientations de cette directive visent la préservation de la santé du salarié au travail et elle définit la prévention comme moyen d'atténuer, voire d'éliminer ces risques<sup>388</sup>. De plus, la France a transposé en droit interne l'Accord interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 signé par les partenaires sociaux européens le 8

<sup>383</sup> Sandrine Caroly, « Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences sur la santé ? » (2007) 9 : 2 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé au para 10, en ligne : <http://journals.openedition.org/pistes/2993>.

<sup>384</sup> Ibid.

<sup>385</sup> Loïc Lerouge. Supra note 380 à la p 152. Voir aussi, Ferouz Boudokhane-Lima et Cindy Felio, « Les usages professionnels des TIC : des régulations à construire » (2015) 48 Communication et Organisation 139 à la p 140.

<sup>386</sup> Pierre-Yves Gomez et Romain Chevalet, « Impact des TIC sur la santé au travail » (2011) 5 : 214 Revue française de gestion 107 à la p 123.

<sup>387</sup> *Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.*

<sup>388</sup> Ibid à l'art 3(d) : « [Prévention :] l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ».

octobre 2004<sup>389</sup>. Ce dernier compte l'« aménagement du temps de travail, dépassement excessif et systématique d'horaires »<sup>390</sup>, ainsi que « la charge de travail réelle manifestement excessive »<sup>391</sup> parmi les indicateurs mesurant l'état de stress. Nous avons évoqué plus haut l'idée que ces situations sont corollaires d'une utilisation outrancière des TIC provoquant une imbrication entre les temporalités qui engendreraient un état de stress.

Cela dit, le lien entre l'utilisation des TIC et les risques physiques et psychosociaux qui apparaissent dans les milieux de travail n'est pas directement mis en évidence dans les législations relatives à la santé au travail, que cela soit au Québec ou en France. Ce lien n'est pas non plus explicitement établi dans les normes relatives à la santé au travail adoptées par l'Union européenne. D'ailleurs, « ce n'est pas la technologie par elle-même qui a un effet sur la santé au travail, mais l'usage qu'on en fait »<sup>392</sup>.

Pour faire face aux risques professionnels qui peuvent altérer la santé du salarié, plusieurs entreprises françaises ont choisi d'adopter des règles de conduite comme politique interne de prévention, qui consistent en la déconnexion après les heures de travail. Ainsi, le salarié sera en mesure de prendre son temps de repos, d'éviter tout stress et tout épuisement professionnel lié à l'accoutumance aux TIC. Avant même l'adoption en France de la *Loi Travail* consacrant le « droit à la déconnexion », les entreprises comme Nestlé, Orange et Canon ont eu recours à des « mesures organisationnelles »<sup>393</sup>, comme celle consistant à débrancher le serveur de l'entreprise pendant la fin de semaine pour permettre aux salariés de profiter pleinement de leur temps de repos. Conséquemment, ces mesures non imposées par des normes

---

<sup>389</sup> Paul-Henri Antonmattei et al. Supra note 378 aux pp 31, 161.

<sup>390</sup> Ibid à la p 163.

<sup>391</sup> Ibid.

<sup>392</sup> Pierre-Yves Gomez et Romain Chevallet. Supra note 386 à la p 109.

<sup>393</sup> Ferouz Boudokhane-Lima et Cindy Felio, « Les usages professionnels des TIC : des régulations à construire » (2015) 48 *Communication et Organisation* 139 à la p 142.

juridiques, issues d'un consensus entre employeurs et salariés, sont en fait une « reconfiguration des pratiques professionnelles par les TIC »<sup>394</sup>. Ces mesures sont à même de prévenir les effets néfastes provoqués par la connexion démesurée facilitée par les TIC. Pour atteindre l'objectif d'une protection du temps de repos du salarié, lequel est déjà préservé par des dispositions d'ordre public, serait-il nécessaire d'allonger le recueil législatif en y annexant la norme du « droit à la déconnexion » ?

## **2-L'encadrement juridique du « droit à la déconnexion »**

### **2-1 Le « droit à la déconnexion »**

À la lumière de ce qui a été développé au premier chapitre, nous déduisons que la production normative relative à la limitation du temps de travail et à la consécration du temps de repos a été élaborée dans le but de protéger le salarié. Celui-ci est considéré comme la partie ayant peu ou pas de pouvoir de négociation dans la relation qui le lie à son employeur. Parallèlement, la légalisation des associations ouvrières érigées en syndicats n'est pas sans effet sur l'élaboration d'un cadre juridique visant l'amélioration des conditions de travail des salariés. En effet, la revendication syndicale a fourni une contribution au renforcement de l'initiative législative amorcée par l'État au profit des ouvriers de l'ère industrielle. Ainsi, les normes légiférées et les négociations collectives sont les assises du droit du travail. Nous verrons que le « droit à la déconnexion » est avant tout un droit négocié et non une norme de protection émanant de l'État.

Au Québec, une série de normes relatives à l'aménagement du temps de travail et au repos ont été dictées et imposées par l'État ; elles sont revêtues du caractère d'ordre public<sup>395</sup>. De ce fait, toute norme négociée dans le cadre d'un décret de convention

---

<sup>394</sup> Ibid à la p 139.

<sup>395</sup> *Lnt.* Supra note 3 à l'art 93.

collective<sup>396</sup>, d'une convention collective ou d'un contrat individuel de travail ne peut déroger à la norme d'ordre public imposée par l'État, excepté pour disposer de conditions plus avantageuses au bénéfice des salariés<sup>397</sup>.

En France, l'*Ordonnance relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant*<sup>398</sup> de 1967 a pour la première fois introduit la notion de dérogation à la loi. Ainsi, un arrêté ministériel a pu étendre la négociation collective<sup>399</sup> aux organisations non signataires<sup>400</sup>, c'est-à-dire que la convention collective ainsi étendue par arrêté ministériel devient applicable quand bien même le décret<sup>401</sup> prévoit d'autres aménagements plus avantageux pour le temps de travail. À noter que ce sont les stipulations de la convention, et non la norme adoptée par l'État, qui s'appliquent aux organisations non signataires de ladite convention. Dans le même sillage, l'*Ordonnance du 16 janvier 1982* et toutes les lois qui ont suivi et se rapportent aux conditions du travail ont soumis l'aménagement du temps de travail toujours à une plus large négociation, à telle enseigne que l'État n'intervient que pour poser le minimum constituant l'ordre public applicable à défaut de norme conventionnelle<sup>402</sup>. Ainsi, l'État, en tant qu'émetteur de la règle de droit protectrice des salariés, cède aux acteurs de la relation de travail un champ plus large dans la réglementation et l'aménagement du temps de travail<sup>403</sup>. L'extension du champ de la réglementation par la négociation s'est davantage amplifiée, comme nous l'avons vu au premier chapitre, avec l'adoption de la *Loi de 2004*<sup>404</sup>, laquelle permet à l'accord d'entreprise

<sup>396</sup> *Lnt.* Supra note 3 à l'art 1(5). Voir notamment, *Loi sur les décrets de conventions collectives*, RLRQ, c. D-2 à l'art 2.

<sup>397</sup> *Lnt.* Supra note 3 à l'art 94.

<sup>398</sup> *Ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967*, JO, 28 septembre 1967, 9557.

<sup>399</sup> Voir annexe A.

<sup>400</sup> *Ordonnance du 27 septembre 1967*. Supra note 398 à l'art 1.

<sup>401</sup> Voir la définition de la convention collective à l'Annexe A.

<sup>402</sup> Grégoire Loiseau, Laurence Pécaut-Rivolier et Geneviève Pignarre, « L'ordre public social a-t-il un avenir ? » (2016) 11 *Droit Social* 886 à la p 889.

<sup>403</sup> *Ordonnance du 27 septembre 1967*. Supra note 398 au préambule à la p 295.

<sup>404</sup> *Loi du 4 mai 2004*. Supra note 218.

d'aménager le temps de travail en fixant, par exemple, le contingent annuel d'heures supplémentaires qui initialement était du ressort de l'accord de branche. Elle a été suivie de la *Loi de 2008*<sup>405</sup> qui permettait à l'accord d'entreprise de déroger non seulement à l'accord de branche et à la convention collective, mais aussi à la loi qui devient supplétive et ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'accord de branche et de convention collective. Tout cela a été confirmé par la *Loi Travail* de 2016<sup>406</sup> que nous expliquerons amplement plus loin. Ainsi, le temps de travail et le temps de repos du salarié sont intégrés dans un large champ de négociation où la garantie minimale devient supplétive. C'est dans ce contexte que la discussion sur l'introduction d'une norme relative au «droit à la déconnexion» s'est déroulée.

Cela étant, le monde salarial investi par les TIC nécessite-t-il réellement une adaptation législative afin que soit rétablie la délimitation entre le temps de travail et le temps de repos ? Un temps de non-utilisation des TIC ou encore de « déconnexion » n'est-il pas le temps durant lequel le salarié ne reçoit aucun ordre ni aucun contrôle de la part de son employeur et n'est donc pas disponible vis-à-vis de ce dernier ? À cet égard, Pascal Lokiec affirme que le contexte dans lequel a été mis en place un cadre juridique traditionnel pour circonscrire le temps de travail et pour consacrer le droit au temps de repos n'est plus le même : « Pour le droit, la tâche est redoutable, il est vrai, car s'il était relativement aisé de réguler une relation de travail qui se situait dans un cadre précis, celui du lieu et du temps de travail, il est très difficile d'appréhender des immixtions qui n'ont plus de frontières objectives et interviennent potentiellement en tous lieux et tout moment».<sup>407</sup>

Dans le prochain paragraphe, nous nous pencherons en premier lieu sur la tentative d'insertion par un projet de loi du « droit à la déconnexion » dans le droit du travail au Québec. En second lieu, nous examinerons l'adoption d'un « droit à la

<sup>405</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220.

<sup>406</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'article L 3121-11.

<sup>407</sup> Pascal Lokiec, « Il faut sauver le droit du travail ! », Paris, Odile Jacob, 2015 à la p 51.

déconnexion » en France, qui s'ajoute aux normes existantes encadrant l'aménagement du temps de travail et la consécration du droit à un temps de repos dans un contexte d'une plus importante négociation de ces normes. Aussi, nous analyserons la place d'un « droit à la déconnexion » dans le droit du travail au Québec et la cohabitation de la norme du « droit à la déconnexion » avec la notion d'ordre public en France.

### 2-1-1 Le « droit à la déconnexion » au Québec

Comme c'est le cas en France, le phénomène du débordement du temps de travail sur le temps de repos au Québec concerne aussi le salarié, puisqu'un nombre important d'entreprises québécoises utilisent les TIC<sup>408</sup>. À cet égard, Fernand Morin explique qu'une disponibilité virtuelle est établie au moment où l'employeur fournit les outils tels que le téléphone cellulaire au salarié : « [s]i l'entreprise fournit au besoin des téléphones cellulaires aux salariés, ils deviennent virtuellement disponibles [...] »<sup>409</sup>. Lorsqu'elles sont introduites comme outils de travail, les TIC peuvent donc compromettre le temps de repos du salarié. Pourtant, la notion du « droit à la déconnexion » n'est pas au centre des débats au Québec et elle n'est pas encadrée dans le droit du travail. À ce sujet, le Journal de Montréal a publié ce qui suit : « [l]e capitalisme actuel, celui d'un système mondialisé, constamment connecté et s'appuyant sur l'essor technologique continu, oblige les travailleurs à suivre son rythme »<sup>410</sup>. L'opinion qui s'en dégage n'est pas orientée vers la mise en place d'un cadre juridique visant la préservation du temps de la déconnexion. Le salarié serait désormais contraint de suivre le rythme qui lui est imposé et donc de sacrifier son droit au repos. Une opinion plus modérée nous est livrée par le professeur Gilles Trudeau lors d'une entrevue accordée à Radio-Canada : « [o]n met le doigt sur un problème qui se développe grandement dans nos milieux de travail, soit le fait d'être

---

<sup>408</sup> Institut de la statistique du Québec. Supra note 355.

<sup>409</sup> Fernand Morin. Supra note 346 à la p 735.

<sup>410</sup> Saoud Maherzi, « Le droit à la déconnexion ne sert à rien », *Journal de Montréal* (26 avril 2018).

complètement empêché de prendre les repos auxquels on a droit parce qu'on reste en contact d'une façon ou d'une autre grâce aux [nouveaux outils technologiques] »<sup>411</sup>. Le professeur poursuit en affirmant que la loi au Québec renferme les « dispositions générales »<sup>412</sup> qui « permettent aux travailleurs d'être coupés du bureau pendant leur temps de repos »<sup>413</sup>. Certes, comme cela a été démontré plus haut, les dispositions de la *Lnt* consacrent le droit au repos du salarié en autorisant une rupture temporaire du lien de subordination. Il arrive que les TIC maintiennent cette relation entre le salarié et l'employeur. Dans de tels cas, le droit au temps de repos est altéré et le salarié est privé de son droit au repos. En outre, une protection législative du « droit à la déconnexion » serait-elle une solution opportune pour la protection du droit au repos du salarié durant son temps de repos ?

La question du « droit à la déconnexion » a tout de même fait son entrée au sein de l'Assemblée nationale du Québec en mars 2018 dans la foulée de la dernière réforme de la *Lnt* lorsque ce droit a été introduit dans un projet de loi<sup>414</sup> d'intérêt privé par le député de l'opposition Gabriel Nadeau-Dubois. À la lecture du Journal des débats concernant ce projet, il ressort clairement que ce dernier vise l'adoption de normes législatives prescrivant à l'employeur la mise en place d'une « politique » au sein de l'entreprise qui aurait pour but le respect du temps de repos des salariés par la déconnexion en dehors des heures de travail. Le projet de loi distingue les employeurs faisant travailler cent salariés et plus des employeurs qui n'ont pas atteint ce nombre. La première catégorie d'employeurs doit procéder à la désignation d'un comité constitué de six membres dont la moitié au moins est représentative des

---

<sup>411</sup> Entrevue du professeur Gilles Trudeau par Radio Canada (04.01.2017) sur « Les salariés français ont maintenant le droit à la « déconnexion professionnelle », en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1008906/francais-loi-droit-deconnexion-france-cellulaire-courriel-texto-travail-quebec>.

<sup>412</sup> Ibid.

<sup>413</sup> Le professeur Gilles Trudeau par Radio Canada. Supra note 411.

<sup>414</sup> Québec PL 1097, « Projet de loi d'intérêt privé, Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>er</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, (12 mars 2018) (M. Gabriel Nadeau-Dubois).

salariés. Ainsi, les représentants des salariés sont désignés par les associations accréditées à raison d'un membre par association lorsque plusieurs associations sont actives au sein de l'entreprise. Pour les salariés non syndiqués, il leur revient de désigner des représentants parmi eux. De plus, lorsque les salariés représentés par une association accréditée sont majoritaires, ils auront à désigner un nombre majoritaire de membres qui les représentent. De même, pour les salariés non syndiqués, lorsqu'ils sont majoritaires leurs représentants désignés seront majoritaires au sein du comité. Concernant les autres membres du comité représentant l'employeur, ceux-ci sont désignés par ce dernier.

Le comité ainsi constitué élabore une politique de déconnexion en dehors des heures de travail permettant au salarié de se déconnecter durant son temps de repos. Le projet de loi prévoit l'établissement d'un bilan annuel par l'employeur devant être soumis aux membres du comité. Le bilan rend compte de l'utilisation des TIC et de l'application de la politique de déconnexion telle qu'elle a été élaborée. Le comité décide de la révision ou non de la politique de déconnexion, selon le contexte. En cas de désaccord relativement à l'élaboration ou à la révision de la politique de déconnexion, un représentant des salariés ou un représentant de l'employeur peut recourir à la *Cnesst* aux fins de la désignation d'un médiateur pour sortir de l'impasse. Enfin, si la médiation échoue, la *Cnesst* élabore une politique de déconnexion applicable à tous les salariés, ou à un groupe de salariés.

Quant à la seconde catégorie d'entreprise, celle qui compte moins de cent salariés, l'employeur est tenu de consulter les salariés ou bien leur représentant avant d'élaborer une politique de déconnexion. Cette dernière est transmise à la *Cnesst* pour vérification, laquelle, par un avis motivé, peut demander à l'employeur d'apporter des modifications en lui prescrivant un délai pour s'y conformer. À défaut pour l'employeur de se conformer au contenu de l'avis de la *Cnesst*, celle-ci lui fait des recommandations. Dans le cas où l'employeur refuse de prendre en compte les

recommandations, il sera traduit devant le Tribunal administratif du travail (ci-après le TAT). Dans ce cas, le juge administratif ordonne à l'employeur d'élaborer une politique de déconnexion ; celle-ci est déposée devant le TAT qui peut la modifier si nécessaire. La révision de la politique de déconnexion se fait tous les deux ans et elle doit être soumise à la *Cnesst* pour approbation. De surcroît, des amendes sont prévues dans le projet de loi, variant entre 1000\$ et 1500\$, pour les entreprises employant moins de cent personnes. Par contre, les amendes peuvent atteindre 30 000 \$ pour les entreprises faisant travailler cent salariés et plus.

Le député de l'opposition M. Gabriel Nadeau-Dubois a défendu le projet de loi relatif au «droit à la déconnexion» dans les termes suivants : « La ministre n'a rien inclus dans son projet de loi, pas un seul article qui concerne les nouvelles technologies. On est en 2018, malheureusement, là, le travail, ça ne se termine plus quand on quitte le bureau»<sup>415</sup>. De son côté, la ministre du Travail du Québec a répliqué en renvoyant aux réformes futures de la *Lnt* concernant l'aménagement du temps au profit des travailleurs et des familles du Québec<sup>416</sup>. Il est un fait que la ministre du Travail avait fait connaître sa position peu enthousiaste à l'égard du concept du « droit à la déconnexion » lors d'une déclaration à la presse en mars 2018<sup>417</sup> à l'occasion du dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale du Québec. Elle avait expliqué que le droit en vigueur est à même d'encadrer un temps de déconnexion. Elle a réitéré son point de vue dans sa réplique au député lors de son intervention aux débats parlementaires<sup>418</sup>. Le projet n'a pas trouvé d'échos et il est mort au feuillet. Nous déduisons de cela qu'à l'inverse de son homologue français, le législateur québécois ne voit pas dans la notion du « droit à la déconnexion » une norme pertinente pour

<sup>415</sup> Projet de loi d'intérêt privé 1097, «Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>er</sup> lecture, *Débats de l'Assemblée nationale du Québec*, 41-1 n° 320 (22 mars 2018) à la p 19140, (M. Gabriel Nadeau-Dubois).

