

REVUE

2017/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

P. 24 SÉBASTIEN RANC

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE

P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

P. 38 NICOLA GUNDT

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

P. 46 ROCHELLE LE ROUX

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

P. 62 TOSHIHARU SUZUKI

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

P. 70 MARILYN J. PITTARD

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

P. 80 PASCALE LORBER

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

2

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

3

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

ALLISON FIORENTINO

ET

ROCHELLE LE ROUX

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**

ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE*

Professeures de droit du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheuses au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

A

u Canada, la législation reconnaît le droit de l'employeur de procéder, sans autorisation administrative préalable, à des suppressions de postes ou à des réductions d'effectifs pour des motifs économiques. Le salarié qui perd son emploi pour ces motifs a droit à un délai de congé ou à une indemnité en tenant lieu en vertu du droit commun applicable⁰¹ ou, suivant les lois établissant des conditions minimales de travail, à un préavis de licenciement individuel ou collectif ou à une indemnité en tenant lieu⁰². Dans certaines provinces ou en droit fédéral, ces lois prévoient aussi le versement d'une indemnité de départ qui a pour objet de compenser non pas un préavis inexistant ou insuffisant, mais la perte de l'emploi elle-même⁰³. Les conventions collectives peuvent établir des préavis ou des indemnités plus favorables au salarié. En somme, l'employeur possède le droit de supprimer des postes ou de réduire ses effectifs pour des motifs économiques, sauf lorsque des conventions collectives en disposent autrement.

Mais les lois du travail et les conventions collectives imposent aussi, d'une manière différente, des balises quant au choix des salariés qui perdent leur emploi à la suite de suppressions d'emplois ou de réductions d'effectifs. Comme nous le verrons dans cet article, ces balises introduisent une certaine protection de l'emploi des salariés visés par un licenciement économique. Nous examinerons d'abord les règles qui émanent des conventions collectives, qui s'appliquent aux salariés représentés par un syndicat (I). Les règles législatives de protection de l'emploi applicables aux salariés syndiqués et non syndiqués, qui ont été influencées par le contenu des conventions collectives, seront ensuite présentées (II).

Compte tenu du morcellement du droit du travail au Canada, nous ne traiterons pas de l'ensemble du droit canadien. Rappelons que les règles applicables à la rupture du contrat de travail s'inscrivent dans un régime de droit commun en matière privée qui n'est pas le même au Québec, qui s'inscrit dans

* Ce texte s'inscrit dans une recherche financée par la Fondation du Barreau du Québec sur *Le pouvoir de l'employeur de modifier la prestation ou les conditions de travail du salarié pour des raisons économiques ou organisationnelles : à la recherche d'un nouvel équilibre*. Les auteures remercient Me Tessa Roy-Hébert pour son aide à la recherche en droit fédéral.

01 Les motifs économiques ne sont pas des motifs sérieux de rupture sans délai de congé en droit civil québécois [*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, C. 64, art. 2091 et 2094 (ci-après «CCQ»)]. Il en est de même dans la common law applicable dans les autres provinces canadiennes, sauf si le contrat de travail permet explicitement ou implicitement à l'employeur de rompre le contrat sans délai de congé pour des motifs économiques [G. England, *Individual Employment Law*, 2^e éd., Toronto, Irwin Law, 2008, p. 342].

02 Voir par exemple au Québec : *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 82, 83, 84.0.4 et 84.0.13 et 84.0.14 (ci-après «LNT-Q»); en droit du travail fédéral : *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 230 (ci-après «CCT-F»). Certaines lois prévoient la constitution possible d'un comité mixte d'aide au reclassement (LNT-Q, art. 84.0.9) ou de planification (CCT-F, art. 214) à la suite d'un licenciement collectif.

