

« Salariés » selon le Code du Travail

Pierre Verge

Volume 23, numéro 1, 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027871ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027871ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1968). « Salariés » selon le Code du Travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(1), 165–169. <https://doi.org/10.7202/027871ar>

Résumé de l'article

Une conception de la subordination juridique, à la fois souple et plus adaptée au contexte des relations de travail, permet à la C.R.T. de voir en des vendeurs à commission, en l'occurrence des vendeurs d'automobiles, des salariés, au sens du Code du travail.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

« Salariés », selon le Code du travail

PIERRE VERGE

Une conception de la subordination juridique, à la fois souple et plus adaptée au contexte des relations de travail, permet à la C.R.T. de voir en des vendeurs à commission, en l'occurrence des vendeurs d'automobiles, des salariés, au sens du Code du travail.

L'accès à l'accréditation, notamment, dépend dans bien des cas de l'interprétation qu'entretient la C.R.T. relativement à la définition du « salarié », sous l'empire du Code du travail.¹

Les textes pourvoyant à l'accréditation des associations de salariés ayant en définitive pour objet de favoriser la pratique de la négociation collective, doivent, selon les directives du législateur lui-même², être interprétés dans cette perspective.

La position des commissaires majoritaires, dans certaines décisions récentes³, à l'effet de voir en des vendeurs à commission d'automobiles autant de « salariés », s'inscrit heureusement dans cette veine.

LA DÉCISION

Prenons d'abord connaissance des conditions dans lesquelles ce vendeur d'automobiles exécute son travail.

Selon l'interprétation de la preuve reçue par la majorité, il y a lieu de retenir essentiellement qu'il se trouve soumis aux obligations suivantes (à la p. 323):

- a) Au moment de son engagement, il est requis de prendre connaissance et d'approuver, au moins verbalement, un document désigné, selon les intimés, sous l'un des titres suivants: « convention de vendeurs » ou « contrat » ou « règlements de vente ». Dans la majorité des cas, ces conventions ne sont pas signées, l'employeur se contentant de l'acceptation verbale du vendeur;
- b) Le vendeur s'engage à vendre exclusivement les voitures offertes en vente par l'employeur; il ne peut vendre les voitures offertes en vente par d'autres personnes ou compagnies;
- c) Pour bénéficier d'une prime mensuelle, le vendeur doit faire un chiffre d'affaires minimum prévu... (a) la « convention des vendeurs »...

(1) Code du travail, S.R.Q., 1964, c. 141, a. 1, m).

(2) Loi d'interprétation, S.R.Q., 1964, c. 1, a. 41.

(3) Voir notamment Syndicat des vendeurs d'automobiles du district de Québec (C.S.N.) c. Giguère Automobile, (1967) R.D.T. 321.

- d) Le vendeur doit présenter quotidiennement à son employeur, entre 8.30 heures et 10.00 heures a.m., un rapport écrit sur les contacts établis avec les clients ;
- e) Le vendeur doit assister aux assemblées régulières ou spéciales dont la fréquence varie, selon les employeurs, de 1 à 5 par semaine ;
- f) Le vendeur doit faire son tour de devoir à la salle de montre de l'employeur aux jours et heures déterminées d'avance entre les vendeurs et la direction ;
- g) Le vendeur qui doit s'abstenir pour une journée ou plus doit en aviser l'employeur représenté par le directeur des ventes ;
- h) Il est convenu que, même après avoir convaincu un client d'acheter une automobile offerte en vente par l'employeur, le vendeur n'a pas le droit d'engager la responsabilité de l'employeur ; pour être valide, le contrat de vente doit être signé par l'employeur ou son représentant autorisé.

Pour sa part, l'« employeur » se comporte de la façon suivante à l'endroit du vendeur (à la p. 324) :

- a) Le travail du vendeur est rémunéré sur la base d'une commission qui varie selon qu'il s'agit d'une voiture neuve ou d'occasion, selon le montant du profit brut retiré de la vente, etc. ;
- b) Le vendeur a droit à des primes dépendant de son chiffre d'affaires et/ou des conditions de vente ; il a droit à des primes d'ancienneté ainsi qu'à des gratifications basées sur l'évaluation, faite par l'employeur, du rendement du vendeur, de la qualité de son travail, de son assiduité, etc. ;
- c) Les commissions sont payées une fois par semaine et une déduction mensuelle est faite pour les charges sociales, l'impôt sur le revenu, l'assurance-chômage, etc. ;
- d) Après trois (3) mois d'emploi, le vendeur bénéficie d'une assurance-groupe ; les frais en sont payés par l'employeur, partiellement ou totalement, selon les cas ;
- e) Une automobile, qui demeure la propriété de l'employeur, est fournie au vendeur ainsi que dix (10) gallons d'essence par semaine. L'entretien normal de cette automobile est à la charge de l'employeur, i.e., licence, assurance, entretien mécanique, lavage, etc. Tout voyage au loin, doit cependant, être autorisé par l'employeur ;
- f) Les circulaires de publicité sont payés par l'employeur, le vendeur étant, cependant, libre de se faire une publicité additionnelle à ses frais ;
- g) L'usage du téléphone est aux frais de l'employeur ; les appels interurbains sont payés par l'employeur s'il y a eu vente à la suite de l'appel ou si l'appel a été autorisé ;
- h) Les frais de correspondance du vendeur sont payés par l'employeur ;
- i) L'employeur accorde, à son vendeur, une vacance annuelle d'une ou de deux semaines selon le cas ; ces vacances sont rémunérées par l'employeur au taux de 2% de la rémunération annuelle ;
- j) Certains employeurs fournissent un « blazer » à leurs vendeurs.