<sup>416</sup> Projet de loi d'intérêt privé 1097, «Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>er</sup> lecture, *Débats de l'Assemblée nationale du Québec*, 41-1 n° 320 (22 mars 2018) à la p 19140, (Mme Dominique Vien).

<sup>417</sup> Jean-Frédéric Moreau, « Droit à la déconnexion : pas besoin de légiférer, selon Vien », *Le Soleil* (22 mars 2018).

<sup>418</sup> *Débats de l'Assemblée nationale du Québec*. Supra note 416 à la p 19140.

adapter le droit du travail à l'ère du numérique. C'est pour cela qu'aucune disposition traitant de la « déconnexion » n'a été introduite lors des réformes apportées à la *Lnt*<sup>419</sup> en juin 2018.

Néanmoins, l'empiètement sur le temps de repos du salarié, facilité par les TIC, est un fait au Québec comme ailleurs<sup>420</sup>. Par exemple, dans le cadre de la modernisation du *Code canadien du travail*<sup>421</sup>, la ministre a mené une consultation entre mai 2017 et mars 2018<sup>422</sup>. Dès lors, un rapport a été établi, résumant le point de vue des organisations syndicales et patronales, des universitaires, des experts et de tous les Canadiens qui ont participé au sondage effectué en ligne<sup>423</sup>. L'objet du sondage concernait les normes du travail relatives au temps de travail, au temps de repos et aux congés. Un pourcentage important de répondants, qui s'élève à 93%<sup>424</sup>, se montre favorable à une déconnexion en dehors du temps de travail. En revanche, 79%<sup>425</sup> des participants au sondage préfèrent que soient élaborées par les employeurs des politiques visant une utilisation adéquate des TIC en dehors des heures de travail. Les organisations syndicales mettent l'accent sur la nécessité pour un salarié de bénéficier d'un temps de repos parce que, disent-elles « le fait de répondre à des courriels et à des appels téléphoniques se répercute sur la qualité du temps passé avec la famille et

<sup>419</sup> LQ 2018, c. 21. Supra note 5.

<sup>420</sup> *Association des juristes de justice c. Canada (PG)*, 2017 CSC 55 au para 50 : « [I]a Cour suprême juge que ce temps d'astreinte pris sur le temps de repos des juristes du gouvernement fédéral contraint de porter un téléavertisseur, n'est pas si important pour être qualifié d'atteinte à une liberté fondamentale au sens des dispositions de la *Charte Canadienne*. « la faculté des juristes -deux à trois semaines par année -d'assister à des opéras ou à des cours de piano, ou de s'entraîner pour un triathlon, sans avoir à garder un téléavertisseur près d'eux, n'est pas protégée par l'art. 7». Voir aussi, *Syndicat des professionnelles du centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers, 2005* (QCCA) 110.

<sup>421</sup> *Code canadien du travail*, LRC 1985, ch.L-2.

<sup>422</sup> Canada, Ministère de l'emploi, du développement de la main d'œuvre et du travail, *Commentaire de la ministre de l'emploi : La modernisation des normes du travail fédéral*, Canada, Publication du Canada, 2018 à la p 4.

<sup>423</sup> Ibid à p 13.

<sup>424</sup> Ibid.

<sup>425</sup> Ibid.

du temps personnel, est une source de stress et réduit l'efficacité du temps de repos»<sup>426</sup>.

### 2-1-2 Le « droit à la déconnexion » en France

Des dispositions sur le droit à la déconnexion ont été introduites au *Code du travail français*<sup>427</sup> avec l'adoption de la *Loi Travail*<sup>428</sup>, inspirées par le Rapport Mettling<sup>429</sup> commandé par le gouvernement en 2015 dans le but « d'examiner la question de l'effet de la transformation numérique sur le travail »<sup>430</sup>. Effectivement, « [l]a mission a inscrit sa réflexion au cœur de l'entreprise pour cerner l'impact de la transformation numérique sur trois points précis : les conditions de travail, l'organisation du travail et le management »<sup>431</sup>. Le rapport a été déposé le 15 septembre 2015 auprès de la ministre du Travail.

Lors de la présentation du projet de loi menant à l'adoption de la *Loi Travail* devant l'Assemblée nationale française, la ministre du Travail confirme que « [l]e rôle de la loi, qui reste essentiel, est recentré sur ce qui est strictement nécessaire à la protection de l'ordre public. De vastes espaces d'adaptations aux besoins économiques sont ainsi ouverts aux branches professionnelles et aux entreprises »<sup>432</sup>. Selon cette affirmation, l'ordre public est déterminé et "restreint", pour reprendre l'expression de la ministre, en fonction des besoins économiques des entreprises. Le paramètre économique est donc l'élément saillant qui explique cette grande ouverture vers un champ étendu de la négociation. C'est pourquoi ce geste législatif est interprété par la doctrine comme un désistement de l'État de son rôle de régulateur visant

---

<sup>426</sup> Ibid.

<sup>427</sup> *Code du travail français*. Supra note 2.

<sup>428</sup> *Loi Travail*. Supra note 7.

<sup>429</sup> Rapport Bruno Mettling. Supra note 8.

<sup>430</sup> Ibid à la p 2.

<sup>431</sup> Ibid.

<sup>432</sup> France, Assemblée nationale, 14<sup>e</sup> lég. *projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protection pour les entreprises et les actifs*, par Mme Myriam El Khomri la Ministre du travail, projet de loi n° 3600 (24 mars 2016) à la p 6.

essentiellement la protection des salariés, et ce, au profit des entreprises. D'ailleurs, cette réflexion est prolongée par celle d'Yvan Loufrani qui affirme que « l'État a permis aux entreprises d'orienter la production normative en fonction de leur intérêt économique »<sup>433</sup>. Afin de conforter ce raisonnement, Yvan Loufrani parle d'« [u]ne inversion complète de la hiérarchie entre le droit étatique et l'ordonnancement privé »<sup>434</sup>. Nous déduisons de ces propos que l'intervention étatique aux fins d'assurer la protection des conditions de travail des salariés, notamment concernant la limitation de leur temps de travail et l'encadrement de leur temps de repos, est en constante atténuation.

Ce constat s'impose eu égard aux multiples réformes apportées à la norme relative au temps de travail par les différentes lois ; et ce, à partir de celle de 1976 instaurant le repos compensateur<sup>435</sup> jusqu'à l'actuelle *Loi Travail*<sup>436</sup> qui réorganise la hiérarchie des normes et élargit ainsi le champ de la négociation du temps du travail, comme nous le verrons dans ce qui suit. Il faut également évoquer l'*Ordonnance de 1982*<sup>437</sup> qui a introduit la flexibilité du temps de travail, ainsi que les deux lois Aubry<sup>438</sup> qui ont instauré la semaine des trente-cinq heures, sans omettre la *Loi de 2004* et la *Loi de 2008*<sup>439</sup> qui ont donné la priorité à l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et à la convention collective à propos de l'aménagement du temps de travail. Ce long parcours législatif a abouti à la *Loi Travail*<sup>440</sup>.

La *Loi travail*, adoptée le 8 août 2016 est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. Elle prévoit un nouvel agencement dans la hiérarchie des normes relativement à

---

<sup>433</sup> Yvan Loufrani, « un ordre public social de protection bientôt réduit à un noyau dur ? » (2015) 8: 2 *Revue de Management et de Stratégie* 13 à la p 23.

<sup>434</sup> *Ibid* à la p 19.

<sup>435</sup> *Loi du 16 juillet 1976*. *Supra* note 195.

<sup>436</sup> *Loi Travail*. *Supra* note 7.

<sup>437</sup> *Ordonnance du 16 janvier 1982*. *Supra* note 197.

<sup>438</sup> *Loi du 13 juin 1998*. *Supra* note 215 et *Loi du 19 janvier 2000*. *Supra* note 216.

<sup>439</sup> *Loi du 20 août 2008*. *Supra* note 220.

<sup>440</sup> *Loi Travail*. *Supra* note 7.

l'aménagement du temps de travail et du temps de repos. La première particularité que présente cette loi réside dans le nouveau « découpage normatif »<sup>441</sup> qu'elle assigne au *Code du travail français*. Nous y retrouvons donc, selon Florence Canut, trois catégories de normes, à savoir les normes d'ordre public, les normes négociées ou conventionnelles - parce qu'elles sont le résultat d'entente entre les acteurs sociaux - et les normes supplétives qui sont des règles juridiques ne trouvant application qu'à défaut d'accord collectif. Effectivement, toutes les dispositions se rapportant à la limitation du temps de travail et à l'encadrement du temps de repos du salarié, et qui sont énoncées dans le *Code du travail*, entrent dans ce nouveau gabarit. Ainsi, chaque norme est présentée en trois parties. La première porte sur l'ordre public, par exemple la durée légale du travail hebdomadaire est de trente-cinq heures<sup>442</sup>, suivie de la seconde partie qui concerne le domaine de la négociation englobant toutes les normes pouvant être établies par un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention collective, par exemple concernant les heures supplémentaires, un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de la totalité ou d'une partie du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur<sup>443</sup>. Puis, la troisième partie qui rassemble les normes supplétives, c'est-à-dire des règles de droit auxquelles il n'est fait appel qu'à défaut d'un accord. Par exemple, à défaut d'un accord entre les acteurs sociaux, le contingent d'heures supplémentaires, à savoir le nombre maximal d'heures supplémentaires annuel, est défini par décret<sup>444</sup>; cependant, si l'accord d'entreprise, de branche ou une convention collective fixe un contingent d'heures supplémentaires, celui-ci devient applicable sans égard à la loi.

---

<sup>441</sup> Florence Canut, « l'ordonnancement des normes étatiques et des normes conventionnelles – à propos du projet de loi Travail » (2016) 6 *Droit social* 519 à la p 519.

<sup>442</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-27.

<sup>443</sup> Ibid à l'art L 3121-33.

<sup>444</sup> Ibid à l'art L 3121-39.

Afin de cerner cet ordonnancement de normes, nous nous référons, entre autres, aux écrits de Michel Morand qui le présente comme « une nouvelle architecture des règles en matière de durée de travail et de congés »<sup>445</sup>. L'auteur met en évidence la place prépondérante qu'octroie la *Loi Travail* spécifiquement aux accords d'entreprise relatifs au temps de travail et au temps de repos. Sur ce chapitre, l'auteur évoque le renforcement de la légitimation des accords collectifs portant sur le temps de travail et les repos puisque

ceux-ci ne peuvent entrer en vigueur que s'ils ont été signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant obtenu plus de 50% des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Toutefois, si l'accord n'a pas obtenu 30% desdits suffrages, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ayant obtenu au moins 30%, pourront solliciter la mise en place d'un référendum destiné à permettre l'application de l'accord en cas d'approbation par les salariés<sup>446</sup>.

Enfin, le référendum force d'une manière ou d'une autre l'application de l'accord d'entreprise. Ainsi, l'accord d'entreprise peut, par exemple, fixer par référendum le contingent d'heures supplémentaires et aussi déterminer le taux de majoration de leur paiement, qui ne peut aller en deçà de 10%. Nous constatons bien que ce taux est inférieur, mais permis, à ce qui est prévu par les dispositions du *Code du travail*<sup>447</sup>, lequel prescrit 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà de huit heures. Ce dernier taux n'est appliqué qu'à défaut d'un accord, étant donné que la norme légiférée n'est que supplétive.

Par ailleurs, la seconde particularité de la *Loi Travail* consiste en son intéressement à la transformation de l'organisation du travail opérée par le numérique dans le monde salarial. La *Loi Travail* est présentée dans son chapitre II comme un instrument

---

<sup>445</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, « Temps de travail, Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la durée du travail et aux congés », fasc 21-1 par Michel Morand, à la section I au para A.

<sup>446</sup> Ibid à la section II au n°4.

<sup>447</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-36.

juridique qui favorise « L'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique »<sup>448</sup>. À la lecture de cet intitulé et en référence au contenu du Rapport Mettling relativement aux effets néfastes des TIC sur la santé du salarié<sup>449</sup>, nous supposons, de prime abord, que le législateur français cherche à encadrer le temps de la déconnexion pendant le temps de travail du salarié afin de lui assurer de meilleures conditions de travail. Néanmoins, la disposition de la *Loi Travail*<sup>450</sup> relative au « droit à la déconnexion » révèle un tout autre sens, à savoir l'encadrement de l'utilisation des TIC durant les temps de repos du salarié. La loi modifie les dispositions du *Code du travail*<sup>451</sup> par l'inclusion d'un septième point qui se lit comme suit :

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'un accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

En réalité, cette disposition vise « le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

Toutefois, il n'est nullement fait référence ni aux conditions de travail ni à la santé du salarié au travail, comme le fait le Rapport Mettling<sup>452</sup>. Sophie Fantoni-Quinton explique que la question de la santé du salarié au travail évoquée dans le Rapport Mettling n'est pas reprise dans la loi adoptée. L'auteure rappelle que la santé du salarié est toujours brandie comme initiatrice d'une réglementation législative, notamment concernant l'aménagement du temps de travail et du temps de repos, mais

<sup>448</sup> *Loi Travail*. Supra note 7 au chapitre II.

<sup>449</sup> Rapport Bruno Mettling. Supra note 8 à la p 52.

<sup>450</sup> *Loi Travail*. Supra note 7 à l'art 55.

<sup>451</sup> *Code du travail Français*. Supra note 2 à l'art L 2242-8.

<sup>452</sup> Rapport Bruno Mettling. Supra note 8 à la p 2.

le discours sur la santé au travail sous-tend, en fait, d'autres contraintes : « La question de la santé est devenue un alibi face aux impératifs de rentabilité »<sup>453</sup>.

De son côté, Laurence Gratton dirige des critiques à l'égard des dispositions de la *Loi Travail*: « En somme, l'on croit comprendre qu'il faut négocier sur le "droit à la déconnexion" moins pour améliorer la qualité de la vie au travail que pour préserver la vie personnelle du salarié hors travail»<sup>454</sup>. Il est clair que la norme relative au « droit à la déconnexion », telle qu'elle a été adoptée, préconise la déconnexion durant le temps de repos du salarié. Elle ne vise aucunement la mise en place de procédés pour permettre la déconnexion et l'allègement du travail du salarié qui est devenu dense par l'utilisation des TIC, comme le constate le Rapport Mettling. Selon Laurence Gratton, « [c]e droit à la déconnexion, [...] devrait également jouer pendant les temps de travail »<sup>455</sup>.

Finalement, par la norme relative à la déconnexion, le législateur français ne protège pas le salarié contre l'intensification de son temps par les TIC. De plus, le législateur semble ignorer les effets psychosociaux engendrés par l'utilisation intensive des TIC par le salarié pendant son temps de travail. Pourtant, le Rapport Mettling a mis l'accent, notamment, sur les risques qu'engendre l'utilisation excessive des TIC par le salarié. Le rapport évoque les « risques psychosociaux»<sup>456</sup> et « l'enjeu de concurrence du temps d'attention disponible »<sup>457</sup>. Or, les dispositions de la loi portant sur la déconnexion concernent essentiellement les temps hors travail du salarié, qui sont déjà encadrés juridiquement par des normes que la *Loi Travail* a pris le soin de réaménager comme nous l'avons expliqué plus haut. À cet égard, Jean-Emmanuel Ray estime qu'il est aberrant qu'« une loi d'août 2016 doive rappeler, cent dix ans

<sup>453</sup> Sophie Fantoni-Quinton, supra note 356 à la p 396.

<sup>454</sup> Laurence Gratton, « Révolution numérique et négociation collective » (2016) 12 Droit Social 1050 à la p 1053.

<sup>455</sup> Ibid à la p 1054.

<sup>456</sup> Rapport Bruno Mettling. Supra note 8 à la p 52.

<sup>457</sup> Ibid.

après celle du 13 juillet 1906 et quatre-vingts ans après celle du 21 juin 1936, que le temps de repos et de congé est un temps de non-travail »<sup>458</sup>.

C'est donc pour la période du temps de travail qu'aucune protection législative n'est prévue pour parer aux difficultés que peut engendrer une connexion immodérée du salarié. En dehors du temps de travail, le salarié est censé être protégé par des dispositions législatives lui garantissant le minimum prescrit, soit par l'ordre public soit par la négociation devenue plus étendue ou encore par les règles supplétives. Ainsi, la mise en place de procédés régulant et encadrant le temps de la déconnexion concerne les entreprises de cinquante salariés et plus<sup>459</sup> ; ceux-ci devront négocier et s'entendre sur les modalités qui leur permettent d'exercer leur « droit à la déconnexion » pendant leur temps de repos. Nous retenons donc que la disposition législative relative au « droit à la déconnexion » impose aux salariés de négocier leur temps de repos. En d'autres termes, cette disposition permet aux salariés de réclamer un temps de repos pendant leur temps de repos, par exemple en soirée, durant le repos hebdomadaire et lors des congés. Nous retenons également que ces temps de repos que nous avons énumérés sont déjà encadrés juridiquement.

À défaut d'un accord entre les salariés et l'employeur, la norme concernant le « droit à la déconnexion » prévoit que l'employeur élaborera une charte pour « la mise en œuvre des pratiques qui tendent à sensibiliser les salariés et à les orienter vers une utilisation judicieuse des TIC »<sup>460</sup> durant leur temps de repos. Cette disposition précise que l'employeur est tenu de prendre l'avis, soit du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel avant l'élaboration de la charte. Aussi, nous ne manquerons pas de faire remarquer que la disposition n'est pas assortie d'un caractère coercitif, puisque l'employeur n'est assujéti à aucune sanction en cas de

---

<sup>458</sup> Ray Jean-Emmanuel. Supra note 333 à la p.918.