03 CCT-F, art. 235.

une tradition de droit civil, et dans les autres provinces, qui appliquent la common law⁰⁴. Elles découlent aussi de lois régissant les conditions minimales et les rapports collectifs du travail qui varient suivant les différents droits fédéral ou provinciaux⁰⁵ et qui dérogent au droit commun, notamment en matière de protection de l'emploi. Nous nous concentrerons sur la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, le plus haut tribunal commun à l'ensemble du Canada et ayant compétence sur toute matière, fédérale ou provinciale, tant en matière civile que pénale, de même que sur les lois québécoises et fédérales et sur la jurisprudence des tribunaux spécialisés ou judiciaires qui les appliquent ou les interprètent.

I - Le choix du salarié licencié pour des motifs économiques : le modèle usuel établi dans les conventions collectives

Les principes régissant la négociation des conventions collectives en droit fédéral et dans les différentes provinces canadiennes sont modelés sur le *Wagner Act* américain de 1935⁰⁶. La convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat qui a le monopole de négocier les conditions de travail de tous les salariés compris dans l'unité de négociation qu'il représente (généralement tous les salariés d'un même établissement)⁰⁷ a un effet impératif tant pour les parties qui l'ont conclue que pour les salariés qui y sont assujettis⁰⁸. Elle a généralement pour effet de limiter les droits de direction de l'employeur quant au choix des salariés qui perdent leur emploi pour des motifs économiques. En effet, les clauses d'ancienneté (A) et les clauses assujettissant le congédiement d'un salarié à une juste cause (B), qui se trouvent parmi les premières qui ont été négociées dans les conventions collectives nord-américaines, balisent le pouvoir de l'employeur en cette matière⁰⁹.

A - La plupart des conventions collectives comportent des clauses d'ancienneté qui établissent des priorités entre les salariés représentés par le syndicat en matière d'attribution d'un poste vacant ou de conservation de l'emploi¹⁰. Ces clauses sont applicables lorsque l'employeur choisit de supprimer des postes ou de réduire ses effectifs pour des raisons économiques en procédant à des mises à pied. En l'absence d'une autre définition dans la convention collective, les mises à pied sont une suspension temporaire du travail par l'employeur pour des motifs exogènes ou extrinsèques aux parties. Cette suspension s'oppose à la rupture du lien d'emploi en ce qu'«il y a encore espoir ou expectative d'un retour au travail»¹¹.

04 D. Carter, G. England, B. Etherington et G. Trudeau, *Labour Law in Canada*, 5^e éd., The Hague – London – New York, Kluwer Law International Butterworths, 2002, par. 152. Le droit fédéral donne lieu à des décisions basées sur la common law ou sur le droit civil selon la province d'origine de l'affaire jugée.

05 À cause du partage constitutionnel des compétences, les dix provinces canadiennes possèdent la compétence exclusive de légiférer dans le domaine des conditions minimales et des rapports collectifs du travail, sous réserve d'une compétence fédérale d'exception en matière de travail dans les entreprises dont les activités relèvent de la compétence fédérale : *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., R.-U., c. 3, art. 91 et 92 ; *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396.

06 G. Hébert, «La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003», *Relations industrielles / Industrial Relations*, 85, 1995, 50.

07 Au Québec, seule une association de salariés reconnue à la suite d'une procédure publique d'accréditation a ce pouvoir : *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 21 (ci-après «CT-Q»). Au niveau fédéral, les associations accréditées ou celles que l'employeur reconnaît volontairement ont ce pouvoir : CCT-F, art. 3 [1] («agent négociateur»).

08 CT-Q, art. 67; CCT-F, art. 56.

09 C. Gernusy, «Origins of Seniority Provisions in Collective Bargaining», *Labour Law Journal*, 1982, 33, 520-521.

10 A. Giles, « Ancienneté », dans P. Jalette et G. Trudeau (dir.), *D'après l'œuvre de G. Hébert, La convention collective au Québec*, 2^e éd., Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2011, p. 149; A. Giles, « Gestion et protection de l'emploi », dans Id., p. 169; D. Carter et al., préc. note 4, par. 859-863; D.J.M. Brown, D.M. Beatty and C.E. Deacon, *Canadian Labour Arbitration*, 4 éd., vol. 1, Aurora, Canada Law Book, feuilles mobiles (édition initiale : 2006 ; mise à jour 20 août 2011), chap. 6.

