

## **CORRIGÉ DES EXERCISES – CHAPITRE 9**

**1-Dans un contrat individuel de travail, le lien de subordination du salarié envers son employeur est facultatif. FAUX**

La subordination à laquelle est soumis le salarié est l'un des éléments essentiels du contrat individuel de travail. Cela signifie que ce dernier accomplit son travail sous la gouverne de son employeur qui peut alors lui dire quoi faire, quand le faire, où le faire et comment le faire.

**2-L'employé qui met fin volontairement à son contrat de travail peut utiliser à sa guise la liste des clients de son ex-employeur. FAUX**

Même après la cessation du contrat de travail, le salarié ne peut pas utiliser cette liste à sa guise. En effet, les obligations de confidentialité survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

**3-Une clause de non-concurrence dans un contrat de travail peut être verbale. FAUX**

L'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit d'une clause de non-concurrence prohibant au salarié qui quitte volontairement son emploi de travailler pour un compétiteur direct de son ex-employeur.

**4-Une association d'employés non syndiqués peut déclencher une grève. FAUX**

La grève est un droit syndical. Seule une association syndiquée peut déclencher une grève.

**5-Un employé syndiqué doit s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail pour contester un congédiement qu'il qualifie d'illégal. FAUX**

Il doit passer par son syndicat pour contester le congédiement.

**6-Il est généralement impossible pour un employeur de refuser l'emploi à une personne en raison de son âge. VRAI**

Les Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés interdisent les discriminations fondées sur l'âge, sauf exception.

**7- Une femme enceinte peut, de son propre chef et sans formalité, refuser de travailler. FAUX**

S'il y a danger pour elle et/ou pour son enfant, une femme enceinte, certificat médical à l'appui, pourrait bénéficier d'un retrait préventif.

**8- Une veuve d'un travailleur décédé suite à un accident de travail n'aura droit qu'à une prestation de décès. FAUX**

Une veuve d'un travailleur décédé suite à son accident de travail ou maladie professionnelle aura droit à une prestation de décès et à une indemnité de remplacement de revenus.

**9- Les enfants d'un travailleur décédé suite à un accident de travail peuvent avoir droit à des indemnités. VRAI**

Les enfants auront droit à une indemnité de revenus et aussi, dans certains cas, à un montant forfaitaire à titre d'indemnité.

**10- Seuls les programmes en réadaptation professionnelle sont offerts en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. FAUX**

Les programmes en réadaptation professionnelle, physique et sociale sont offerts.

## QUESTIONS

**1 Pierre est à l'emploi de son employeur depuis 30 ans. Il décide d'inciter ses collègues à se syndiquer afin de négocier avec l'employeur une convention collective qui permettra aux travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail. Quelle est la procédure devra-t-il suivre pour obtenir l'accréditation syndicale?**

Le processus de syndicalisation des employés commence par une requête en accréditation déposée au Tribunal administratif du travail.

Avant de faire une telle demande, les employés doivent se regrouper en une association et en devenir membres (signer une carte d'adhésion). Ce droit de s'associer fait partie des libertés et droits fondamentaux protégés par les Chartes des droits et libertés. Cette association doit être ensuite reconnue par le tribunal. Celui-ci la reconnaîtra si elle représente 50 % plus un (1) employé de l'entreprise. Un syndicat des employés sera alors formé.

**2 Albert est embauché par Émile, propriétaire d'une usine de fabrication de détergents très puissants à l'usage de l'industrie**

**pharmaceutique. La principale fonction d'Albert consistera à fabriquer l'un de ces détergents en suivant une recette secrète. Émile est-il automatiquement et légalement protégé ou devra-t-il signer un contrat avec Albert comprenant une clause de confidentialité afin de protéger le secret de cette recette ? Justifiez votre réponse.**

Le Code civil du Québec prévoit déjà une clause de confidentialité, qui devra être respectée même si le contrat entre Albert et Émile ne prévoit rien à cet effet. Ainsi, Émile est automatiquement et légalement protégé par le Code civil du Québec.

**3 Éric gagne 1000 \$ brut par semaine. Son salaire hebdomadaire net est de 800 \$. Il est victime d'un accident de travail. Quel sera le montant de l'indemnité de revenu qu'il pourra réclamer de la CNESST chargée de l'application de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles?**

Le travailleur a droit à 90 % de son salaire net jusqu'à son retour au travail ou son décès ou jusqu'à l'âge de 68 ans. Un maximum est prévu. Éric aura donc droit à 90% de 800 \$, soit 720 \$.

**4 Frédéric est absent de son travail depuis 18 mois suite à un accident de travail. L'entreprise pour laquelle il travaillait compte à son emploi 50 employés. Il est inquiet quant à son droit de retour au travail. Rassurez-le en motivant votre décision.**

Frédéric, rétabli des suites de ses lésions professionnelles, a droit de retourner au travail et de récupérer son ancien travail à l'intérieur d'un délai de deux (2) ans car son entreprise compte plus vingt employés.

5 Votre ami veut être embauché comme préposé aux malades dans un établissement de santé. Cependant, son passé judiciaire le hante. En effet, il craint d'être refusé parce qu'il possède un dossier criminel ayant déjà été condamné pour facultés affaiblies au volant de son automobile. Il n'a pas demandé ni obtenu son pardon. Sa crainte est-elle justifiée? Motivez votre réponse.

Son infraction n'a aucun lien avec l'emploi convoité. Selon la Charte québécoise : Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.