<sup>459</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L2242-8.

<sup>460</sup> Ibid.

manquement de sa part relativement à l'élaboration de ladite charte<sup>461</sup>. Encore une fois, nous retenons que le législateur français a été loin dans son innovation : en plus de la détermination des normes d'ordre public en fonction des besoins économiques des entreprises<sup>462</sup>, il permet à l'employeur d'aménager le temps de repos du salarié devenu temps de la déconnexion.

Aux fins d'une meilleure compréhension du phénomène, il serait pertinent de rappeler la définition du temps de repos : il se présente comme la rupture temporaire du lien de la subordination entre l'employeur et le salarié. Ce lien étant rompu, serait-il possible pour un employeur d'exercer un quelconque contrôle sur le temps de repos du salarié ? Nous ne nous questionnons pas sur la possibilité que les stipulations de la charte ne respectent pas l'ordre public, étant donné que la permission d'élaborer une charte, accordée à l'employeur en vertu de la loi, est à nos yeux en elle-même une transgression de l'ordre public que revêtent les normes relatives à la limitation du temps de travail et au droit aux repos du salarié. Il est clair que cette possibilité de transgression est confirmée par l'intervention de l'employeur dans la gestion du temps libre du salarié. En même temps, Laurence Gratton remet en question l'effectivité et la valeur juridique de la disposition relative à la déconnexion, puisque celle-ci n'est assortie d'aucune sanction en cas de manquement à son application<sup>463</sup>. L'éventuelle réponse qui nous vient à l'esprit est qu'il serait paradoxal que le législateur dispose de sanctions à l'égard de l'employeur qui aurait manqué de gérer et de réguler le temps de repos du salarié. Le temps de repos est un temps hors travail, un temps d'insubordination et, enfin, un temps durant lequel le salarié est libre de vaquer à ses affaires personnelles. Nous traiterons dans la prochaine section de l'éclipse de l'ordre public par la norme relative au « droit à la déconnexion ».

---

<sup>461</sup> Ibid.

<sup>462</sup> France, Assemblée nationale, projet de loi n° 3600 (24 mars 2016). Supra note 432 à la p 6.

<sup>463</sup> Laurence Gratton. Supra note 454 à la p 1054.

## 2-2 Le « droit à la déconnexion » face à l'ordre public

Nous avons évoqué plus haut au chapitre I la naissance et l'évolution de la norme juridique d'ordre public relative à la limitation du temps de travail et à l'encadrement juridique du temps de repos, aussi bien au Québec qu'en France. Nous avons aussi examiné dans la section précédente l'émergence de la norme relative au « droit à la déconnexion » et son introduction sous la forme d'un projet de loi devant l'Assemblée nationale du Québec, ainsi que son adoption en norme légiférée dans le *Code du travail* en France. Ceci nous a amenée à nous questionner sur le lien de cette nouvelle norme avec l'ordre public. À cette fin, nous nous pencherons en premier lieu sur la notion de l'ordre public dans la *Lnt* au Québec et dans le *Code du travail* en France. En second lieu, nous traiterons de la norme du « droit à la déconnexion » face à l'ordre public.

Le « maintien de l'ordre »<sup>464</sup> est la définition donnée par le Petit Larousse à "l'ordre public" ; le dictionnaire l'explique ainsi : « [l]e respect des règles qui régissent un groupe »<sup>465</sup>. De leur côté, les historiens et les philosophes s'accordent pour affirmer que « [l]e concept d'ordre public a servi pour prévenir, empêcher, contraindre ou réprimer les conduites susceptibles de porter atteinte aux valeurs et éléments qui le composent... »<sup>466</sup> et que la détermination de son contenu dépend « de la conjoncture sociale, politique et économique de chaque époque »<sup>467</sup>. Le contenu de l'ordre public n'est pas d'une portée universelle. En réalité, définir l'ordre public appelle la prise en compte de « la littérature ainsi que du corpus juridique »<sup>468</sup> propre à chaque État. De ce fait, le développement qui suit mettra en exergue les acceptions se rapportant à

<sup>464</sup> Isabelle Jeuge-Maynard dans *Le Petit Larousse illustré*. Supra note 335 à *subverbo* «ordre public».

<sup>465</sup> Ibid.

<sup>466</sup> Pedro T. Nevado-Batalla Moreno, dir Céline Lageot, *Dictionnaire plurilingue des libertés de l'esprit - étude de droit européen comparé* -, traduit par Caroline Tejada-Metenier et Jean-Pierre Dionnet, Bruxelles, Bruylant, 2008 à la p 729.

<sup>467</sup> Ibid.

<sup>468</sup> Ibid à la p 727.

l'ordre public retenues par le droit québécois et par le droit français, ainsi que l'insertion de cette notion dans le droit du travail dans les deux pays.

### 2-2-1 L'ordre public et le « droit à la déconnexion » au Québec

Le *Dictionnaire de droit québécois et canadien* définit l'ordre public comme suit : « Ensemble des règles de droit d'intérêt général qui sont impératives et auxquelles nul ne peut déroger par une convention particulière »<sup>469</sup>. On retrouve une conception civiliste de la notion d'ordre public au Québec dans l'ouvrage de Jean-Louis Baudouin, Pierre Gabriel Jobin et Nathalie Vézina<sup>470</sup> où ils le définissent comme un paramètre assorti du caractère impératif attribué par le législateur aux dispositions de la loi. Conséquemment, expliquent les auteurs, le principe de la liberté contractuelle étant dominant, ce principe a quelque peu atténué la notion d'ordre public. Cette dernière a commencé à prendre sens dans la disposition portant sur l'ordre public dans le *Code civil du Bas-Canada*<sup>471</sup> en 1866. D'après les auteurs, l'expansion du concept de l'ordre public a été le corollaire de l'intervention normative étatique qui visait, à l'origine, l'instauration des limites protégeant les parties contractantes affaiblies par les crises économiques comme celle de 1929<sup>472</sup>. Ainsi, les auteurs distinguent, en premier lieu, l'ordre public politique et moral, qui traduit selon son acception traditionnelle, l'intervention de l'État pour protéger ses institutions et préserver la morale au sein de la société<sup>473</sup>. En second lieu, l'ordre public social et économique<sup>474</sup>, lequel est défini par les auteurs comme « [l]'intervention législative de l'État en matière de production, de distribution et de consommation de biens et de

<sup>469</sup> Hubert Reid, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 5<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015, à la p 451.

<sup>470</sup> Jean-Louis Baudouin, Pierre Gabriel Jobin avec la collaboration de Nathalie Vézina, *Les obligations*, 7<sup>e</sup> édition, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 2013, à la p 155 au para 96.

<sup>471</sup> *Code civil du Bas Canada*. Supra note 81 à l'art 13 « [o]n ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public ou les bonnes mœurs ».

<sup>472</sup> Jean-Louis Baudouin et al. Supra note 470 à la p 156.

<sup>473</sup> Ibid à la p 168 au para 105.

<sup>474</sup> Ibid à la p 171 au para 106.

services, et dans d'autres opérations d'échange économique, afin d'éviter des phénomènes défavorables à une classe sociale économiquement faible ou de protéger les membres de celles-ci dans les contrats qu'ils passent»<sup>475</sup>.

Cet ordre public qui protège un intérêt social et économique se scinde à son tour en un ordre public de direction<sup>476</sup> en lien avec la protection de l'intérêt général et en un ordre public de protection<sup>477</sup> faisant office d'un rempart à l'intérêt individuel. En réalité, ce raisonnement voulant la protection des parties les plus faibles du contrat est décelé dans les premières lois relatives à la limitation du temps de travail et à la consécration d'un temps de repos, à savoir l'*Acte des manufactures*<sup>478</sup> et la *Loi sur les établissements industriels*<sup>479</sup>. Cela, comme nous l'avons expliqué plus haut, implique tout d'abord l'intervention de l'État pour protéger les femmes et les enfants ; par la suite, l'extension progressive de cette protection étatique a investi tout le domaine du droit du travail<sup>480</sup>. Il faut croire que le contenu impératif de ces lois et les sanctions imposées, en cas de leur violation, attestent de cette protection. La consécration de l'importance de l'ordre public est d'autant plus mise en évidence que le nombre des textes législatifs protecteurs a augmenté avec le temps. L'ordre public a été expressément défini dans les dispositions de la *Loi du salaire minimum*<sup>481</sup> de 1940 :

Les dispositions d'une ordonnance sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par l'ordonnance dans la juridiction qu'elle détermine<sup>482</sup>.

Cette notion a été maintenue en 1979 avec l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*<sup>483</sup>. La question de l'ordre public a aussi été introduite dans la *Loi sur la santé*

---

<sup>475</sup> Ibid.

<sup>476</sup> Ibid à la p 172 au para 107.

<sup>477</sup> Ibid à la p173 au para 108.

<sup>478</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>479</sup> *Loi sur les établissements industriels*. Supra note 95.

<sup>480</sup> Guylaine vallée, JurisClasseur, Fasc 2. Supra note 83.

<sup>481</sup> *Loi du salaire minimum de 1940*. Supra note 118.

<sup>482</sup> Ibid à l'art 23.

<sup>483</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 93.

*et la sécurité du travail*<sup>484</sup> adoptée la même année. Conséquemment, l'ordre public concerne tous les salariés, à savoir ceux assujettis à une convention collective et ceux qui ne sont pas syndiqués.

À la lumière de ce qui précède, le principe de droit établit que les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce qui contrevient à l'ordre public. Cela est également confirmé par les dispositions de l'article 41.4 de la *Loi d'interprétation* qui énonce ce qui suit :

On ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public<sup>485</sup>.

De plus, l'ordre public se présente sous deux aspects. Le premier est un ordre public formel<sup>486</sup> que l'on retrouve énoncé clairement dans le texte adopté par le législateur. Le second est un ordre public virtuel<sup>487</sup>, qui se traduit par une interprétation donnée par le juge au texte de loi lorsque celui-ci est dépourvu d'expression impérative. Pour l'ordre public virtuel, dans son interprétation aux fins de dégager le caractère impératif du texte de la loi, le juge fait référence à l'intention du législateur de dresser des bornes autour de l'entente contractuelle pour assurer une certaine protection. Ainsi, l'intention du législateur est saisie par le juge au moment de l'adoption de la loi<sup>488</sup>. De son côté, Louise Otis explique la notion d'ordre public virtuel en évoquant le cas où le législateur n'est pas explicite quant au caractère d'ordre public des dispositions qu'il adopte. Dans une telle hypothèse, conclut l'auteure, la jurisprudence tranche la question en tenant compte « des valeurs fondamentales de la

<sup>484</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Supra note 105 à l'art 4.

<sup>485</sup> *Loi d'interprétation* R LRQ, c. I-16, art 41.4.

<sup>486</sup> Didier Lluelles et Benoît Moore, *Droit des obligations*, 2<sup>e</sup> éd, Montréal, Thémis, 2012

à la p 1067 aux paras 1907, 1909.

<sup>487</sup> Ibid à la p 1070 au para 1914.

<sup>488</sup> Ibid à la p 1071 au para 1915.

société à un moment donné »<sup>489</sup>, et de « l'évolution par la démonstration d'un intérêt social ou économique réel et dominant »<sup>490</sup>.

Une autre distinction nous est aussi présentée par Didier Lluelles et Benoît Moore relativement aux effets de l'ordre public. Somme toute, selon qu'il s'agisse de la protection de l'intérêt individuel ou de l'intérêt général, nous serons en présence d'un ordre public de protection ou bien d'un ordre public de direction. La distinction entre les deux ordres publics de direction et de protection dans le droit québécois est empruntée à la doctrine française<sup>491</sup>. En outre, nous retrouvons ce développement dans la définition de Vincent Karim: « [l]orsque l'ordre public a comme but la sauvegarde de l'individu et de ses intérêts, il s'agit d'un ordre public de protection alors que lorsqu'il promeut une conduite politique ou économique déterminée, il est alors question d'ordre public de direction »<sup>492</sup>. Selon Didier Lluelles et Benoît Moore, le but de cette distinction est la détermination de la sanction à appliquer en cas de violation de l'ordre public de direction ou bien de protection. Ainsi, l'entrave à l'ordre public de direction entraîne la nullité absolue, tandis que la transgression de l'ordre public de protection est sanctionnée par la nullité relative<sup>493</sup>.

Dans les faits, cette différenciation entre l'ordre public de direction et l'ordre public de protection n'est pas si évidente qu'elle en a l'air, notamment en droit du travail. À cet égard, Jean-Louis Baudouin et al. évoquent la difficulté de distinguer l'ordre public de direction de l'ordre public de protection<sup>494</sup>. Les auteurs font référence à la position de l'auteure Michelle Cumyn<sup>495</sup>, qui remet en cause le critère de l'intérêt

---

<sup>489</sup> Louise Otis, « L'ordre public dans les relations de travail » (1999) 40: 2 Cahiers de droit 383 à la p 386.

<sup>490</sup> Ibid.

<sup>491</sup> Didier Lluelles et Benoît Moore. Supra note 486 à la p 1084 au para 1933.

<sup>492</sup> Vincent Karim, *Les obligations*, 4<sup>e</sup> édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015 à la p 565 au para 1307.

<sup>493</sup> Didier Lluelles et Benoît Moore. Supra note 486 à la p1085 au para 1934.

<sup>494</sup> Jean-Louis Baudouin et al. Supra note 470 à la p 173 au para 108.

<sup>495</sup> Ibid à la p 174 à la note de bas de page n° 90.

général ou particulier pour distinguer l'ordre public de direction de celui de protection. Les normes juridiques de la *Lnt*<sup>496</sup>, dit-elle, non seulement protègent le salarié réputé être la partie faible du contrat de travail, mais garantissent également un équilibre économique dans la société<sup>497</sup>.

Justement, les textes de la *Lnt* sont d'ordre public, selon l'article 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 nullité absolue<sup>498</sup>.

Il est clair que, conformément à cette disposition, toute entente qui déroge au contenu de la *Lnt* est frappée de la nullité absolue. Ceci s'explique par la portée d'intérêt général que le législateur attribue à cette loi. Dans son interprétation de la loi, la *Cnesst* affirme que « [c]es normes du travail constituent un minimum obligatoire, auquel les parties à un contrat individuel de travail ou à une convention collective ne peuvent déroger, et ce, même si elles sont de bonne foi »<sup>499</sup>. La jurisprudence confirme cet état de droit et explique que le but visé par l'interdiction de déroger à l'ordre public est « de neutraliser l'inégalité du pouvoir de négociation qui est inhérent dans les relations entre employeur et employé »<sup>500</sup>. Ce faisant, toute clause dans la convention qui serait contraire aux normes du travail sera réputée non écrite : « [l]a loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluses dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés que celles prévues par la LNT »<sup>501</sup>. La renonciation du salarié à son droit n'est pas possible, puisque les normes du travail

<sup>496</sup> *Lnt*. Supra note 3.

<sup>497</sup> Jean-Louis Baudouin et al. Supra note 470 à la p 174.

<sup>498</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 93.

<sup>499</sup> *Cnesst*. Supra note 135 à la P 157.

<sup>500</sup> *Ibid.*

<sup>501</sup> *Ibid.*

sont des règles de droit d'application impérative et « prévalent sur la renonciation même expresse du salarié »<sup>502</sup>, tel que le confirme la jurisprudence.

L'article 94 de la *Lnt* autorise néanmoins la dérogation à l'ordre public, à condition que la dérogation soit à l'avantage du salarié:

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<sup>503</sup>.

Nous décelons l'intention du législateur quant à cette interdiction pour un salarié de renoncer à son droit consacré par la *Lnt* dans l'analyse de Jean-Louis Dubé et Nicola Di Iorio qui reprennent les propos du ministre du Travail lors des débats parlementaires ayant précédé l'adoption de la *Lnt*. En effet, « [l]e rapport, souvent, entre celui qui n'est pas syndiqué et son employeur, n'est pas exactement un rapport égal. S'il était égal depuis le début, on ne serait pas ici en train d'adopter une loi sur les conditions minimales »<sup>504</sup>. Les auteurs rapportent que la renonciation du salarié à un droit a été écartée depuis la *Loi sur le salaire minimum*. Les tribunaux de l'époque écartaient toute entente portant sur l'acceptation du salarié à percevoir un salaire inférieur au salaire minimum et obligeaient l'employeur à verser la différence lorsqu'elle était réclamée, soit par le salarié ou la *Commission du salaire minimum*<sup>505</sup>. Dans le même ordre d'idées, Nathalie-Anne Béliveau affirme que la renonciation par le salarié à un droit protégé par des dispositions assorties de l'ordre public ne peut se faire : « ainsi, à titre d'exemple le salarié ne sera pas admis, nonobstant les termes du contrat de travail par lequel il est lié, à renoncer à l'indemnité de congé annuel »<sup>506</sup>, bien que la *Lnt* ne peut imposer au salarié « de faire valoir ses droits »<sup>507</sup>. Cependant,

<sup>502</sup> Cnesst. Supra note 135 à la P 158.

<sup>503</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 94.

<sup>504</sup> Jean-Louis Dubé et Nicola Di Iorio, *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd, Sherbrooke, Revue de droit Université de Sherbrooke, 1992 à la p 240.

<sup>505</sup> Ibid à la p 242.

<sup>506</sup> Nathalie-Anne Béliveau. Supra note 132 à la p 400.

<sup>507</sup> Ibid.

sa renonciation n'est d'aucun effet devant les instances compétentes et l'employeur ne peut opposer au salarié cette renonciation<sup>508</sup>. En somme, la *Lnt* garantit au salarié un minimum de conditions de travail, mais ne peut pas le contraindre à réclamer son dû s'il y renonce<sup>509</sup>.