11 *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR*, section locale 454, [1998] 1 RCS 1079, par. 71.

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La plupart des conventions collectives reconnaissent le droit de l'employeur de procéder à des mises à pied ainsi que le droit des salariés plus anciens de conserver leur emploi ou, si leur poste est supprimé, d'occuper un autre emploi qu'ils sont capables d'assumer dans l'unité de négociation couverte par la convention collective. Ces salariés ont des droits de supplantation leur permettant de déplacer un salarié moins ancien occupant un poste d'un niveau égal, inférieur ou parfois même supérieur à celui qu'ils occupaient¹². Suivant les conventions collectives, ces droits de supplantation peuvent être subordonnés à des exigences d'ancienneté et de compétence – égale ou suffisante – et comprendre une obligation minimale de formation de la part de l'employeur¹³. Ils peuvent être ouverts à l'ensemble des postes compris dans l'aire d'application de la convention collective ou être limités à un éventail restreint de postes¹⁴.

Les salariés qui exercent un droit de supplantation ou qui sont «supplantés» par un collègue ayant exercé ce droit voient leur prestation de travail modifiée par l'effet de la convention collective qui peut prévoir leurs droits dans leur nouveau poste¹⁵. Quant aux salariés affectés, au bout de la chaîne, par une réduction d'effectifs, ils sont mis à pied plutôt que licenciés afin de conserver, du moins pour une certaine période, leur droit d'être rappelés au travail de manière prioritaire si l'employeur fait face à de nouveaux besoins de main-d'œuvre¹⁶. Le rappel au travail est généralement visé par des clauses imposant un rappel par ordre d'ancienneté et précisant les avantages maintenus pendant la mise à pied.

Cette procédure de mise à pied faisant appel au principe du « *Last In, First Out* », bien qu'elle soit largement dominante dans les entreprises syndiquées, n'est pas la seule option accessible à l'employeur confronté à des difficultés économiques. En vertu de ses droits de direction et dans la mesure où d'autres clauses de la convention collective n'y font pas obstacle, il peut choisir de réduire les heures de travail de tous ses salariés pour une période déterminée plutôt que de réduire temporairement ses effectifs en procédant à des mises à pied¹⁷. La Cour suprême du Canada a cependant jugé que la réduction des heures de travail d'une salariée à temps partiel s'apparentait à une « mise à pied déguisée » contraire à la convention collective étant donné que les heures de travail d'autres salariés qui avaient moins d'ancienneté n'avaient pas été réduites. La Cour écrit que « des employeurs doivent pouvoir réorganiser leurs services et leur personnel. Pourtant, en l'absence d'une intention contraire clairement exprimée, les dispositions d'une convention collective ne devraient pas généralement être interprétées de façon à miner les droits acquis des salariés en matière d'ancienneté et à modifier fondamentalement la nature des emplois »¹⁸. Cette approche, qui a émergé dans la jurisprudence des provinces de *common law*¹⁹, est aussi utilisée au Québec²⁰.

12 A. Giles, «Gestion», préc. note 10, p. 182.

13 G. Vallée et I. Martin, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 22, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles (édition initiale : 2009 ; mise à jour 13, octobre 2016), par. 94.

14 A. Giles, «Gestion», préc. note 10, p. 181.

15 G. Vallée et I. Martin, préc. note 13, par. 94.

16 A. Giles, «Gestion», préc. note 10, p. 182.

17 *Air Care Ltd. c. United Steel Workers of America*, [1976] 1 R.C.S. 2.

18 *Battlefords and District Co-operatives Limited c. SDGMR*, section locale 544, [1998] 1 RCS 1118, par. 18.