La dissidence comporte des divergences importantes dans l'appréciation des faits eux-mêmes. En exemple, l'on est d'opinion qu'il n'y a pas obligation stricte pour le vendeur de présenter le rapport quotidien, d'assister aux réunions hebdomadaires ; également, dit-on, la présence des vendeurs à la salle de montre se trouve imposée à l'ensemble des vendeurs

de l'établissement ; il leur revient ensuite de se répartir la tâche. L'on ajoute également (p. 340) que les vendeurs ont eux-mêmes à leur emploi des sous-agents, qu'ils déterminent eux-mêmes la période et la durée de leurs vacances annuelles...

Quoi qu'il en soit, tous les commissaires s'accordent sur un point, sur lequel le débat se centrera, à savoir que les vendeurs ne reçoivent du propriétaire de l'établissement « aucune directive particulière et immédiate sur la façon de procéder avec chaque client ».

A partir de ces faits, l'on raisonne ainsi. La définition de salarié du Code, dit-on unanimement, comprend les trois éléments essentiels suivants :

1. L'élément travail ;
2. L'élément salaire ;
3. L'élément subordination.

Le premier ne soulève évidemment pas de difficulté particulière ici. Quant à l'exigence d'une rémunération, retenons cet énoncé de la majorité (p. 327) :

« Notre code ne fait aucune distinction entre le salaire déterminé en fonction du temps de travail et le salaire déterminé par le rendement du travail. Que le salaire à être payé soit basé sur un taux horaire, sur une commission ou, même, sur une participation aux bénéfices, la somme payée constitue toujours une rémunération, i.e., une compensation pour le travail ou les services rendus par quelqu'un.

Le vendeur d'automobiles à commission, qui réussit à obtenir la signature d'un client sur un contrat d'achat, a droit, comme rémunération de ses services, après acceptation du contrat, à une somme déterminée à l'avance. Ce mode de paiement constitue, à notre avis, une rémunération au sens du Code de travail. »

Les divergences fondamentales apparaissent dans le cas du troisième élément : la subordination.

Pour le commissaire minoritaire (p. 347), la direction et le contrôle immédiat de l'exécution du travail demeure le critère essentiel du « salarié ». Les vendeurs ne recevant « aucune instruction précise et impérative sur la façon de vendre des automobiles » ne sont donc pas des salariés.

Selon la majorité, la subordination juridique ne coïncide pas nécessairement avec la surveillance immédiate de l'exécution du travail (p. 328) :

« Disons, immédiatement, qu'en interprétant cette définition à la lumière de la preuve plus haut résumée, nous ne pouvons partager l'opinion émise par le savant procureur de l'intimée à l'effet qu'il ne peut exister ici de lien de subordination parce que les vendeurs ne sont pas assujettis à une surveillance immédiate de l'exécution de leur travail. »

Au contraire, les vendeurs sont bien dans une situation de dépendance du propriétaire de l'établissement (p. 328) :

« Comme nous l'avons souligné précédemment, l'importance des critères de subordination peut varier selon la nature de chaque cas. Or, si l'on tient compte du fait que, pour obtenir droit aux primes, commissions, etc., que son contrat lui fait miroiter, et en plus de s'engager à « s'y conformer ainsi qu'à tous les desiderata requis par le gérant des ventes », le vendeur d'automobiles doit :

- 1.—Se présenter régulièrement chez son employeur ;
- 2.—Faire un rapport journalier de ses activités (ce qui permet à l'employeur de contrôler les activités de son vendeur) ;
- 3.—Faire son tour de devoir sur le plancher de la salle de montre (autre occasion de contrôle) ;
- 4.—Limiter ses tentatives de vente d'automobiles à la ou aux marques et modèles d'automobiles que possède l'employeur ;
- 5.—Faire approuver par l'employeur tout contrat de vente obtenu d'un client ;
- 6.—Aviser l'employeur s'il doit s'absenter pour une journée ou plus ;

Il faut conclure qu'il y a subordination entre le vendeur d'automobiles et le marchand qui l'emploie.