Par ailleurs, Didier Lluelles et Benoît Moore évoquent la position de Jean Carbonnier<sup>510</sup> vis-à-vis de la notion d'ordre public dans le droit contemporain : « un rapport de forces antagonistes unit ainsi, en les opposant, la liberté contractuelle et les lois d'ordre public »<sup>511</sup>. En effet, en matière de droit du travail, les concepts de liberté contractuelle et d'ordre public connaissent un tiraillement vers deux pôles diamétralement opposés, en ce sens que la relation contractuelle selon le *Code civil du Québec* tend vers la libre entente entre les parties, même si certaines balises sont imposées à cette entente dans le chapitre sur le contrat de travail<sup>512</sup>. Cependant, les dispositions de la *Lnt*, revêtues du caractère d'ordre public, freinent l'élan libéral contractuel en imposant pour les parties des limites à ne pas franchir. Nous concluons donc que l'article 93 écarte tout agissement ou toute pratique susceptible d'affaiblir ou d'amoinrir les droits des salariés relatifs aux conditions de travail. Robert P. Gagnon et al. citent en exemple l'aliénation ou la concession totale ou partielle des entreprises, lesquelles pratiques, quand bien même elles octroient un nouveau statut à l'entreprise, ne peuvent pas, par le fait d'une protection d'ordre public, altérer les droits des salariés<sup>513</sup>.

---

<sup>508</sup> Ibid. Voir aussi, Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578, CTC-FTQ (SEPB) c. Sylvestre, 2009 QCCS 953.

<sup>509</sup> Nathalie-Anne Béliveau. Supra note 132 à la p 400. Voir aussi, Vincent Karim. Supra note 492 à la p 584.

<sup>510</sup> Didier Lluelles et Benoît Moore. Supra note 486 à la p 1007.

<sup>511</sup> Ibid à la p 1055 au para 1879.

<sup>512</sup> *Code civil du Québec*, CcQ aux arts 2085 et suivants.

<sup>513</sup> Robert P. Gagnon et al. Supra note 71 aux pp 222-223.

Quant à la définition de la norme, elle est une « [r]ègle de conduite à caractère général et impersonnel à laquelle on doit se conformer. Ex. Une norme juridique »<sup>514</sup>. De plus, la norme du travail est l'« ensemble de règles régissant les conditions de travail dans les entreprises »<sup>515</sup>. Hubert Reid précise que «[l]es normes minimales auxquelles les employeurs et les salariés doivent se soumettre sont déterminées par la Loi sur les normes du travail, [...] et par certaines lois particulières. D'autres normes, plus favorables ou complémentaires, peuvent être établies unilatéralement par l'employeur ou faire l'objet d'une négociation collective»<sup>516</sup>.

Ainsi se définit la norme dans le droit du travail au Québec. Les premières normes relatives à la limitation du temps de travail et à la consécration du temps de repos sont issues de la production normative étatique exclusive, par exemple l'*Acte des manufactures*<sup>517</sup>. En effet, ces normes ont traduit un geste étatique impératif et obligatoirement applicable à un groupe restreint de travailleurs sans aucune possibilité d'y déroger.

En outre, la légalisation des syndicats a engendré l'émergence d'une catégorie de normes visant la protection des salariés. Celles-ci ont été élaborées à partir d'ententes et d'accords collectifs<sup>518</sup> concrétisés en 1944, notamment par la *Loi des relations ouvrières*<sup>519</sup> inspirée de l'*Acte Wagner*<sup>520</sup>. La convention collective ne peut contenir des stipulations contraires à l'ordre public au même titre que n'importe quelle entente établie entre salariés et employeurs, sauf si elle est plus avantageuse. Nous constatons

<sup>514</sup> Hubert Reid, *Dictionnaire de droit Québécois et Canadien*, 5<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015, *subverbo* «Norme» à la p 434.

<sup>515</sup> Hubert Reid, *Dictionnaire de droit Québécois et Canadien*, 5<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015, *subverbo* «Norme du travail» à la p 435.

<sup>516</sup> *Ibid.*

<sup>517</sup> *Acte des manufactures*. *Supra* note 4.

<sup>518</sup> Marie France Bich, « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H. Patrick Gleen, dir, *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 1993 à la p 546.

<sup>519</sup> *Loi des relations ouvrières*, 8 Geo.VI, c. 30.

<sup>520</sup> *Acte Wagner de 1935*, en ligne : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/loi-wagner/>

que cela a été, dès l'intégration de la norme négociée dans le droit du travail, un principe de droit au Québec. Ainsi, l'aménagement du temps de travail et des temps de repos est d'ordre public ; des négociations entre syndicat et employeur peuvent prévoir des dérogations dans la limite imposée par la *Lnt*, par exemple à la condition que la dérogation soit à l'avantage des salariés. La *Lnt* ne permet donc pas à la convention collective de prévoir une renonciation par les salariés assujettis à leurs droits d'ordre public. De ce fait, une norme régulant le « droit à la déconnexion » serait en grande partie superflue si elle doit encadrer le droit au temps de repos déjà consacré par les normes d'ordre public. Selon nous, le projet de loi présenté à l'Assemblée nationale du Québec qui visait la réglementation du temps de la déconnexion durant le temps de repos des salariés n'aurait pu aboutir. La *Lnt*, qui est d'ordre public<sup>521</sup> et qui ne permet pas la transgression de cet ordre public, ne peut pas non plus permettre de le redéfinir par la négociation. Par exemple, le repos hebdomadaire étant de trente-deux heures<sup>522</sup>, toute négociation portant sur la déconnexion durant ce temps de repos ne saurait avoir de sens, puisque cette disposition est d'ordre public. Cependant, ce qui serait pertinent d'encadrer juridiquement afin de garantir le respect du temps de repos du salarié, c'est la disponibilité de celui-ci lorsqu'elle est imposée par l'employeur en dehors du lieu de travail. En effet, c'est cette disponibilité encore facilitée par les TIC qui doit faire l'objet d'une réglementation législative puisqu'elle constitue un réel empiètement sur le temps hors travail du salarié.

---

<sup>521</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 93.

<sup>522</sup> Ibid à l'art 78.

### 2-2-2 L'ordre public et le « droit à la déconnexion » en France

En France, l'ordre public est, pour reprendre la définition de Karine Michelet, « [a]u carrefour de la conciliation entre les libertés de chacun et les droits d'autrui »<sup>523</sup>. Selon Abdoulaye Mbotaingar<sup>524</sup>, la doctrine peine à dégager une définition unique de la notion d'ordre public. En revanche, l'auteur tente de cerner la notion d'ordre public en s'inspirant de la définition de Pierre Catala qui se lit comme suit : « [d]ans les trois fonctions que la logique déontique attribue au droit : ordonner, permettre, interdire, l'ordre public occupe les deux extrémités. Il enjoint, il prohibe »<sup>525</sup>. Cela étant, l'ordre public est une notion qui se traduit par l'intervention de l'État pour l'instauration de lois ayant un caractère impératif dans le but d'assurer et de maintenir l'ordre dans la société. Ainsi, cette notion est née avec la promulgation du *Code civil français*<sup>526</sup> en 1804 : « [l]es règles d'ordre public sont celles auxquelles nul ne peut déroger parce qu'elles répondent à des impératifs liés à l'organisation de la vie en société »<sup>527</sup>. En effet, le *Code civil* français affirme qu'« [o]n ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public »<sup>528</sup>.

Dans cet ordre d'idées, Pierre Leclercq écrit « [l]'ordre public c'est le bon fonctionnement des institutions indispensables à la société »<sup>529</sup>. Ainsi, dit l'auteur, « [l]e caractère impératif de la norme émanant d'une autorité supérieure reste finalement le critère essentiel de la genèse de l'ordre public »<sup>530</sup>. L'auteur explique que l'ordre public qui assure le maintien dans la société des règles de morale et de bonnes mœurs auxquelles l'individu ne peut se soustraire, sous peine de sanction, se

<sup>523</sup> Karine Michelet, dir Céline Lageot, *Dictionnaire plurilingue des libertés de l'esprit - étude de droit européen comparé* -, Bruxelles, Bruylant, 2008, à la p 735.

<sup>524</sup> *Juris-classeur civil*, arts 1708-1762, Fasc 1265 par Abdoulaye Mbotaingar, à la section I au para 1

<sup>525</sup> *Ibid.*

<sup>526</sup> *Code civile français* à l'art 6.

<sup>527</sup> *Juris-classeur*, Fasc1-10 par Laurent Draï. Supra note 219 à la section III-A au para 83

<sup>528</sup> *Code civil Français* à l'art 6. Voir aussi, *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L2251-1.

<sup>529</sup> *Juris-classeur civil*, « Ordre public et bonnes mœurs dans le droit des contrats », fasc unique par Pierre Leclercq à la section I-B/3 au para 25.

<sup>530</sup> *Ibid.*

distingue de l'ordre public économique<sup>531</sup>. En effet, Pierre Leclercq affirme que l'ordre public économique lui-même se scinde en un ordre public de direction, lequel « suggère un rattachement au dirigisme étatique »<sup>532</sup> et un ordre public de protection, qui « se propose de rétablir entre le fort et le faible un équilibre que ne réalise pas spontanément le jeu de la liberté contractuelle, s'agissant de situation structurelle d'inégalité (employeurs / salariés) »<sup>533</sup>. Les normes du travail, notamment celles régissant la relation salariale, sont inscrites dans l'ordre public de protection. Pourtant, selon Pierre Leclercq, il n'est pas toujours aisé de relever cette distinction, en raison de la difficulté de séparer le domaine de l'intérêt général de celui de l'intérêt individuel<sup>534</sup>.

Le Conseil d'État dans un avis du 22 mars 1973 affirme que « les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine du droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus »<sup>535</sup>. De son côté, Gérard Lyon-Caen affirme qu'« [e]n droit du travail, la loi d'ordre public est celle qui définit la condition plancher du travailleur salarié. Ainsi conçu l'ordre public social apparaît en effet comme bien différent de l'ordre public civil. La dérogabilité est toujours possible, mais dans le sens de l'amélioration de la condition des travailleurs »<sup>536</sup>.

Cet état du droit semble toutefois avoir connu un revirement, puisque le législateur français a autorisé l'accord dérogatoire moins favorable que ce qui est prévu par la loi

<sup>531</sup> *Juris-classeur civil*, fasc unique, Pierre Leclercq. Supra note 529 à la section I-B/4 au para 27.

<sup>532</sup> Ibid à la section I-B/4 au para 28.

<sup>533</sup> Ibid.

<sup>534</sup> Ibid à la section I-B/4 au para 28.

<sup>535</sup> Conseil d'État, avis n° 310.108 du 22 mars 1973, Droit Social 11 à la p 514. Voir aussi, *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 1-10 par Laurent Drai. Supra note 219 à la section III-A au para 84.

<sup>536</sup> Gérard Lyon-Caen, « négociation collective et législation d'ordre public » (1973) 2 Droit Social 89 à la p 90.

en adoptant l'*Ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et au congé payé*<sup>537</sup>. Celle-ci autorise la dérogation à la loi par l'accord de branche ou l'accord de branche étendu aux partenaires non signataires de l'accord relativement au temps de travail et au temps de repos. Cette permission de déroger à la loi, écrit Laurent Drai, est « un affaiblissement du principe de l'ordre public social »<sup>538</sup>. Le principe de dérogation s'est maintenu et il s'est même étendu avec l'adoption de la *Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*<sup>539</sup>. Cette dernière énonça<sup>540</sup> que les accords d'entreprise peuvent déroger aussi bien aux accords de branche qui sont d'un niveau supérieur qu'aux normes légiférées. En d'autres termes, cela explique la permission de passer outre à l'ordre public social en vertu d'une loi d'ordre public.

Par ailleurs, il serait pertinent de préciser que les dispositions permettant la dérogation à l'ordre public énoncées dans la *Loi du 4 mai 2004* ont fait l'objet d'une saisine par les députés contestant leur constitutionnalité auprès du Conseil constitutionnel. La contestation porta sur la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aussi bien aux accords de branche qu'aux dispositions d'ordre public relatives aux repos quotidien et hebdomadaire. Le Conseil constitutionnel rendit une décision le 29 avril 2004 sur cette question :

[q]ue, comme il a été dit ci-dessus, l'objet et les conditions des nouvelles possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée du travail, et notamment au droit au repos, sont définis de façon suffisamment précise ; que, dans ces conditions, l'article 43 ne prive pas de garanties légales les exigences constitutionnelles susmentionnées<sup>541</sup>.

<sup>537</sup> *Ordonnance du 16 janvier 1982*. Supra note 197.

<sup>538</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc. 1-10 par Laurent Drai. Supra note 219 à la section III-A au para 85.

<sup>539</sup> *Loi du 4 mai 2004*. Supra note 218.

<sup>540</sup> Ibid à l'art 34.

<sup>541</sup> Cons cons, 29 avril 2004, *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, 2004-494 DC aux pp 6-7.

Une fragilisation progressive de l'ordre public social, notamment concernant l'aménagement du temps de travail, s'est opérée tout au long de ce déploiement législatif.

Cet état de fait s'est accentué avec l'adoption de la *Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*<sup>542</sup>. Celle-ci priorise en matière de temps de travail et de temps de repos les accords d'entreprise par rapport aux accords de branche et aussi par rapport à la loi qui devient supplétive. Le Conseil constitutionnel<sup>543</sup> s'est aussi prononcé sur la constitutionnalité de cette loi à la suite de la saisine par les députés. Selon le commentaire relatif à la décision du Conseil constitutionnel, désormais la loi devient supplétive et ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise et à défaut d'un accord de branche:

La loi désigne l'accord d'entreprise comme le niveau où, en principe, les accords relatifs aux heures supplémentaires devront être négociés et conclus. Les accords de branche demeurent possibles, mais ils ne produiront d'effets que subsidiairement en l'absence d'accords d'entreprise. Enfin, tout aussi subsidiairement, en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'accord de branche, le régime sera fixé par décret<sup>544</sup>.

Il est clair que la *Loi de 2008*<sup>545</sup> soustrait purement et simplement les normes négociées relatives aux heures supplémentaires à l'application des dispositions législatives d'ordre public. Ainsi, le temps de travail et le temps de repos semblent être réglementés par ces dispositions qui priorisent les accords d'entreprise par rapport aux accords de branche et attribuent à la loi à un rôle supplétif.

À cet égard, nous nous référons aux propos de Florence Canut qui explique ce remue-ménage auquel est soumis le droit du travail en France. L'auteure évoque la

<sup>542</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220.

<sup>543</sup> Cons cons, 7 août 2008, *Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*, 2008-568 DC à la p 9.

<sup>544</sup> Commentaire de la décision du Conseil constitutionnel du 7 août 2008, n° 2008-568 DC, Les cahiers du Conseil constitutionnel, cahier n° 26 à la p 6.

<sup>545</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220.

valorisation du « rôle de la négociation la plus décentralisée »<sup>546</sup> et fait état des conséquences découlant de l'orientation donnée par la *Loi de 2008* : « Le trait saillant de la réforme fait apparaître un mouvement allant de la dérogation vers la supplétivité, mouvement accompagné d'une mise en exergue d'un principe de "proximité" ou de "décentralisation" »<sup>547</sup>. L'auteure est d'avis qu'il faut redéfinir la notion d'ordre public, car il n'est plus question de déroger à l'ordre public. En effet, c'est « la supplétivité de la règle de droit »<sup>548</sup> qui affecte l'ordre public. L'accord d'entreprise est applicable quel qu'en soit son contenu et la loi convertie en règle supplétive n'a de sens et ne trouve application qu'en l'absence d'un accord, à savoir une forme de dépannage ou bien « un affadissement du rôle de l'État »<sup>549</sup>. Florence Canut distingue ainsi la règle de droit dérogatoire de la règle de droit supplétive. À cet effet, la dérogation s'explique par le fait qu'un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention collective peuvent déroger à l'ordre public que revêt la règle de droit, c'est-à-dire aller en deçà du seuil minimal prescrit par l'ordre public. Nous citons en exemple la disposition du *Code du travail* relative à la durée hebdomadaire maximale calculée sur une période de douze semaines consécutives qui prévoit que cette durée hebdomadaire ne peut dépasser quarante-quatre heures<sup>550</sup>. Cette norme d'ordre public ne s'impose pas à un accord d'entreprise ou à un accord de branche puisque une disposition du *Code du travail* les autorise à aller au-delà de la durée hebdomadaire<sup>551</sup>. Quant à la règle de droit supplétive, on ne fait appel à elle qu'en l'absence d'une entente dans le cadre d'un accord d'entreprise, accord de branche ou de convention collective. Autrement dit, si un accord d'entreprise, de branche ou une convention collective sont conclus, ils deviennent applicables sans égard à la règle supplétive. L'ordre public inhérent à la règle de droit ne trouve

---

<sup>546</sup> Florence Canut. Supra note 441 à la p 379.

<sup>547</sup> Ibid à la p 380.

<sup>548</sup> Ibid.

<sup>549</sup> Florence Canut. Supra note 441 à la p 380.

<sup>550</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-22.

<sup>551</sup> Ibid à l'art L3121-23.

application qu'en l'absence d'accords collectifs. « L'État ne prend plus en charge la protection des salariés; il confie ce soin aux partenaires sociaux »<sup>552</sup>.

Le même raisonnement est retrouvé dans la *Loi Travail*<sup>553</sup> de 2016 qui « a fait de l'accord d'entreprise la norme de référence en matière de temps de travail »<sup>554</sup>. Nous assistons donc à une mise à l'écart du champ couvert par l'ordre public, par la faculté offerte aux ententes négociées entre les acteurs sociaux d'y déroger en matière de réglementation du temps de travail et du temps de repos. Bien plus que cela, la règle de droit devient supplétive, donc elle perd son caractère impératif. Les normes législatives encadrant la limitation du temps de travail, et par la même la consécration du droit au repos, qui puisent leur force du caractère d'ordre public qu'elles revêtent, s'affaiblissent. De plus, la norme relative au « droit à la déconnexion » introduite par la *Loi Travail* prévoit la possibilité de négocier le temps de repos du salarié et permet à l'employeur, en cas d'absence d'une entente, d'établir une charte qui encadre ce temps de repos. Aucune règle supplétive n'est prévue dans ce cas, c'est-à-dire en cas de manquement de l'employeur à élaborer une charte. Sur la base de ce qui précède, nous constatons que la norme d'ordre public s'est affaiblie au gré de multiples réformes apportées au *Code du travail* en France.