19 P. E. Moreau et C. Massé-Lacoste, «Décroissance et croissance : la gestion de la main-d'œuvre dans un contexte de crise économique : Précis des règles applicables lors d'une mise à pied dans le cadre des rapports collectifs du travail», dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Congrès annuel du Barreau du Québec*, Montréal, 2009, p. 2-3.

20 *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Grantech inc. (CSN) et Grantech inc.*, 2015 QCTA 40, par. 87 à 103.

B - La procédure de mise à pied ci-haut décrite, bien qu'elle soit courante dans les conventions collectives, n'est pas accessible à tous les salariés syndiqués. Certaines conventions collectives n'en prévoient pas alors que d'autres en excluent certaines catégories de salariés, par exemple les salariés atypiques tels ceux à durée déterminée ou intermittents. Dans de tels cas, les clauses de la convention collective assujettissant le droit de congédier de l'employeur à une cause juste pourront fonder un certain contrôle juridictionnel du choix des salariés dont le lien d'emploi est rompu pour des motifs économiques. Ce type de contrôle est similaire à celui qui est exercé en vertu des lois présentées ci-après.

II - Le contrôle *a posteriori* du choix du salarié licencié pour des motifs économiques : le modèle établi dans quelques lois provinciales ou fédérale

Au Canada, les lois du travail fédérale et de deux provinces comportent un recours en matière de protection de l'emploi permettant à un salarié justifiant d'une certaine durée de service de contester un congédiement «injuste»²¹, fait sans « juste cause »²² ou «sans cause juste et suffisante»²³. Ces recours sont inspirés des clauses des conventions collectives exigeant une cause juste de congédiement²⁴. La réintégration forcée du salarié et une indemnité compensant le salaire perdu entre le congédiement et la réintégration sont les modes de réparation usuels d'un congédiement injustifié.

Même si ces recours ne visent pas le licenciement, c'est-à-dire une rupture du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des raisons économiques, mais uniquement le congédiement, soit la rupture du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant au salarié, ils offrent néanmoins à un salarié licencié la possibilité de contester la cessation d'emploi. Le tribunal s'assure en effet que la cessation d'emploi n'est pas un congédiement que l'employeur a «déguisé» en licenciement pour éviter d'avoir à en justifier la cause et pour contourner les lois protégeant le salarié contre un congédiement injuste²⁵. Ces recours fondent un contrôle *a posteriori* des motifs ayant conduit au licenciement d'un salarié. En droit québécois, l'employeur a le fardeau de démontrer que les motifs économiques avancés sont réels et qu'ils sont la cause véritable de la fin d'emploi du salarié²⁶. De manière similaire en droit fédéral, on exige que l'employeur fournisse une justification économique du licenciement et une explication raisonnable du choix des salariés licenciés²⁷. Si l'employeur ne réussit pas à faire cette preuve, ou si le salarié démontre que son licenciement est fondé sur des critères déraisonnables (en droit québécois)²⁸ ou n'est qu'un subterfuge (en droit fédéral)²⁹, il s'agit d'indices indiquant que le licenciement constitue en fait un congédiement.

Ces recours introduisent une certaine protection de l'emploi des salariés licenciés. Ils ont pour effet de soumettre l'employeur à une exigence de justification de toute fin d'emploi, qu'elle soit

21 CCT-F, art. 240.

22 *Labour Standards Code*, R.S.N.S. 1989, c. 246, art. 71 (1) [Nouvelle-Écosse] (ci-après «LSC-NE»).

23 LNT-Q, art. 124.

24 *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29, par. 1. Voir aussi : P. Verge et G. Vallée, *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 168; The labour law casebook group, *Labour & Employment Law: Cases Materials, and Commentary*, 8th ed., Toronto, Irwin Law, 2011, p. 783.

25 Au Québec : *Bousquet c. Desjardins*, 1997 CanLII 10115 [C.A.], p. 2 et 4. En droit fédéral : *Hewton et Dickson's Transport and Coach Lines (Napaneel) Ltd.*, [2002] C.L.A.D. No. 586.