Si l'on ajoute, à cela, le fait que le principal outil de travail du vendeur, à savoir: l'automobile, est non seulement fournie au vendeur par l'employeur mais est entretenue et assurée par ce dernier et si l'on réalise qu'au cas où un nouveau vendeur s'avèrerait inapte à la vente, c'est l'employeur qui subira les risques et pertes (privation des bénéfices des ventes qu'un bon vendeur aurait rapportés, frais découlant du prix, de l'entretien et de l'usure de l'automobile prêtée), il nous faut conclure que l'ensemble de la preuve administrée dans ce cas-ci révèle que les vendeurs d'automobiles de l'intimée sont des salariés au sens du Code du travail. »

COMMENTAIRES

Des trois éléments qui, selon les commissaires, composeraient la définition statutaire du « salarié », le Code n'en énonce expressément que deux, soit la prestation de travail et l'exigence d'une rémunération.

Quant à cette dernière, observons en passant que le Code n'en qualifie aucunement le mode. Elle ne vise, en effet, qu'à éliminer les personnes qui s'exécutent de façon gratuite. Aussi, les commissaires majoritaires se refusent-ils à bon droit à établir une distinction qui tiendrait compte du mode de rémunération. Ils suivent en cela, au surplus, des décisions antérieures de la Commission. ⁴

Reste donc le critère de la subordination: le statut ne le mentionne pas expressément; l'impose-t-il implicitement?

Force est de constater que la Commission, tant sous l'empire de l'ancienne loi, que selon le Code actuel, a toujours vu en cette subordination juridique un élément prépondérant, voire dans bien des cas, décisif. ⁵ On l'avait, au surplus, recherchée avec toute la rigueur de la formulation classique, que reprend ici le commissaire minoritaire: le pouvoir de surveiller et de diriger de façon immédiate l'exécution du travail. L'effet d'ensemble de cette tendance jurisprudentielle fermement établie, on le conçoit facilement, est d'entretenir une conception restrictive du « salarié », partant de diminuer la portée des principales mesures établies par le statut. Résultat qui se justifie d'autant moins que cette

(4) Voir notamment l'affaire Laiterie Canadienne Limitée, Bulletin mensuel d'information, Min. du Travail, octobre 1963, p. 57.

(5) En exemple, voir la revue de jurisprudence contenue dans l'affaire Joubert, Décisions sur les conflits de droit dans les rapports de travail, Québec, no 1638-10.

façon de procéder est à l'origine étrangère au contexte des relations de travail qu'envisage le Code du travail. Il s'agit-là, en effet, d'un critère emprunté au droit civil, où il sert principalement à l'application de la responsabilité du commettant relativement à la faute de son préposé.

Aussi, l'attitude des commissaires majoritaires, à l'effet de conclure à la présence de l'élément de subordination juridique, non plus nécessairement à partir du pouvoir de contrôler l'exécution du travail, mais plutôt en fonction de l'assujétissement du vendeur à certaines obligations accessoires (obligation, notamment, d'une présence régulière, de la production de rapports...) apparaît-elle comme un compromis désirable entre le besoin d'une certaine rigueur dans l'interprétation et la nécessité d'assurer une application libérale du texte législatif.

La timidité de la C.R.T. devant l'Etat-employeur

(2ième illustration) ¹

FERNAND MORIN

Quelle est la compétence de la C.R.T. dans le domaine des rapports collectifs du travail dans la fonction publique? Le lieutenant-gouverneur en conseil assume-t-il, d'une façon permanente, certaines prérogatives généralement attribuées à la C.R.T.? Les paragraphes a, b, c et d à l'art. 69 de la Loi de la fonction publique sont-ils des définitions complètes et exclusives des quatre unités de négociation? L'affaire « l'Association des professeurs du Conservatoire de musique et d'Art dramatique de la Province de Québec et le Procureur général de la Province » ² nous fournit quelques éléments de réponse. Pour mieux comprendre cette décision susceptible de provoquer quelques remous, nous rappelons les règles principales du droit du travail dans la fonction publique, puis nous expliquerons l'affaire en cause.

LE DROIT DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Après une certaine hésitation, à savoir si « La Reine devait négocier avec ses commis », le législateur conféra en 1964 le statut d'employeur au gouvernement du Québec: « Employeur »: quiconque, y compris Sa Majesté, fait exécuter un travail par un salarié (art. 1 (1) C.t. A l'exception de quelques points expressément prévus, on peut dire que le gouvernement est assujéti au Code du travail et à ses institutions comme tout autre employeur. Toutefois, la Loi de la fonction publique (S.R.Q., 64, Ch. 14) établit un régime spécial pour la mise en branle des rapports collectifs du travail des fonctionnaires. Aussi, devons-nous rappeler ces règles spéciales sur lesquelles porte cette critique d'arrêt:

« Art. 69: Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec est reconnu comme représentant de tous les employés de la fonction publique qui sont des salariés au sens du Code du travail tel qu'amendé, sauf:

(1) La première démonstration de cette timidité fut donnée dans l'affaire S.P.E.Q. (1966, vol. 21, no 2, p. 258).

(2) Décision de la C.R.T., du 30 octobre 1967, no 12069 - 1 - 2.