Au demeurant, le vocabulaire juridique définit la norme comme « la valeur obligatoire attachée à une règle de conduite, et qui offre l'avantage de viser d'une manière générale toutes les règles présentant ce caractère, quel qu'en soit la source "loi, traitée, voire règle de Droit naturel" ou l'objet "règles de conflits, Droit substantiel, etc." »<sup>555</sup>. Quant à la norme du travail, elle est une « [p]rescription s'imposant comme base aux relations de travail n'acceptant de dérogations que plus

---

<sup>552</sup> Ibid.

<sup>553</sup> *Loi Travail*. Supra note 7.

<sup>554</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc. 1-10 par Laurent Drai. Supra note 219 à la section III-A au para 85.

<sup>555</sup> Marc Ancel et al, dir Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 9<sup>e</sup> éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2011, à la p 685.

favorables pour les salariés »<sup>556</sup>. La *Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers*<sup>557</sup> était constituée de cet ensemble de premières normes encadrant le temps de travail et le temps de repos du salarié, lesquelles se sont d'abord imposées aux enfants, puis progressivement se sont étendues jusqu'à circonscrire un champ de plus en plus vaste de travailleurs. Ainsi, le même cheminement que le Québec s'entrevoit dans la législation française, notamment dans la *Loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail* de 1950.<sup>558</sup> Celle-ci établissait des normes naissantes d'ententes et d'accords pouvant déroger à la loi pour offrir des conditions plus avantageuses aux salariés et disposait que toute entente en deçà de la loi était nulle d'une nullité absolue, comme nous l'avons vu plus haut.

Néanmoins, la législation française a évolué différemment par rapport à la législation québécoise, puisqu'en France la normativité relative à la limitation du temps de travail et du temps de repos a connu des réformes fondamentales. Ainsi, la norme que produit le législateur encadre les négociations entre acteurs sociaux, mais permet aussi les dérogations aux limites posées par l'ordre public. En outre, l'employeur est aussi habilité à produire la norme par l'élaboration d'une charte relative aux procédés de la déconnexion<sup>559</sup>. Conséquemment, c'est tout le droit du temps de travail et du temps de repos qui est remis en cause, puisque les réformes apportées par la *Loi Travail* ont reconsidéré la construction hiérarchique du *Code du travail*, comme nous l'avons précédemment présenté. Ces réformes introduisent aussi une disposition spécifique au « droit à la déconnexion » qui permet d'un côté la négociation du temps de repos du salarié et qui, d'un autre côté, en l'absence d'une entente, autorise l'employeur à élaborer une charte pour sensibiliser et orienter le salarié à la

---

<sup>556</sup> Ibid à la p 686.

<sup>557</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>558</sup> *Loi n° 50-205 du 11 février 1950*, JO, 12 février 1950, 1688 à l'art 1 qui avait introduit dans le *Code du travail français* en vigueur à l'époque, l'art 31. Voir, notamment art 31(a) et 31(f).

<sup>559</sup> *Loi Travail*. Supra note 7 à l'art 55.

déconnexion durant son temps de repos. Ce temps de repos, rappelons-le, traduit l'interruption momentanée du lien de subordination qui interdit à l'employeur de donner des ordres et de contrôler le temps du salarié. En fait, ces normes réformatrices qui autorisent l'employeur à s'immiscer dans le temps de repos du salarié, soit par une entente collective, soit par l'élaboration d'une charte, est sans contredit un contournement de ce qui reste à l'ordre public des dispositions du *Code du travail* pour « enjoindre et prohiber »<sup>560</sup>. La *Loi Travail* introduit un nouvel ordonnancement dans le *Code du travail*, ce qui donne naissance à une nouvelle forme d'ordre public, à savoir un "ordre public conventionnel"<sup>561</sup>. Cet ordre public est dit conventionnel, puisqu'il est priorisé par rapport à la loi qui devient supplétive.

Enfin, nous pouvons affirmer que la norme relative au « droit à la déconnexion » est un instrument juridique au service des employeurs pour détourner les normes qui encadrent juridiquement le temps de repos du salarié. En principe, les normes d'ordre public constituent une protection rigide du temps de repos du salarié, même si elle a été fragilisée par la réorganisation des normes, notamment la priorisation de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail et de temps de repos. Cependant, la *Loi Travail*, dans la nouvelle architecture qu'elle apporte au *Code du travail* a exclu du champ de l'ordre public plusieurs cas relatifs au temps de travail et au temps de repos. Par exemple, le remplacement d'une partie des heures supplémentaires<sup>562</sup> du contingent annuel par un repos compensateur obligatoire est une norme négociée par un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention collective. Les seules dispositions relatives aux heures supplémentaires qui demeurent d'ordre public sont celles qui portent sur la semaine légale de trente-cinq heures<sup>563</sup> comme seuil du déclenchement du décompte des heures supplémentaires et aussi celles portant sur la

---

<sup>560</sup> *Juris-classeur civil*, Fasc 1265 par Abdoulaye Mbotaingar. Supra note 524.

<sup>561</sup> Grégoire Loiseau et al. Supra note 402 à la p 888.

<sup>562</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L 3121-33.

<sup>563</sup> Ibid à l'art L3121-27.

contrepartie en repos compensateur obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel<sup>564</sup>.

En réalité, le contenu normatif essentiel protecteur du temps de travail et du temps de repos du salarié échappe en grande partie à l'ordre public et il est introduit dans le champ de la négociation. Ainsi est contourné l'ordre public parce que les normes qui le constituent relativement aux heures supplémentaires et au mode de leur paiement, par exemple, sont délestées ou ajustées selon les accords d'entreprise, de branche ou de convention au profit des besoins de l'entreprise.

De même, la disposition relative au « droit à la déconnexion » prévoit la mise en place de procédés de la déconnexion par un accord collectif ou par l'élaboration d'une charte. En réalité, la disposition qui vise la réglementation du temps de repos du salarié, qui est le temps de la rupture temporaire du lien de la subordination, ressemble plutôt à une entrave à l'ordre public protégeant depuis plus d'un siècle le droit au repos. Désormais, une seule lecture s'impose quant à la norme relative au « droit à la déconnexion », soit celle qui révèle la volonté étatique visant à permettre aux organisations d'éclipser l'ordre public. En effet, l'employeur n'est freiné par presque aucune contrainte dans la gestion du temps de travail et du temps de repos du salarié.

Ainsi, la *Loi Travail* fragilise doublement la norme d'ordre public relative au temps de repos du salarié. En premier lieu, par la priorisation de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et à la loi, qui alors devient supplétive et ne s'applique que si les parties ne se sont pas entendues. Et, en second lieu, par l'octroi à l'employeur de la possibilité d'établir une entente ou d'élaborer une charte pour réglementer le temps de repos du salarié, qui est déjà encadré juridiquement. Nous ne manquerons pas de rappeler qu'en l'absence d'accords et en l'absence de charte

---

<sup>564</sup> Ibid à l'art L3121-30.

concernant le « droit à la déconnexion », la *Loi Travail* reste silencieuse et ne prévoit pas de règles supplétives. Conséquemment, la norme du travail d'ordre public protégeant le droit au repos que nul ne peut transgresser, sauf pour offrir des conditions plus avantageuses aux salariés, est en train de disparaître des dispositions de la *Loi Travail*. La norme relative au «droit à la déconnexion» ne vient en rien remédier à cela. Ceci nous permet de conclure que le droit au repos du salarié est, ainsi, bafoué et le salarié est, donc floué.

## CONCLUSION

L'importance que revêt la notion du droit au repos ressort de la reconstitution de son histoire. En effet, le retour sur les premières civilisations, le détour par le Moyen Âge et le passage par l'époque industrielle nous ont permis d'accompagner l'évolution de la notion de temps de repos. Ce parcours renseigne également sur la construction de la norme relative au droit au repos et sur la transformation qu'elle a subie dans les temps contemporains. Notre étude a permis la compréhension de la notion du temps de repos caractérisée par la limitation du temps de travail, le temps de pause et le repos hebdomadaire. À travers notre étude nous avons aussi exploré le nouveau concept du « droit à la déconnexion » en lien avec la diffusion des TIC dans le monde salarial, regardées aujourd'hui comme les outils incontournables de travail. Nous avons fait observer que l'utilisation des TIC par le salarié a affecté ses différents temps sociaux, de telle sorte qu'il devient de plus en plus difficile pour lui de dresser des limites pour chaque temporalité. Le salarié devient alors disponible non pas, seulement, lorsque son employeur le lui demande, mais parce que cette disponibilité, facilitée par les TIC, s'impose d'elle-même. Conséquemment, c'est tout le temps de repos du salarié qui se trouve compromis.

Au Québec, l'encadrement juridique des deux temps, de travail et de non-travail, ou de repos, a connu une évolution constante et régulière depuis l'*Acte des manufactures*<sup>565</sup>, et ce, jusqu'à l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*<sup>566</sup> et de ses révisions successives. Ainsi, garantir un minimum de conditions de travail, notamment un temps de repos pour la partie faible dans la relation salariale, est le motif mis en avant pour expliquer l'intervention étatique dans l'encadrement juridique de la relation salariale. En outre, la préservation de la santé du salarié a

---

<sup>565</sup> *Acte des manufactures*. Supra note 4.

<sup>566</sup> *Lnt*. Supra note 3.

toujours été présentée comme motif justifiant la réglementation du temps de travail, entre autres par la consécration du droit au repos. D'ailleurs, nous avons vu l'adoption d'une législation spécifique à la santé et à la sécurité des salariés, ainsi que la mise en place de mécanismes de prévention relatifs à la santé et à la sécurité.

Nous avons aussi noté des transformations au gré des multiples réformes législatives apportées à la *Lnt* et nous avons constaté que l'octroi d'un temps de repos pour le salarié n'entraîne pas dans tous les cas l'obligation pour l'employeur d'accorder au salarié ce droit au repos. Par exemple, le droit pour le salarié de refuser de travailler après avoir atteint un seuil d'heures de travail journalier ou hebdomadaire fixé par la *Lnt*<sup>567</sup> est dépendant de la volonté du salarié. En réalité, le droit de refuser de travailler ne devient une norme consacrant le droit au repos que si elle est mobilisée par son destinataire à savoir le salarié. Cela nous laisse penser que les dispositions de la *Lnt* ne préservent que partiellement le droit au repos.

De surcroît, la *Lnt* limite la durée hebdomadaire du travail à quarante heures par semaine, pour décourager le recours par les employeurs aux heures supplémentaires en précisant le seuil à partir duquel le paiement est majoré à taux de 50%<sup>568</sup>. La référence hebdomadaire étant obligatoire<sup>569</sup>, le législateur prévoit une dérogation à cette norme référentielle, puisqu'il permet par un décret de convention collective<sup>570</sup> et par une convention collective, l'étalement horaire sur une durée autre que la semaine normale de travail. Néanmoins, des conditions sont imposées de manière à ce que la moyenne horaire hebdomadaire calculée sur la durée de l'étalement ne puisse aller au-delà de quarante heures. De plus, la récente réforme de la *Lnt*<sup>571</sup> autorise une entente, obligatoirement écrite, entre le salarié et l'employeur, prévoyant un étalement horaire sous certaines conditions. D'un côté, nous remarquons que cette

---

<sup>567</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 59.0.1.

<sup>568</sup> Ibid à l'art 52.

<sup>569</sup> Ibid à l'art 53

<sup>570</sup> *Loi sur les décrets de conventions collectives*, RLRQ, c. D-2 à l'art 2.

<sup>571</sup> LQ 2018, c. 21. Supra note 5 à l'art 8.

nouvelle disposition révèle un antagonisme qui se manifeste par une ouverture vers l'individualisation de l'entente qui minimise la garantie de la protection offerte par la *Lnt* au salarié ; de l'autre côté, que les conditions imposées qui constituent la norme d'ordre public freinent partiellement la libre entente entre employeur et salarié. L'ordre public semble résister à la liberté contractuelle au regard des dispositions de la *Lnt* relativement à la limitation du temps de travail et du temps de repos. Inversement à ce qu'il était dans les premières lois relatives à la limitation du temps de travail, le rôle du législateur ne consiste plus à poser la norme d'une manière impérative, mais à réserver souvent un champ qu'il prend la précaution de baliser pour la libre entente entre employeur et salarié. La *Lnt* énonce aussi le remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos. Néanmoins, ce mode de compensation est subordonné à l'acceptation du salarié.

La disponibilité du salarié en dehors du lieu de son travail l'obligeant à attendre que l'employeur lui affecte la tâche à accomplir n'est pas encadrée par la *Lnt*<sup>572</sup>. Celle-ci prévoit une disposition uniquement pour le salarié disponible sur les lieux du travail à la demande de l'employeur ou bien pour le salarié qui intervient pour effectuer un travail à l'occasion de sa disponibilité exigée par l'employeur en dehors de son lieu de travail. Ainsi, nous pouvons considérer que le salarié qui observe un temps de disponibilité à l'extérieur de son lieu de travail et qui est prêt à accomplir le travail que lui aurait donné l'employeur est sous la subordination de ce dernier. Néanmoins, dans une telle situation, le salarié n'est pas rémunéré, puisque ce temps n'est pas du temps de travail.

La législation française relative à la limitation du temps de travail a doté le salarié du droit au repos d'une manière progressive. En effet, le temps de pause et la limitation du temps de travail ont d'abord concerné les enfants, puis se sont développés pour s'appliquer aux femmes et, par la suite, à tous les salariés durant l'époque

---

<sup>572</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 57.

industrielle. Cela ressort de la *Loi de 1841*<sup>573</sup> et de toutes les lois suivantes qui posèrent les normes juridiques d'ordre public encadrant l'aménagement du temps de travail et du temps de repos. Nous avons rappelé que la *Loi du 21 juin 1936*<sup>574</sup> avait posé les normes d'ordre public comme la semaine légale de quarante heures et qu'elle a permis à la négociation collective de prévoir des normes relatives aux conditions de travail, notamment à la durée du travail. Ainsi, le lien entre la norme légiférée et la norme négociée ou conventionnelle, a été tel que la seconde n'a pu déroger à la première, qui est d'ordre public<sup>575</sup>. L'Ordonnance de janvier 1982 avait toutefois marqué le début d'une flexibilité accordée aux entreprises par la possibilité de négocier collectivement des normes sur le temps de travail. Des réformes successives et innovantes caractérisent une législation abondante en matière de temps de travail et de temps de repos en France. En réalité, cette pratique législative vise, en plus de la protection des conditions de travail, la préservation de l'emploi, la réduction du chômage et le maintien d'une stabilité économique. C'est pour cela que l'incitation à la réduction de la semaine légale de travail avait été amorcée progressivement<sup>576</sup>, pour aboutir à la semaine de trente-cinq heures en l'an 2000 avec l'adoption de la loi Aubry<sup>577</sup>.

Nous constatons que les normes législatives relatives à la limitation du temps de travail et à l'encadrement du temps de repos tendaient progressivement, au regard des différentes lois adoptées, à favoriser la norme négociée. Ainsi, il devient possible à la norme négociée régulant l'aménagement du temps de travail de déroger à la norme légiférée. La *Loi de 2004*<sup>578</sup> comporte des dispositions qui autorisent que les accords d'entreprise envahissent le domaine réservé aux accords de branche en matière

---

<sup>573</sup> *Loi de 1841*. Supra note 6.

<sup>574</sup> *Loi du 21 juin 1936*. Supra note 191.

<sup>575</sup> Avis du Conseil d'État du 22 mars 1973. Supra note 535. Voir aussi Gérard Lyon-Caen. Supra note 536.

<sup>576</sup> *Loi du 13 juin 1998*. Supra note 215.

<sup>577</sup> *Loi du 19 janvier 2000*. Supra note 216.

<sup>578</sup> *Loi du 4 mai 2004*. Supra note 218.

d'aménagement du temps de travail et de repos. Ainsi, la hiérarchie des sources qui prévalait traditionnellement<sup>579</sup>, à savoir la loi, l'accord de branche ou la convention collective et, enfin, l'accord d'entreprise n'est plus de rigueur. Avec la *Loi de 2004*, il devient possible pour l'accord d'entreprise, entre autres, de fixer le contingent annuel des heures supplémentaires, alors que la production de cette norme était initialement du ressort exclusif de l'accord de branche auquel l'accord d'entreprise ne pouvait déroger<sup>580</sup>. Par la suite, d'autres lois ont été adoptées, telles que la *Loi de 2008*<sup>581</sup> visant la priorisation de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et à la loi relative à l'encadrement du temps de travail et du temps de repos du salarié. Cela a été confirmé par l'adoption en 2016 de la *Loi Travail* qui annonce la nouvelle architecture pour le *Code du travail*<sup>582</sup>.

Il ressort de l'étude que la norme garantissant la protection du droit au repos du salarié français n'est plus négociée dans la limite édictée par l'ordre public : des normes autres et inférieures à ce que prévoit l'ordre public sont permises. Nous citons en exemple la disposition du *Code du travail français*<sup>583</sup> qui est d'ordre public et qui énonce que la moyenne de la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne doit pas dépasser quarante-quatre heures. Cette disposition est contredite par une autre disposition du *Code du travail français*<sup>584</sup> qui, elle, permet à l'accord d'entreprise, dans les mêmes conditions, le dépassement de la moyenne de la durée hebdomadaire à quarante-six heures. Ainsi, excéder la moyenne de la durée hebdomadaire de quarante-quatre heures pour la remplacer par la durée de quarante-six heures en vertu d'un accord d'entreprise est ni plus ni moins une transgression de l'ordre public. À nos yeux, nous dirons que la moyenne de la durée

---

<sup>579</sup> Avis du Conseil d'État du 22 mars 1973. Supra note 535.

<sup>580</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 1-10 par Laurent Drai. Supra note 219 à la section III-A au para 85.

<sup>581</sup> *Loi du 20 août 2008*. Supra note 220.

<sup>582</sup> Voir chapitre II au sous-titre 2-1-2 Le « droit à la déconnexion » en France

<sup>583</sup> *Code du travail français*. Supra note 2 à l'art L3121-22.

<sup>584</sup> *Ibid* à l'art L3121-23.

hebdomadaire de quarante-six heures qui s'impose aux partenaires sociaux tenus de la respecter constitue, donc, un "ordre public conventionnel" qui est une innovation dans le droit du travail en France.