26 *Drolet et ABB inc.*, 2009 QCCRT 0209, par. 30.

27 *Thomas c. Bande indienne Crie d'Enoch*, 2004 CAF 2, par. 5.

28 *Cloutier c. AlSCO, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, 2005 QCCA 1150, par. 18.

29 *Kassab et Bell Canada*, 2008 CF 1181, par. 30.

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

motivée par des raisons économiques ou non³⁰. Ils rendent aussi possible un certain contrôle du choix des salariés licenciés (A) qui a amené les tribunaux à reconnaître à l'employeur une obligation de considérer des mesures alternatives au licenciement (B).

A - Même si l'employeur établit l'existence de motifs économiques, le salarié peut remettre en cause la validité de son licenciement s'il est fondé sur des critères partiels³¹ ou appliqués de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi³². Dans ce cadre, le tribunal examine les critères de sélection du salarié licencié eu égard aux besoins de l'entreprise pour déterminer s'ils sont objectifs et raisonnables³³. Le tribunal ne peut cependant imposer ses propres critères³⁴: l'établissement des critères relève du droit de direction de l'employeur³⁵.

Le critère de l'ancienneté ne jouit formellement d'aucun statut particulier et ne peut être imposé par un juge³⁶. La jurisprudence a ainsi accepté comme raisonnable l'utilisation de critères variés tels la compétence³⁷, la polyvalence³⁸ ou le maintien de l'esprit d'équipe³⁹. Toutefois, dans la mesure où l'ancienneté est un critère habituellement utilisé par l'employeur⁴⁰, le tribunal peut considérer une déviation à cette pratique comme un indice d'un congédiement. La lecture de certaines décisions donne cependant à penser que dans les faits, l'ancienneté d'un salarié n'est pas sans importance, même en l'absence d'une preuve quant aux pratiques habituellement suivies dans l'entreprise. C'est ainsi qu'un juge de la Cour d'appel du Québec a souligné que le salarié «jouissait d'une certaine sécurité d'emploi et, toutes choses étant égales, il devait être maintenu au service de l'appelante avant d'autres salariés qui ne jouissaient pas de cette sécurité»⁴¹.

B - L'examen du caractère raisonnable et objectif des critères utilisés pour déterminer le choix du salarié licencié a aussi conduit les tribunaux à évaluer si l'employeur avait fait «des efforts» afin de sauvegarder l'emploi d'un salarié⁴². Cette évolution est beaucoup moins marquée en droit fédéral qu'en droit québécois⁴³. Lorsque l'entreprise possède une pratique habituelle de formation ou de reclassement,

30 D. Roux, *Le principe du droit au travail, juridicité, signification et normativité*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005, p. 344-345.

31 *Kopczynski c. RSW inc.*, 2007 QCCA 992, par. 34.

32 *Donohue Inc. c. Simard*, [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.), requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée, no 21163, 16 février 1989. En droit fédéral certaines décisions appliquent un «*sham test*» afin d'évaluer la nature arbitraire du choix du salarié : *Bhushan c. Bank of Montreal*, [2012] C.L.A.D. No. 19, par. 96. Contra : *Banque Royale du Canada c. Lapointe*, 2005 CF 633, par. 27-28. Pour une analyse de la jurisprudence québécoise sur cette question, voir : R.-C. Drouin, *La mobilité du salarié dans l'entreprise. Modification du contrat de travail, obligation de reclassement et de formation*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2002, p. 136 à 176; D. Roux, préc. note 30, p. 337 à 354.

33 *Bousquet c. Desjardins*, préc. note 25, p. 2 et 12; *Thomas c. Bande indienne Crie d'Enoch*, préc. note 27, par. 5.

34 *Bousquet c. Desjardins*, préc. note 25, p. 17; *Mireault c. Bell Canada*, [2005] D.A.T.C. 162, par. 66.

