



LAPOINTE ROSENSTEIN  
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

# Bulletin

## Droit du travail et de l'emploi

Mai 2015



M<sup>re</sup> Sophie Roy-Lafleur

### Les enseignements de la Cour suprême du Canada en 2014 : Fermer votre entreprise? Un pensez-y bien... et

### L'abolition de la Commission des normes du travail après 35 ans d'existence?

L'année 2014 fut marquée par plusieurs arrêts importants de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec en matière de droit du travail. En effet, plusieurs sagas judiciaires, dont la médiatisée affaire de la fermeture du Wal-Mart de Jonquière, ont connu leur dénouement. La Cour suprême a par ailleurs clarifié les obligations de l'employeur quant au préavis de démission donné par un employé. Au cas où vous les auriez manqués, nous vous présentons ici trois arrêts marquants qui, selon nous, sont susceptibles d'avoir un impact sur la gestion de votre entreprise.

Notons aussi que le projet de loi n° 42 déposé le 15 avril 2015 annonce une refonte en profondeur des institutions en droit du travail. Vous trouverez ci-après les grandes lignes de cette annonce.

#### **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45**

En juin 2014, la Cour suprême du Canada a donné raison au syndicat des employés de Wal-Mart en décidant que le licenciement collectif des 200 employés de Wal-Mart constituait une modification unilatérale de leurs conditions de travail en violation de l'article 59 du Code du travail. Ce faisant, la Cour suprême s'est écartée de la jurisprudence antérieure qui consacrait le caractère absolu du droit de l'employeur de fermer son entreprise.

L'article 59 prévoit un gel statutaire des conditions de travail suite au dépôt d'une requête en accréditation ou à l'expiration d'une convention collective, jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis, qu'une sentence arbitrale soit rendue ou qu'une nouvelle convention

collective soit signée. Pour la majorité des juges de la Cour suprême, il ne fait aucun doute que la notion de « condition de travail » est large et qu'elle englobe le maintien du lien d'emploi.

L'employeur conserve néanmoins un pouvoir de gestion lui permettant d'effectuer un changement des conditions de travail pendant la période de gel statutaire dans la mesure où ce changement est conforme à sa politique habituelle de gestion, c'est-à-dire : (i) s'il est cohérent avec les pratiques antérieures de gestion, ou, s'il ne l'est pas; (ii) s'il est conforme à la décision qu'aurait prise un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. Dans chaque cas, l'arbitre devra être convaincu de l'existence et de la véracité des circonstances invoquées par l'employeur pour procéder au changement.

On retient donc que l'employeur ne pourra plus se contenter d'invoquer une « raison d'affaire » s'il désire fermer les portes de son entreprise pendant la période de gel statutaire et qu'il devra être prêt à fournir des éléments de preuve pour appuyer sa décision.

#### **Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalté Desjardins inc., 2014 CSC 51**

En juillet 2014, la Cour suprême du Canada a rendu un arrêt de principe concernant le préavis donné par un employé démissionnaire. Dans cette affaire, l'employé avait annoncé sa démission à l'employeur en lui donnant un préavis de trois semaines. Faute d'avoir réussi à convaincre l'employé de rester à son emploi, l'employeur avait décidé d'y mettre fin de façon immédiate, sans lui verser d'indemnité.

La Cour suprême a conclu que le contrat de travail n'était pas automatiquement résilié au moment où l'employeur a reçu le préavis de l'employé. Les parties demeuraient donc tenues de respecter leurs obligations contractuelles et légales, y compris celle de donner un délai congé raisonnable en vertu de l'article 2091 du *Code civil du Québec*, jusqu'au moment où la démission de l'employé devenait effective. Ainsi, que l'employeur ait accepté ou non que l'employé continue de travailler durant la période de préavis, il devra le rémunérer pour la durée du préavis, si celui-ci est raisonnable.

Bien entendu, la situation est différente lorsque l'employé démissionne *sur-le-champ* et offre à l'employeur de rester un certain temps. En effet, si l'employeur désire que l'employé quitte immédiatement son poste, il y aura alors une rencontre des esprits et le délai de congé ne sera pas nécessaire, puisqu'un contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin avec l'accord des parties. Dans un tel cas, étant donné que la fin de l'emploi ne résulte pas d'un acte unilatéral de l'employeur, ce dernier n'a aucune obligation de verser une indemnité de fin d'emploi.

### **Allstate du Canada c. Daunais, 2014 QCCA 586**

Dans cette affaire, la Cour supérieure avait accordé un délai congé de 24 mois et des dommages moraux à une employée congédiée sans motifs sérieux, alors qu'elle était âgée de 51 ans, cumulait 32 années de service, occupait un poste de cadre de premier niveau et possédait un dossier personnel exemplaire. Les efforts soutenus de Mme Daunais afin de mitiger ses dommages et la difficulté de trouver un poste comparable sur le marché avaient également été pris en considération.

Dans son arrêt, la Cour d'appel a rappelé que ce n'est qu'exceptionnellement que les tribunaux peuvent accorder un délai congé de 24 mois et a jugé que les 18 mois de délai congé offerts par l'employeur étaient raisonnables au vu des circonstances. Elle a de plus jugé qu'en l'absence d'un comportement abusif de l'employeur dans la manière de mettre fin au contrat de travail, la juge de première instance n'était pas justifiée d'accorder des dommages moraux.

### **Projet de loi n° 42 : C.N.T. 1980-2015**

Le projet de loi n° 42 qui a été déposé le 15 avril dernier se concentre principalement sur la réorganisation administrative des organismes et des tribunaux de droit du travail, dont l'abolition de la Commission des normes du travail, qui a été créée en 1980. Plus précisément, le projet de loi prévoit le regroupement de trois organismes, soit la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail, en un seul organisme : la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail. Il vise également l'institution du Tribunal administratif du travail afin que soient regroupées en un

seul tribunal la Commission des lésions professionnelles et la Commission des relations du travail.

Parmi les autres changements notables, le projet de loi n° 42 prévoit que les employeurs verront leurs cotisations prévues dans la *Loi sur les normes du travail* ramener de 0,08 % à 0,07 % de la rémunération assujettie. Cette cotisation servira aussi à financer les activités de la nouvelle Commission en matière d'équité salariale, activités qui sont actuellement financées par le gouvernement.

Le projet de loi n° 42 prévoit aussi quelques changements particuliers. À titre d'exemple, un travailleur pourra dorénavant intervenir dans le cadre d'une demande de partage de coûts présentée par l'employeur en vertu de l'article 329 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*. En effet, cet article prévoit qu'un employeur peut demander un partage d'imputation lorsque le travailleur a un handicap préexistant.

Pour l'instant, le projet de loi n° 42 a seulement franchi l'étape de la présentation. Nous vous tiendrons au courant des prochains développements.

**Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.**

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :**

**Jacquelin Caron, CRIA**

514 925-6314  
jacquelin.caron@lrm.com

**Christopher Deehy, CRIA**

514 925-6353  
christopher.deehy@lrm.com

**Guy P. Dancosse, c.r.**

514 925-6393  
guy.dancosse@lrm.com

**Sophie Roy-Lafleur**

514 925-6395  
sophie.roy-lafleur@lrm.com