Toutefois, cette déviation qui porte sur la traditionnelle notion d'ordre public fait l'objet de critiques relativement à l'affaiblissement du rôle de l'État par rapport à l'essor de la normativité négociée impulsée par les aléas économiques. Somme toute, nous sommes contraints de dire que « l'affaiblissement du principe de l'ordre public »<sup>585</sup> est une conséquence de ces dérogations approuvées par l'organe traditionnellement garant de l'ordre public que revêt la norme portant sur le temps de repos du salarié. Dans cet ordre d'idées, Florence Canut a recensé toutes les lois et les ordonnances ayant véhiculé la réforme des normes relatives au temps de travail et au temps de repos depuis l'*Ordonnance de janvier 1986*<sup>586</sup>. Dans sa conclusion, l'auteure affirmait que « Le trait constant de ces réformes tient à l'affaiblissement du modèle légal ».<sup>587</sup> Conséquemment, nous dirons que l'effritement du droit au repos est constaté au regard de cette manière de légiférer adoptée par le législateur français, en raison d'une ouverture très large vers une négociation de plus en plus locale qui priorise l'accord d'entreprise au détriment bien entendu de l'ordre public.

L'expansion des TIC dans le monde salarial a transformé le mode d'organisation du travail, notamment l'établissement d'un lien entre employeur et salarié qui a eu pour effet d'amplifier la dégradation de la norme relative au droit au repos. Tout au long de cette étude, nous avons à plusieurs reprises mis l'accent sur la difficulté de poser les limites entre le temps de travail et le temps hors travail. L'empiètement du premier sur le second est un fait inhérent à l'appropriation des outils numériques par le salarié dans l'exécution de son travail. Cet état de fait engendre une ambiguïté par

---

<sup>585</sup> *Juris-classeur Travail Traité*, fasc 1-10 par Laurent Draï. Supra note 219 à la section III-A au para 85.

<sup>586</sup> *Ordonnance de janvier 1986*. Supra note 197.

<sup>587</sup> Florence Canut. Supra note 441 à la p 379.

rapport à la détermination du temps de repos. Nous reprenons ici les propos de Fernand Morin : « Certes, le salarié "cellulaire" n'est pas au travail, mais à ce moment à cette condition et sous cette astreinte professionnelle, est-il vraiment en congé ? »<sup>588</sup>. En réalité, c'est pour répondre à cette question et aussi pour entrevoir une réglementation relativement au temps de la déconnexion que nous nous sommes intéressée à la *Loi Travail*<sup>589</sup>.

Sous l'impact de l'introduction des TIC dans le monde salarial, le législateur français a jugé pertinent d'élaborer une nouvelle norme du «droit à la déconnexion». Ce faisant, il semble que le législateur français s'appuie sur le Rapport Mettling<sup>590</sup> pour affirmer que les TIC sont à l'origine de l'ambiguïté quant à la détermination du temps de repos du salarié. Effectivement, le Rapport Mettling<sup>591</sup> met en exergue l'empiétement du temps de travail sur le temps du repos du salarié français, généré par l'utilisation des TIC. Le rapport évoque aussi le besoin de réglementer l'utilisation des TIC par les salariés afin que puisse s'exercer leur droit au repos.

En nous inspirant de ce qui précède, nous pouvons affirmer que les premières lois avaient assuré un minimum de protection pour le droit au repos parce qu'elles étaient d'ordre public et devaient être respectées par les partenaires sociaux. Cependant, cet état du droit connaît un revirement, puisque la garantie offerte par la loi en matière de temps de travail et de repos s'est affaiblie et qu'elle tend vers sa disparition au regard de la *Loi Travail*. D'une part, cela est causé par la nouvelle architecture assignée au *Code du travail* qui énonce la priorisation de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail et de temps de repos par rapport à la loi qui devient supplétive ; d'autre part, l'insertion de la disposition relative au droit à la déconnexion qui autorise la négociation sur le temps de repos du salarié stipule qu'en

---

<sup>588</sup> Fernand Morin. Supra note 346 à la p 735.

<sup>589</sup> *Loi Travail*. Supra note 7 à l'art 55.

<sup>590</sup> Rapport Bruno Mettling. Supra note 8.

<sup>591</sup> Ibid.

cas d'absence d'accord, une charte est alors élaborée par l'employeur prévoyant la mise en place de procédés de déconnexion durant le temps de repos du salarié. De plus, la norme ne prévoit aucune sanction pour le non-respect par l'employeur de la disposition relative à l'élaboration d'une charte en cas d'absence d'accord portant sur la déconnexion.

Cette disposition qui permet à l'employeur de gérer le temps de repos du salarié ne peut avoir de sens pour le droit du travail qui, en principe, limite le droit de gérance de l'employeur uniquement au temps de la subordination. Aussi, l'intérêt manifesté par le législateur français à l'égard de la protection du temps de repos du salarié semble être partiel, puisque la norme du droit à la déconnexion adoptée se restreint à une catégorie spécifique d'entreprises, à savoir celles employant cinquante salariés et plus. De même, nous comprenons que la nature non obligatoire de la disposition portant « droit à la déconnexion » sous-entend que le législateur a évité de tomber dans le paradoxe de prévoir des sanctions à l'égard de l'employeur qui aurait manqué de gérer et de réguler le temps de repos du salarié. En réalité ce temps de repos doit être un temps hors travail, un temps où il n'existe pas de subordination vis-à-vis de l'employeur et, enfin, un temps durant lequel le salarié est libre de vaquer à ses affaires personnelles.

L'exclusion des salariés travaillant pour des entreprises de moins d'une cinquantaine de salariés du champ d'application de la disposition relative au «droit à la déconnexion» est un fait qui contredit ce que l'on proposait lors du débat entourant l'adoption de la *Loi Travail*. En effet, nous retrouvons dans le contenu du rapport Mettling la volonté publique de prévenir l'épuisement professionnel dû à une utilisation excessive des TIC par les salariés pour ainsi mettre « la transformation numérique au service de la qualité de vie au travail »<sup>592</sup>. L'ambition qui se dégage du rapport Mettling quant à l'adoption d'une norme visant « la bonne articulation entre

---

<sup>592</sup> Ibid à la p 52.

vie privée et vie professionnelle » est loin d'être contenue dans la norme adoptée et consacrée dans la disposition énoncée dans la *Loi Travail*.

Nous déduisons de cela que l'érosion de la norme relative au droit au repos corollaire de l'affaiblissement de la norme d'ordre public entraînant l'effacement de la garantie juridique est un fait<sup>593</sup>. Ce faisant, le législateur français ne peut se prévaloir du droit à la déconnexion pour prétendre assurer la protection du droit au repos du salarié. Ainsi, l'adoption de la norme du «droit à la déconnexion» qui autorise la négociation du temps de repos du salarié sous prétexte que les TIC sont à l'origine de cette érosion semble être dénuée de sens, puisque l'effritement de la norme relative au droit au repos avait déjà débuté en France à partir de l'adoption de l'*Ordonnance de 1982*.

Au Québec, nous rendons compte de la mise à l'écart de la norme relative au « droit à la déconnexion » qui n'a pas trouvé place parmi les récentes réformes apportées à la *Lnt*. Ainsi le projet de loi relatif à la déconnexion propose l'insertion dans la *Lnt* d'une disposition prévoyant que l'employeur élabore une politique de déconnexion numérique durant les temps de repos<sup>594</sup>. Cette proposition n'a pas eu d'écho à l'Assemblée nationale du Québec probablement parce que le temps de repos du salarié québécois est déjà encadré par des normes d'ordre public auxquelles nul ne peut déroger. La *Lnt*<sup>595</sup> est d'ordre public, toute disposition d'un contrat de travail et toute clause d'une convention collective doivent être conformes à la norme d'ordre public, sans quoi elle est déclarée nulle<sup>596</sup>.

---

<sup>593</sup> François Xavier Devetter et Frédéric de Coninck, «Une transformation des temps de travail» (2012) 16 *Temporalités* 1 à la p 2 aux paras 5-6-7.

<sup>594</sup> Québec PL 1097. Supra note 414 à l'art 10.1.

<sup>595</sup> *Lnt*. Supra note 3 à l'art 93.

<sup>596</sup> Ibid aux arts 93-94.

En réalité, la notion d'ordre public de protection au Québec, même si elle est héritée du système juridique français à tradition civiliste<sup>597</sup>, ne peut pas suivre automatiquement les transformations apportées à la norme d'ordre public en matière de temps de travail en France. C'est ce qui nous permet d'affirmer que le droit qui encadre le temps de travail et le temps de repos du salarié au Québec ignore la notion d'"ordre public conventionnel". Selon la *Lnt*, une norme négociée ne peut aller en deçà de la norme d'ordre public. Le projet de loi portant « droit à la déconnexion », tel que présenté devant l'Assemblée nationale du Québec, inspiré de la *Loi Travail* adoptée en France, n'a pas pu aboutir. Une norme juridique produite dans la société française ne peut aisément être importée et implantée dans la société québécoise, malgré l'influence du droit civil français. Effectivement, « l'objet même du droit, le travail salarié, appelant une réglementation qui dépend plus largement des options politiques et économiques d'une société que de sa tradition juridique »<sup>598</sup>.

Nous pouvons affirmer que le temps de repos du salarié se transforme dans bien des cas en un temps de travail non reconnu. Les TIC favorisent la disponibilité du salarié en dehors du temps et du lieu de travail. Nous pensons que le défi qu'aura à relever le droit du travail sera l'intégration de la norme de non-disponibilité du salarié pendant son temps de repos dans la législation relative au temps de travail et au temps de repos. Nous rappelons que « la *Loi sur les normes du travail* n'interdit pas à un employeur de demander à un salarié de demeurer disponible pour travailler en dehors de ses heures de travail, sans être rémunéré »<sup>599</sup>. Il apparaît clair que c'est ce temps de disponibilité en dehors des heures de travail et du lieu de travail qui semble avoir besoin d'être encadré par des normes d'ordre public. La reconnaissance du caractère d'ordre public constitue la garantie juridique d'une limitation du temps de travail et de l'encadrement du temps de repos.

---

<sup>597</sup> Marie-France Bich. *Supra* note 518 à la p 520.

<sup>598</sup> *Ibid* à la p 564.

<sup>599</sup> Stéphanie Bernstein, *JurisClasseur*, fasc 19. *Supra* note 133 au para B/1. Voir aussi. *Supra* note 420.

Certes, l'érosion de la norme encadrant le droit au repos est dû à la fragilisation du caractère impératif de cette norme par les différentes lois qui autorisent que l'employeur exige du salarié d'être disponible pendant son temps de repos. Cette disponibilité a été exacerbée par les TIC qui ne constituent pas, donc l'unique cause de l'effritement du droit au repos. C'est pour cette raison que le modèle français du « droit à la déconnexion » ne saurait pallier l'empiétement du temps de travail ou du temps de disponibilité non reconnue sur le temps de repos du salarié. Bien au contraire, ce modèle de « droit à la déconnexion » durant le temps de repos du salarié vient dans les faits autoriser la négociation du temps de repos. Cette nouvelle norme ne freine nullement l'affaiblissement de la norme relative au droit au repos et elle n'assure aucune protection au droit au repos du salarié.

Nous faisons aussi remarquer que le Bureau international du travail a inclus une discussion autour du « droit à la déconnexion » à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 2018<sup>600</sup>. L'intérêt considérable que suscite cette question sur le plan international nous renseigne sur l'importance accordée aux effets néfastes que peut engendrer sur les salariés l'utilisation non contrôlée des TIC. Aussi, la préservation du droit au repos du salarié consacré par le droit du travail spécifique à chaque pays et par le droit international du travail reflète la volonté générale orientée vers la protection de cet acquis qu'est le droit au repos. Dès lors, la protection du droit au repos constitue une préoccupation majeure au sein de la communauté internationale qui, par ses travaux et ses propositions, encourage les pays à minimiser l'accaparement du temps de repos du salarié facilité par les TIC.

---

<sup>600</sup> BIT « Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail - Garantir un temps de travail décent pour l'avenir », Doc off OIT, conférence internationale du travail 172<sup>ème</sup> sess, ILC.107/III(B) (2018) à la p 295, en ligne : [www.ilo.org/ilc/ILSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS618488/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS618488/lang--fr/index.htm)

Nous concluons notre mémoire avec la certitude qu'un « droit à la déconnexion » et que, plus largement, le droit de refuser d'être disponible pendant son temps de repos ont besoin d'être mieux réglementés par des normes d'ordre public, et ce, tant au Québec qu'en France. Cela s'impose pour le futur de la relation salariale qui se trouve, à l'ère du numérique, radicalement transformée quant à l'organisation du travail, notamment concernant la disponibilité du salarié pendant son temps de repos. C'est pourquoi nous affirmons que le droit du travail a besoin d'une cure de jouvence !

## ANNEXE A

### DÉFINITIONS

**Accord d'entreprise**<sup>601</sup> : «Un accord d'entreprise est un texte négocié et signé entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés.

Chaque année sont organisées dans l'entreprise des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur trois thématiques : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; enfin la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (tous les trois ans).

La tendance des dernières années est d'accorder un rôle de plus en plus important aux accords d'entreprise, afin de mieux adapter les normes collectives aux réalités d'une entreprise donnée. Ainsi, depuis la Loi du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions conventionnelles dans davantage de domaine, en particulier sur toutes les thématiques liées à la durée ou aux horaires de travail. Six domaines restent néanmoins réservés aux accords de branche. Dans le même temps, les règles de validité des accords d'entreprise ont été renforcées. Ainsi, pour qu'une négociation collective débouche sur un accord collectif valable, il y a aujourd'hui deux solutions : la majorité ou, à défaut, le référendum d'entreprise.

La majorité est obtenue lorsqu'un accord est trouvé entre l'employeur et des syndicats ayant obtenu ensemble plus de 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles.

---

<sup>601</sup> Ministère du travail français, «Accord d'entreprise » en ligne : <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/renforcement-dialogue-social/le-lexique/article/accord-d-entreprise>.

En l'absence de majorité, et si des syndicats représentant plus de 30% des salariés ont signé l'accord, les organisations syndicales signataires ont un mois pour demander une consultation des salariés visant à valider l'accord. Les non-signataires ont 8 jours de réflexion pour signer ou non le projet d'accord (et atteindre ainsi 50%). S'ils ne le font pas, le référendum d'entreprise est organisé dans les 2 mois. Avec le programme de renforcement du dialogue sociale, les possibilités de référendum pourraient être étendues afin d'impliquer davantage les salariés dans le dialogue social».

**Accord de branche**<sup>602</sup> : « Les accords de branche sont des conventions collectives signées entre les représentants des entreprises et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein d'une branche professionnelle. Un accord de branche permet donc de définir des règles adaptées à une même activité professionnelle».

**La convention collective**<sup>603</sup> : « Est un accord conclu entre, d'une part un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés possédant un caractère représentatif, en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales».

**Décret**<sup>604</sup> : « Terme générique désignant une catégorie d'actes administratifs unilatéraux pris par les deux plus hautes autorités exécutives de l'État : le Président de la République et le Premier ministre. Quant à leur contenu, les décrets se répartissent en réglementaires lorsque leurs dispositions sont générales et impersonnelles, et non réglementaires lorsqu'ils concernent une ou plusieurs

<sup>602</sup> Ministère du travail français, « Accord de branche » en ligne : <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/renforcement-dialogue-social/le-lexique/article/accord-de-branche>.

<sup>603</sup> Serge Guinchard, *Lexiques des termes juridiques*, 19<sup>e</sup> éd, Dalloz, Paris, 2012, à la p 241. Voir *Code du travail français* à l'art L2211-1.

<sup>604</sup> Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 9<sup>e</sup> éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2011 à la p 304.

situations juridiques individuelles. Quant à leur procédure d'édiction, on distingue les décrets en conseil des ministres, les décrets en conseil d'État et les décrets simples».

**Tableau 1.1.** Similitudes et divergences relatives à la définition du temps de travail.

	Québec	France
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">           Définition du temps de travail         </div>	<p><b>Art 57 de la Lnt</b> «[u]n salarié est réputé au travail dans les cas suivants :1° Lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ; 2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur; 3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ; 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur ».</p> <p>Il sied de rappeler que le lieu du travail est essentiel dans la détermination du temps de travail selon la disposition de la <i>Lnt</i>.</p>	<p><b>Art L 3121-1 du Ctf</b> « [l]a durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».</p> <p>Le lieu du travail n'est pas un élément constitutif du travail effectif</p>
	<p>L'astreinte n'est pas du temps de travail ; seul le temps de l'intervention est assimilé à du temps de travail et donc rémunéré</p>	<p>L'astreinte comprend un temps d'action et un temps d'inaction. Le temps de l'attente ou le temps d'inaction du salarié à attendre que l'employeur lui donne le travail à effectuer lorsque imposée par l'employeur ouvre droit à une compensation financière ou en repos.</p>
	<p>Le régime des équivalences n'existe pas au Québec.</p>	<p><b>Art L3121-9</b> : « [u]ne période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos...»</p>

**Suite du tableau 1.1** Similitudes et divergences relatives à la définition du temps de travail.

	<p><b>Art 58 de la Lnt :</b> « [u]n salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur. La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus. Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier».</p>	<p>Les équivalences concernent certaines activités. Ce sont des périodes de présence du salarié sur le lieu du travail à attendre que l'employeur lui donne du travail. Selon le Ctf, ces périodes d'attente sur le lieu du travail ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail effectif. La disposition relative aux équivalences énonce à l'<b>Art 3121-13</b> : « [l]e régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction».</p>
--	---	--

**Tableau 1.2.** Similitudes et divergences relatives à la durée de travail journalier.

	Québec	France
<div data-bbox="299 895 542 1028" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">           La durée de travail journalier         </div>	<div data-bbox="561 441 934 543" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">           Pas de durée légale selon la <i>Lnt</i> </div>	<p>La durée légale est fixée à dix heures, selon l'<b>art L 3121-18</b> : « [1]a durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf : 1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ; 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ; 3° Dans les cas prévus à l'article <u>L. 3121-19</u>».</p> <p>C'est-à-dire qu'un accord d'entreprise, un accord de branche ou une convention peuvent prévoir le dépassement de la durée légale en cas d'accroissement d'activité sans que ce dépassement puisse aller au-delà de douze heures.</p>
	<div data-bbox="561 578 934 680" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">           Pas de durée maximale selon la <i>Lnt</i> </div>	
	<p>L'<b>art 59.0.1</b> de la <i>Lnt</i> prévoit pour le salarié le droit de refuser de travailler après avoir travaillé quatre heures de plus que son horaire habituel : « [u]n salarié peut refuser de travailler : 1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures... ».</p> <p>Cependant, le salarié peut continuer à travailler s'il le désire sans qu'aucune limite lui soit imposée.</p>	<div data-bbox="950 1109 1345 1631" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>La durée maximale est fixée à douze heures selon l'<b>art L 3121-19</b> : « [u]ne convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ».</p> </div>

**Tableau 1.3.** Similitudes et divergences relatives à la durée de travail hebdomadaire.

	Québec	France
<p data-bbox="307 887 529 1044">La durée de travail Hebdomadaire</p>	<p data-bbox="555 451 921 1181">           La <i>Lnt</i> ne fixe pas une durée hebdomadaire maximale cependant le deuxième alinéa de l'Art 59.0.1 de la <i>Lnt</i> énonce : « [s]ous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie-James, plus de 60 heures de travail par semaine».         </p> <p data-bbox="555 962 921 1181">           Le salarié peut continuer de travailler s'il le souhaite, même s'il atteint les seuils prévus dans cette disposition de la <i>Lnt</i>.         </p>	<p data-bbox="950 451 1320 1631">           La durée hebdomadaire légale est fixée par l'art L3121-20 du <i>Ctf</i> « [a]u cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures ».         </p> <p data-bbox="950 656 1320 1631">           Cependant des dérogations peuvent être accordées pour le dépassement de cette durée selon l'art L3121-21 : « [e]n cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine... ». Le dépassement de la durée hebdomadaire est autorisé lorsque la durée est calculée sur douze semaines consécutives pourvu que celle-ci ne dépasse pas 44h selon l'art L3121-22 : « [l]a durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures... ».         </p>

**Suite du Tableau 1.3.** Similitudes et divergences relatives à la durée de travail hebdomadaire.

		<p>Un accord d'entreprise ou un accord de branche peuvent prévoir une durée hebdomadaire supérieure à 44h, calculée sur une période de douze semaines consécutives à condition qu'elle ne dépasse pas 46h selon l'art L3121-23 du Ctf</p> <p><b>Selon l'art L3121-24 :</b> «[à] défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures».</p> <p><b>Aussi, L'art L3121-26</b> prévoit : « [I]e comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L 3121-24 et L 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail».</p>
--	--	--

**Tableau 1.4.** Similitudes et divergences relatives à la semaine normale ou semaine légale de travail.

	Québec	France
<p>Semaine normale de travail ou la semaine légale de travail.</p>	<p><b>L'art 52 de la Lnt</b> prévoit que la semaine normale de travail est de 40h : « [a]ux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement». Cette durée ne constitue pas la durée hebdomadaire maximale, mais représente le seuil du déclenchement du décompte des</p> <p><b>L'art 54 de la Lnt</b> exclut certaines catégories de salarié de l'application de la semaine normale de travail. Pour ces catégories la semaine normale est fixée par règlement par exemple «[...] 3° un cadre d'une entreprise [...] 7° un travailleur agricole [...]».</p> <p>Pour ces catégories le décompte des heures supplémentaires ne se fait pas après 40h d'heures de travail effectuées.</p>	<p>La semaine légale de travail en France est énoncée à <b>l'art L3121-27 du Ctf</b> : « [l]a durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine».</p> <p><b>L'art L3121-29 du Ctf</b> énonce : « [l]es heures supplémentaires se décomptent par semaine».</p> <p>Cependant <b>l'art L3121-30</b> autorise l'annualisation des heures supplémentaires: « [d]es heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel...».</p>

**Suite du Tableau 1.4. Similitudes et divergences relatives à la semaine normale ou semaine légale de travail.**

	<p>L'art 53 de la <i>Lnt</i> énonce qu'« [u]n employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements. Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire».</p> <p>Cet article a fait l'objet d'une réforme par la <b>LQ 2018, c. 21 à l'art 8</b>. Suite à la récente réforme l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour adopter un étalement autre que la semaine normale. Toutefois des conditions sont prévues par exemple l'entente doit être écrite et l'étalement horaire ne peut se faire sur une période supérieure à quatre semaines.</p>	
--	---	--

**Tableau 1.5.** Similitudes et divergences relatives aux heures effectuées au-delà de la semaine normale ou légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur.

	Québec	France
Heures supplémentaires, paiement majoré et repos compensateur	<p>L'art 55 de la <i>Lnt</i> prévoit que : «[t]out 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 établies sur une base horaire».</p>	<p>L'art L3121-28 du <i>Ctf</i> énonce : « [t]oute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur</p> <p>Dans le cas de l'annualisation prévue à l'art L3121-30 du <i>Ctf</i> : « [d]es heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos». Aussi les heures supplémentaires qui sont intégrées dans le calcul du contingent annuel sont selon l'art L3121-30 du <i>Ctf</i> : « [...] celles accomplies au-delà de la durée légale». De plus, l'art L3121-32 énonce qu' : « [u]ne convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine [...]».</p>

**Suite du Tableau 1.5.** Similitudes et divergences relatives aux heures effectuées au-delà de la semaine normale ou légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur.

<p>Heures supplémentaires, paiement majoré et repos compensateur</p>	<p>Selon la <i>Lnt</i>, le repos compensateur ne peut pas être imposé au salarié et ce quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées</p>	<p>L'art L 3121-33 énonce : «[u]ne convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche : 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ; 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L3121-30 ; 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés. Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique.</p> <p>Suite de l'article à la page suivante :</p>
--	--	--

**Suite du Tableau 1.5.** Similitudes et divergences relatives aux heures effectuées au-delà de la semaine normale ou la semaine légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur.

<p data-bbox="299 711 547 927">Heures supplémentaires, paiement majoré et repos compensateur.</p>		<p data-bbox="981 314 1318 1173">Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également : 1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ; 2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent. Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement».</p> <p data-bbox="997 1201 1303 1263">Voir aussi l'art L3121-32 du Ctf</p>
---	--	---

Suite du Tableau 1.5. Similitudes et divergences relatives aux heures effectuées au-delà de la semaine normale ou légale de travail et la contrepartie financière ou en repos compensateur.

<div data-bbox="305 609 529 833" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Heures supplémentaire, paiement majoré et repos compensateur</p> </div>		<p>De plus, l'<b>art L3121-35</b> énonce que: «[s]auf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures».</p> <p>Ainsi, en cas d'absence d'entente, l'<b>art L3121-36</b> impose la majoration du paiement des 8 premières heures supplémentaires à taux de 25% et au-delà de 8 heures, la majoration est à taux de 50%. Aussi, selon l'<b>art L3121-37</b>, l'employeur peut mettre en place les modalités de remplacement de tout ou d'une partie des heures supplémentaires par un repos compensateur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.</p> <p>À défaut d'accord, l'<b>art L3121-38</b> prévoit que : «[...] la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L 3121-30 est fixée à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100% de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés».</p>
---	--	--

**Tableau 1.6** Similitudes et divergences relatives aux pause-repas, pause-santé et repos journalier.

	Québec	France
<p>Pause-repas, pause santé et Repos journalier.</p>	<p>La <i>Lnt</i> prévoit une pause-repas selon l'<b>art 79</b>: « [s]auf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail ».</p>	<p>Le <i>Ctf</i> énonce à l'<b>art L3121-16</b> : « [d]ès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives ». Aussi, l'<b>art L3121-17</b> prévoit qu'« [u]ne convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur ».</p>
	<p>Le repos journalier n'est pas prévu dans la <i>Lnt</i></p>	<p>Le <i>Ctf</i> fixe la durée minimale de repos journalier à onze heures consécutives selon l'<b>art L3131-1</b> : « [t]out salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives... ». Cependant des dérogations peuvent être prévues sur la base soit, de l'<b>art L3131-2</b> : « [u]ne convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L3131-1, dans des conditions déterminées par décret... ».</p>

Tableau 1.7 Similitudes et divergences relatives au repos hebdomadaire.

	Québec	France
Repos hebdomadaire.	<p>Le repos hebdomadaire est énoncé à l'art 78 de la <i>Lnt</i> : « [s]ous réserve de l'application du paragraphe 12° de l'article 39 ou de l'article 53, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent».</p>	<p>En matière de repos hebdomadaire le <i>Ctf</i> énonce des principes dans les articles : <b>L3132-1</b> : « [i]l est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine». Quant à l'art <b>L3132-2</b> : « [l]e repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier ». L'art <b>L3132-3</b> dispose que : « [d]ans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ». Néanmoins, plusieurs dérogations à ces principes sont prévues par exemple, pour les travaux d'urgence l'art <b>L3132-4</b> énonce la suspension du repos hebdomadaire. Dans un tel cas, les salariés concernés par cette suspension bénéficieront d'un repos compensateur égal au repos hebdomadaire supprimé.</p> <p>Aussi, les industries traitant des produits périssables ou ayant un surcroît extraordinaire de travail peuvent selon l'art <b>L3132-5</b> suspendre le repos hebdomadaire : « [d]ans certaines industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six. Suite de l'article à la page suivante.</p>

Suite du Tableau 1.7 Similitudes et divergences relatives au repos hebdomadaire.

<p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Repos hebdomadaire.</p>		<p>Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail. La liste des industries pouvant bénéficier des dispositions prévues au premier alinéa est déterminée par décret en Conseil d'État ».</p> <p>Les dérogations pour que le repos hebdomadaire soit pris un dimanche sont prévues et sont nombreuses elles peuvent être des dérogations permanentes de droit comme à l'art <b>L3132-12</b> qui prévoit que : « [c]ertains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Un décret en Conseil d'État détermine les catégories d'établissements intéressées».</p> <p>Les dérogations peuvent aussi être conventionnelles.</p> <p style="text-align: center;">Suite à la page suivante.</p>
---	--	---

Suite du Tableau 1.7 Similitudes et divergences relatives au repos hebdomadaire.

<p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;">Repos hebdomadaire.</p>		<p>Par exemple l'<b>art L3132-14</b> du <b>Ctf</b> prévoit que: « [d]ans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique, s'il existe, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État».</p> <p>Aussi, des dérogations au repos hebdomadaire pris le dimanche peuvent émaner du préfet selon l'<b>art L3132-20</b> du <b>Ctf</b> :«[ l]orsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes : 1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ; 2° Du dimanche midi au lundi midi ; 3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ; 4° Par roulement à tout ou partie des salariés».</p>
---	--	--

## Bibliographie

### Législation

#### Québec

- Acte des manufactures*, 1885(Qué.), 48 Vict., c. 32.  
*Loi des établissements industriels*, 1894, S.Q., c.30.  
*Loi sur l'observance du dimanche. Statuts du Québec*. S.Q., 1907, Ed.VII, c. 42.  
*Loi relative aux heures de travail des femmes et des enfants dans les manufactures*, 1910, S.Q., c.27.  
*Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries*, 1918, S.Q., c.53.  
*Loi du salaire minimum pour les femmes*, 1919, 9 Geo. V, c. 11.  
*Loi des salaires raisonnables*, 1937, 1 Geo. VI, c. 50.  
*Loi du salaire minimum*, L.R.Q., c. S-1.  
*Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries*, 1918, S.Q., c.53.  
*Loi des relations ouvrières*, 8 Geo.VI, c. 30.  
*Loi sur les normes du travail*, RLRQ, N-1.1.  
*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LQ 1990, c 73.  
*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant la durée de la semaine normale de travail*, LQ 1997, c 45.  
*Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LQ 2002, c 80.  
*Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21.  
*Code du travail*, RLRQ, c. C-27.  
*Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, r. 3.  
*Règlement sur les normes du travail particulières à certain secteurs de l'industrie du vêtement*, RLRQ, N-1.1, r. 4.  
*Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, RLQ, S-2.1, r. 13.  
*Loi sur les décrets de conventions collectives*, RLRQ, c, c. D-2.

#### Loi fédérale

- Loi sur le repos dominical de 1906. Statuts du Canada*. S.C., 1906, Ed. VII, c. 27.  
*Code canadien du travail*, LRC 1985, ch.L-2.

## Législation étrangère

### États- unis

*Acte Wagner de 1935*, en ligne : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/loi-wagner/>

### France :

*Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers de 184*, en ligne : <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k54923730/f40.item>.

*Loi sur le travail des enfants, des filles mineurs et femmes dans les établissements industriels, du 3 novembre 1892*, JO n° 298, 5313.

*Loi du 30 mars 1900 portant modification de la loi du 2 novembre 1892*, JO n° 89 du 31 mars 1900, 2025, en ligne: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k62589546>.

*Loi relative au repos dominical du 13 juillet 1906*, JO, 14 juillet 1906, 4831.

*Loi du 23 avril 1919 fixant la journée de travail à huit heures*, JO n° 112 du 25 avril 1919, 4266, en ligne : <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k888884h>.

*Loi du 21 juin 1936 fixant la semaine de travail à quarante heures*, JO, n° 0152 du 30 juin 1936, 6833.

*Loi portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail*, n° 76-657 du 16 juillet 1976, JO, 18 juillet 1976, 04300.

*Ordonnance n° 1982-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés*, JO, 17 janvier 1982, 295.

*Loi modifiant le Code du travail et relative à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail*, n° 86-280 du 28 février 1986, JO, 01 mars 1986, 3208.

*Loi relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail*, n° 87-423 du 19 juin 1987, JO, 20 juin 1987, 6648.

*Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective*, n° 96-985 du 12 novembre 1996, JO, 13 novembre 1996, 16527.

*Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail*, n° 98-461 du 13 juin 1998, JO n° 136, 14 juin 1998, 9029.

*Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*, n° 2000-37 du 19 janvier 2000, JO n° 16, 20 janvier 2000, 975.

*Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, n° 2004-391 du 4 mai 2004, JO n° 105, 5 mai 2004, 7983.

*Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*, n° 2008-789 du 20 août 2008, JO n° 0194, 21 août 2008, 13064.

*Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*, n° 2015-990 du 06 août 2015, JO n° 0193, 7 août 2015

*Loi travail relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels*, n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO, 9 août 2016, 0184.

*Loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail*, n° 50-205 du 11 février 1950, JO, 12 février 1950, 1688.

*Code du travail Français*, Ctf.

## **Jurisprudence**

### **Québec :**

*Syndicat des professionnelles du centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005 (QCCA) 110.

*Association des juristes de justice c. Canada (PG)*, 2017 CSC 55.

*Syndicat des professionnelles et professionnels de l'ouest de Montréal c. la commission scolaire Kativik*, 2018 (QC SAT) Can LI 998.

*Landry c. Matériaux à bas prix Ltée*, 2004 QCCRT 553 (Can LII).

*Fédération des paramédics et des employés des services préhospitaliers du Québec (FPESPQ) et Ambulance Gilbert (Matane) inc. (griefs syndicaux)*, (T.A., 2011-03-15), SOQUIJ AZ-50735875, 2011EXPT-962, D.T.E. 2011T-348.

*Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578, CTC-FTQ (SEPB) c. Sylvestre*, 2009 QCCS 953.

**France :**

Cons cons, 29 avril 2004, *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, 2004-494 DC.

Cons cons, 7 août 2008, *Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*, [2008] n° 2008-568 DC.

Cass soc, 8 septembre 2016, [2016], n° 14-26.825.

Cass soc, 13 novembre 2014, [2014] Bull soc V 263, n° 13-10721.

**Doctrine****Articles**

Barraud Boris, « La corégulation d'internet (ou comment répondre à la plurinormativité par l'internormativité) - une contribution française » (2018) 59 :1 Les Cahiers de Droit 85.

Barrière Graciela et Guylaine Vallée, « L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs » (2015) 61: 2 McGill Law Journal 335.

Beck Robert, « Esprit et genèse de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire » (2009) 3 Histoire, économie et société 5.

Boudokhane-Lima Feirouz et Cindy Felio, « Les usages professionnels des TIC : des régulations à construire » (2015) 48 Communication et Organisation 139.

Bouffartigue Paul et Jacques Bouteiller, « L'érosion de la norme du temps de travail » (2002) 92 Travail et Emploi 43.

Bourlet Caroline, « Le livre des métiers dit d'Etienne Boileau et la lente mise en place d'une législation écrite du travail à Paris (fin XIII<sup>e</sup> – début XIV<sup>e</sup> siècle) » (2015) 69: 2 Médiévales 19.

Bouton Christophe, « Vitesse, accélération, urgence. Remarques à propos de la chronopolitique » (2017) 1 : 19 Revue Sens-Dessous 75.

Canut Florence, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique » (2010) 4 Droit Social 379.

Caroly Sandrine, « Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences sur la santé ? » (2007) 9 : 2 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé.

Chatriot Alain, Patrick Fridenson et EricPezet, «La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978)» (2003) 2 : 42 Revue de l'IRES 1.

Chevallier Jacques, « Droit, ordre, institution » (1989) 10 Droit 19.

Datchary Caroline et Gerald Gaglio, « Hétérogénéité temporelle et activité de travail. Entre conflits et articulations » (2014) 8 :1 Revue d'anthropologie des connaissances 1.

De Terssac Gilbert, Jens Thoemmes et Anne Flautre, « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail» (2004) 2: 67 Le Travail Humain 135.

Devetter François-Xavier et Frédéric de Coninck, « Une transformation des temps de travail» (2012) 16 Temporalités 1.

Fontoni-Quinton Sophie, « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés » (2010) 4 Droit Social 395.

Favennec-Herry Françoise, « Qualité de vie au travail et temps de travail » (2015) 2 Droit Social 113.

Gauriau Bernard, « Le droit à la déconnexion » (2017) 506 Revue française de Comptabilité 33.

Genin Émilie, « Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français» (2017) 72 : 4 Relations industrielles 658.

Gomez Pierre-Yves et Romain Chevallet, « Impacts des technologies de l'information sur la santé au travail : Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale» (2011) 5 :214 Revue française de gestion 107.

Gratton Laurence, «Révolution numérique et négociation collective» (2016) 12 Droit social 1050.

Groux Guy, « L'action publique négociée. Un nouveau mode de régulation? Pour une sociologie politique de la négociation » (2005) 3 :1 Négociation 57.

Issac Henri, Eric Campoy et Michel Kalika, « Surcharge informationnelle, urgence et TIC, l'effet temporel des technologies de l'information » (2007) 3 : 13 Management et Avenir 149.

- Jauréguiberry Francis, « La déconnexion aux technologies de communication » (2014) 186 :4 Droit Social 15
- Jauréguiberry Francis, « Les téléphones portables outils de dédoublement et de la densification du temps : un diagnostic confirmé » (2007) 1:1 Tic & Société 82.
- Lascoumes Pierre et Evelyne Severin, «Le droit comme activité sociale : une approche Wébérienne des activités juridiques » (1988) 9 :1 Droit et société 165.
- Lefebvre Philippe, « Subordination et "révolution" du travail et du droit du travail (1776-2010) » (2009) 4 : 57 Revue Entreprises et Histoire 45.
- Legrand Henri-José, « Les accords collectifs de "maintien de l'emploi" : entre deux "frontières" de la négociation collective? » (2013) 3 Droit Social 245.
- Le Goff Jacques, « Au Moyen Âge : temps de l'église et temps du marchand » (1960) Annales Economie, Sociétés, Civilisations 417.
- LeRouge Loïc, «Les risques psychosociaux en droit : retour sur un terme controversé» (2014) 2 Droit social 152.
- Lippel Katherine, «L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de la mondialisation» (2016) 2 : 47 Revue de Droit d'Ottawa 535.
- Loiseau Grégoire, Laurence Pécaut-Rivolier et Geneviève Pignarre, « L'ordre public social a-t-il un avenir ? » (2016) 11 Droit Social 886.
- Loufrani Yvan, «Un ordre public social de protection bientôt réduit à un noyau dur?» (2015) 8 : 2 Revue de Management et de Stratégie 13.
- Lyon-Caen Gérard, «Négociation collective et législation d'ordre public » (1973) 2 Droit Social 89
- Massé Jacqueline, « Le travail du dimanche » (1970) 2 :1 Sociologie et Société 145.
- Melot Romain et Jérôme Pélisse, « Prendre la mesure du droit : enjeux de l'observation statistique pour la sociologie juridique» (2008) 69 : 2 Droit et société 331.
- Miné Michel, « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail » (2017) 11 La nouvelle revue du travail.
- Moreau Marie-Ange et Gilles Trudeau, « Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie » (1998) 53 :1 Relations Industrielles 1.
- Morin Fernand, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55 : 4 Relation Industrielles 725.

Ost François, « De l'internormativité à la concurrence des normativités : quels sont le rôle et la place du droit ? » (2018) 59 :1 Les Cahiers de droit 7.

Otis Louise, « L'ordre public dans les relations de travail » (1999) 40 : 2 Cahiers de droit 383.

Prost Magali et Moustafa Zouinar, « Les pratiques de déconnexion restrictives aux TIC : premiers éléments d'analyse d'une étude exploratoire » (2013) Activités humaines, technologies et bien être 423.

Ray Jean-Emmanuel, « Actualité des TIC tous connectés partout tout le temps » (2015) 6 Droit Social 912.

Ray Jean-Emmanuel, « Grande accélération et droit à la déconnexion » (2016) 11 Droit Social 912.

Ray Jean-Emmanuel, « Les libertés dans l'entreprise » (2009) 3 :130 Revue Le Seuil 127.

Ray Jean Emmanuel, « Actualités des TIC tous connectés partout tout le temps » (2015) 6 Droit Social 912.

Sue Roger, « Entre travail et temps libre : l'émergence d'un secteur quaternaire » (1995) 99 Cahiers internationaux de sociologie 401.

Supiot Alain, « Les nouveaux visages de la subordination » (2000) 2 Droit social 131.

Supiot Alain, « Travail, droit et technique » (2002) 1 Droit Social 13.

Tremblay Diane-Gabrielle, « Temps de travail, charge de travail et articulation emploi-famille : enjeux pour les milieux syndicaux » (2015) 2 :85-86 Revue de l'Ires 145.

Tremblay Diane-Gabrielle et Marco Alberio, « Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales » (2013) SociologieS 1.

Valenduc Gérard, « Au doigt et à l'œil. Les conditions de travail dans des environnements digitalisés » (2017) 16 HesaMag 12.

Vallée Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Setting the Temporal Boundaries of Work : an empirical study of the nature and scope of labour Law protections » (2016) 32 : 3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 344.

Vallée Guylaine, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? » (2010) 15 : 2 *LexElectronica* 1.

Vendramin Patricia et Gérard Valenduc, « Les tensions du temps » (2005) Dossier Éducation permanente 5

Xavier Devetter François et Frédéric de Coninck, « Une transformation des temps de travail » (2012) 16 *Temporalités* 1.

### Monographies

Antonmattei Paul-Henri et al, *Les risques psychosociaux : identifier, prévenir, traiter*, Paris, Lamy Axe Droit, 2010.

Baudouin Jean-Louis, Pierre Gabriel Jobin avec la collaboration de Nathalie Vézina, *Les obligations*, 7<sup>e</sup> édition, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 2013.

Beck Robert, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Paris, éditions ouvrières, 1997.

Béliveau Nathalie-Anne avec la collaboration de Marc Ouellet, *Les Normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 2010.

Boulin Jean-Yves et Laurent Lesnard, *Les batailles du dimanche*, Paris, Presses Universitaires de France, 2017.

Brun Henri, Guy Tremblay et Eugénie Brouillet, *Droit constitutionnel*, 6<sup>e</sup> éd, Québec, Cowansville, Yvon Blais, 2014.

Cadet Isabelle, *Responsabilités éthiques et utopies : les fondements normatifs de la RSE, étude de la place du droit dans les organisations*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, France, Université Lyon III, 2014.

Caza Charles, *Loi sur les normes du travail : législation, jurisprudence, doctrine*, 16<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson et Lafleur, 2016.

De Lespinasse René et François Bonnardot, *Les métiers et corporations de la ville de Paris, XIII siècle le livre des métiers d'Etienne Boileau*, publié par Imprimerie nationale Paris.

Dubé Jean-Louis et Nicola Di Iorio, *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd, Sherbrooke, Revue de droit Université de Sherbrooke, 1992.

Felio Cindy, *Les pratiques communicationnelles des cadres : usage intensif des TIC et enjeux psychosociaux*, Thèse de doctorat en science de l'information et de la communication, Université Michel de Montaigne Bordeaux 3, France, 2013.

Février Fabrice, *Pouvoir de contrôle de l'employeur et droits de salariés à l'heure d'internet : les enjeux de la cybersurveillance dans l'entreprise*, Paris, Université de Nanterre, mémoire en D.E.A. de Droit Social et Syndical, 2003.

Gagnon Robert. P et Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 7<sup>e</sup> éd par Yann Bernard et al. Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.

Gérin-Lajoie Jean, *Les relations du travail au Québec*, Boucherville Gaetan Morin, Québec, 1992.

Guillette Bruno-Pierre, *Le jour de seigneur vendu à l'encan*, Université du Québec à Montréal, mémoire de maîtrise en Histoire, Montréal, 2012.

Hablot Cécile, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, Paris, Éditions Panthéon-Assas, 2013.

Hepple Bob et Bruno Veneziani, *The Transformation of Labour Law in Europe : A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Etats-Unis et Canada, Hart, 2009.

Karim Vincent, *Les obligations*, 4<sup>e</sup> édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015.

Lafargue Paul, *Le droit à la paresse*, Paris, Maspero, 1969.

Le Goff Jacques, *Du silence à la parole : Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, France, Presses Universitaires de Rennes, 2004.

Lluelles Didier et Benoît Moore, *Droit des obligations*, 2<sup>e</sup> éd, Montréal, Thémis, 2012.

Lokiec Pascal, *Il faut sauver le droit du travail!*, Paris, Odile Jacob, 2015.

Moreau-Christophe Louis-Mathurin, *Le droit à l'oisiveté et de l'organisation du travail servile dans les républiques grecques et romaine*, Paris, Guillaumin, 1849.

Thoemmes Jens, *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Presses Universitaire de France, 2000.

Sahlins Marshall, *Âge de pierre âge d'abondance : l'économie des sociétés primitives*, traduit par Tina Jolas, Paris, Gallimard, 1976.

Savary Anne, *Contribution à l'analyse du changement de la qualité de vie des télétravailleurs à domicile et en particulier de l'influence des technologies de dépannage à distance*, Université du Québec à Montréal, mémoire de maîtrise en informatique de gestion, Montréal, 2006.

Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 2011.

Pillon Thierry et François Vatin, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Université Paris X- Nanterre et le Centre Pierre Naville de l'Université d'Évry, 2003.

Pronovost Gilles, *Que faisons-nous de notre temps ? Vingt-quatre heures dans la vie des Québécois – comparaisons internationales*, vol 13 : temps libre et culture, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2015.

Vendramin Patricia et Gérard Valenduc, *Le travail virtuel : Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Bruxelles, Fondation Travail-Université, 2016.

Vendramin Patricia, *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux* Bruxelles, Fondation Travail-Université, 2007.

#### **Articles ou entrées d'ouvrage collectifs, de dictionnaires et d'encyclopédies**

##### **Ouvrages collectifs**

Bich Marie-France, « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H. Patrick Gleen, dir, *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Yvon Blais, 1993.

Confédération des syndicats nationaux et Centrale des enseignants du Québec, « Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976) : 150 ans de luttes », Québec, CSN/CEQ, 1979.

Lapierre Jean Marcel, Guy Rocher et Guylaine Vallée, « Légitimités et légitimations de l'arbitrage de griefs la notion d'apprentissage chez Luhmann » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir, *La légitimité de l'État et du droit : Autour de Max weber*, Québec, PUL, 2005 355.

Rivest, L. Robert, « Les normes d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail* et leur impact sur les conventions collectives », (2014) : 383 *Développements récents en droit du travail*, 221.

## Dictionnaires

Dupuis Hector, Romain Légaré et Michel Therrien, *Dictionnaire des synonymes et des antonymes*, Montréal, Fides, 2010.

Reid Hubert, *Dictionnaire de droit Québécois et canadien*, 5<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson et Lafleur, 2015.

Robert Paul, *Le Petit Robert*, nouvelle édition, Paris, SEJER, 2017.

Jeuge-Maynard Isabelle, dir, *Le Petit Larousse illustré*, Paris, 2018.

Ancel Marc et al, dir Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 9<sup>e</sup> éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2011.

Guinchard Serge, *Lexiques des termes juridiques*, 19<sup>e</sup> éd, Paris, Dalloz, 2012.

Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 9<sup>e</sup> éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2011.

T. Nevado-Batalla Moreno Pedro, dir Céline Lageot, *Dictionnaire plurilingue des libertés de l'esprit - étude de droit européen comparé -*, traduit par Caroline Tejada-Metenier et Jean-Pierre Dionnet, Bruxelles, Bruylant, 2008.

Michelet Karine, dir Céline Lageot, *Dictionnaire plurilingue des libertés de l'esprit - étude de droit européen comparé -*, Bruxelles, Bruylant, 2008.

## Recueils encyclopédiques

### JurisClasseur Québec

Vallée Guylaine, «Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun», dans *JurisClasseur Québec*, col. «Droit du travail» rapports individuels et collectifs de travail, fasc 2, Montréal, LexisNexis, feuilles mobiles au para 6.

Bernstein Stéphanie, «Exécution du travail, durée du travail et congés», dans *JurisClasseur Québec*, coll. «Droit du travail » Rapports individuels et collectifs de travail, fasc 19, Montréal, LexisNexis, feuilles mobiles au para B.

### **Juris-classeur France**

*Juris-classeur, Travail Traité*, «Temps de travail», fasc 21-10 par Michel Morand.

*Juris-classeur, Travail Traité*, «Sources», fasc 1-10 par Laurent Drai.

*Juris-classeur, Travail Traité*, «Repos hebdomadaire», fasc 22-10 par Dominic Jourdan.

*Juris-classeur, Travail Traité*, « Temps de travail, Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la durée du travail et aux congés», fasc 21-1 par Michel Morand.

*Juris-classeur, civil*, art 1708-1762, Fasc 1265 par Abdoulaye Mbotaingar.

*Juris-classeur, civil*, « Ordre public et bonnes mœurs dans le droit des contrats », fasc unique, art 6 par Pierre Leclercq.

### **Commentaires de législation**

Conseil constitutionnel, «*Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*» Commentaire de la *Loi du 7 août 2008 n° 2008-568 DC*, les Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 26.

### **Allocutions et textes présentés durant des conférences**

Desbiens Jean-Paul, « Nos défis pour le nouveau siècle » conférence prononcée à la Basilique Notre-Dame de Québec le 13 mars 2003, éd, Saguenay, 2011.

### **Journaux, fil de presse et autres sources de nouvelles**

Gully Helene, « Le droit à la déconnexion en trois questions », Les Echos, Paris, 2017.

Moreau Jean-Frédéric, «Droit à la déconnexion : pas besoin de légiférer, selon Vien», Le Soleil, Québec, 22 mars 2018.

Le Bolzer Julie, « La lente appropriation du droit à la déconnexion », Les Echos, Paris, 2017.

Lichtlé Jérôme, « Droit à la déconnexion : vers une amélioration de la qualité de vie au travail? », France info, Paris, 16/01/2017.

Maherzi Saoud, « Le droit à la déconnexion ne sert à rien », *Journal de Montréal* (26 avril 2018).

Périnel Quentin, « Le droit à la déconnexion va créer plus de stress au travail », *Le Figaro*, Paris, 04/01/2017 à 10:54.

Peard Estelle, « Pas de travail après le travail : le droit à la déconnexion fait son chemin », *La Presse*, Francfort, 27 mai 2014.

Radio-Canada, « Les salariés français ont maintenant le droit à la «déconnexion professionnelle », 03/01/2017, entrevue avec le professeur Gilles Trudeau.

Ruello Alain, « Entreprises : ce que le droit à la déconnexion va changer », *Les Echos*, Paris, 2017.

## Documents gouvernementaux

### Québec

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Interprétation et jurisprudence : Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale*, Québec, Cnesst, 2017.

Desilets Christian et Denis Ledoux, *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 : de l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*, Québec, Publication du Québec, 2006.

Québec, Institut de la statistique du Québec, *Les investissements dans les technologies de l'information et des communications dans les entreprises du Québec*, Québec, 2017, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201712-4.pdf>.

Québec, Institut de la statistique du Québec, *Conditions de vie et société : les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés*, Québec, 2016.

Québec, Institut national de santé publique, *Troubles musculo-squelettiques liés au travail*, Québec, En ligne : <https://www.inspq.qc.ca/troubles-musculo-squelettiques-lies-au-travail>.

Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 5<sup>e</sup> lég, 4<sup>e</sup> sess, (20 mars 1885) aux pp. 314-315 (M.Taillon).

Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 8<sup>e</sup> lég, 3<sup>e</sup> sess, (22 novembre 1893) à la p 103 (G-A.Nantel).

Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 12<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, (28 avril 1910) (M. Taschereau) à la p 423.

Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 12<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, (28 avril 1910) à la p 426 (M. Langlois).

Québec PL 126, « Loi sur les normes du travail », 3<sup>e</sup> sess, 31<sup>e</sup> lég, Québec.

Québec, Assemblée Législative, *Journal des débats*, 31<sup>e</sup> lég, 4<sup>e</sup> sess, (10 avril 1979) (M. Johnson) aux pp 733-734.

Québec PL 1097, « Projet de loi d'intérêt privé, Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>e</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, (12 mars 2018) (M. Gabriel Nadeau-Dubois).

Projet de loi d'intérêt privé 1097, «Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>er</sup> lecture, *Débats de l'Assemblée nationale du Québec*, 41-1 n° 320 (22 mars 2018) à la p 19140, (M. Gabriel Nadeau-Dubois).

Projet de loi d'intérêt privé 1097, «Loi sur le droit à la déconnexion », 1<sup>er</sup> lecture, *Débats de l'Assemblée nationale du Québec*, 41-1 n° 320 (22 mars 2018) à la p 19140, (Mme Dominique Vien).

### **Gouvernement Fédéral**

Canada, Ministère de l'emploi, du développement de la main d'œuvre et du travail, *Commentaire de la ministre de l'emploi : La modernisation des normes du travail fédéral*, Canada, Publication du Canada, 2018.

### **France**

Rapport Villermé 1839, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Union Générale, 1971, présenté par Tyl Yves, Université du Québec à Chicoutimi à la p 193, en ligne: <http://classiques.uqac.ca/>.

Rapport Bruno Mettling, *transformation numérique et vie au travail*, Paris, ministère du Travail, 2015.

France, Assemblée nationale, 14<sup>e</sup> lég, *projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protection pour les entreprises et les actifs*, par Mme Myriam El Khomri la Ministre du travail, projet de loi n° 3600 (24 mars 2016) à la p 6.

Ministère du travail français, en ligne :<https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/renforcement-dialogue-social/le-lexique/article/accord-d-entreprise>.

**Documents internationaux :**

*La directive CE, Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 04 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* [2003] JO, L299/9, en

ligne : <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPageId=205>>

BIT, « Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail : Garantir un temps de travail décent pour l'avenir », Doc off OIT, conférence internationale du travail 172<sup>ème</sup> sess, ILC.107/III(B) (2018), en ligne : [www.ilo.org/ilc/ILSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS618488/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS618488/lang--fr/index.htm)

BIT, « L'avenir du travail », Doc off OIT, Rapport initial pour la Commission mondiale (2017), en ligne : [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_591503/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_591503/lang--fr/index.htm).

Eurofound et BIT, (2007) « Working anytime, anywhere : The effects on the world of work », Luxembourg Genève, Union Européenne et BIT, en ligne : [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).