35 N.-A. Béliveau avec la collaboration de M. Ouellet, *Les normes du travail*, 2^e éd., Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2011, p. 582.

36 *Donohue Inc. c. Simard*, préc. note 32.

37 *Ruel et Distribution Emblème inc.*, D.T.E. 96T-1155 (C.T.); *Mireault c. Bell Canada*, préc. note 34, par. 62.

38 *Exilus et Société des services en signalisation*, 2009 QCCRT 0114, par. 43.

39 *Kassab et Bell Canada*, préc. note 29, par. 29.

40 *Donohue Inc. c. Simard*, préc. note 32.

41 *Publications Dumont (1988) inc. c. Doré*, [1999] no AZ-50068496 (C.A.), p. 7-8. Voir aussi *Moya et Wilderton*, 2010 QCCRT 0285, fixation d'une indemnité, 2010 QCCRT 0597, par. 13.

42 *Therrien c. Coco Paving inc.*, 2014 QCCRT 0130, par 31.

43 *Banque Royale du Canada c. Lapointe*, préc. note 32, par. 32. Voir cependant : *Connelly c. Société de*

le tribunal pourra conclure que la suppression du poste du salarié n'aurait pas dû conduire à la cessation de son emploi lorsqu'il est possible, en vertu des pratiques habituelles de l'entreprise, de modifier sa prestation ou ses conditions de travail. C'est ainsi que les tribunaux ont considéré que l'omission de l'employeur de reclasser un salarié à un poste vacant⁴⁴, en lui fournissant au besoin une formation ou un support élémentaire⁴⁵, de lui proposer un poste à temps partiel⁴⁶ ou un réaménagement à la baisse de ses conditions de travail⁴⁷ indiquait la présence d'un congédiement et non d'un licenciement. Quelques décisions imposent cette obligation à l'employeur sans avoir établi au préalable l'existence de telles pratiques passées dans l'entreprise⁴⁸. Certains auteurs en déduisent l'existence d'une obligation de formation⁴⁹ ou de reclassement⁵⁰ et même d'un véritable principe de droit au travail⁵¹. Ce courant jurisprudentiel imposant aux employeurs des mesures autres que la suppression d'emploi en l'absence de pratique passée est cependant contesté dans la jurisprudence⁵² et dans la doctrine⁵³.

Conclusion

Les règles du droit québécois et du droit fédéral canadien permettent une certaine protection de l'emploi des salariés licenciés. Cette protection est toutefois limitée, et ce, en ce qui concerne tant les protections issues des conventions collectives que celles instaurées par les dispositions législatives en matière de congédiement mis en oeuvre sans cause juste. Les premières sont limitées par le déclin du taux de syndicalisation, qui affecte le nombre de salariés couverts par une convention collective et protégés par les clauses d'ancienneté qu'elles contiennent généralement⁵⁴. Quant aux deuxièmes, elles sont limitées par la durée de service nécessaire pour bénéficier d'une telle protection, qui peut être de un⁵⁵, deux⁵⁶, voire dix ans⁵⁷ de même que par leur portée, ces dispositions ne s'appliquant qu'aux salariés régis par le droit fédéral, le droit québécois ou le droit de Nouvelle-Écosse. Enfin, toutes deux sont limitées en raison de l'importance du critère de la durée de service ou de l'ancienneté, critère que certains travailleurs atypiques peuvent plus difficilement satisfaire.

communication Atikameckw-Montagnais, 2013 CF 909, par. 30, objection préliminaire rejetée : 2014 QCTA 296.

- 44 *Léveillé c. Murs secs Jalap inc.*, D.T.E. 93T-816, (C.A.); *Publications Dumont* [1988] *inc. c. Doré*, préc. note 41; *Deshais et Médias Transcontinental*, 2013 QCCRT 0505, fixation d'une indemnité, 2014 QCCRT 0431.
- 45 *Biochem Thérapeutique inc. c. Dufault*, D.T.E. 99T-288(C.S.); *Durand et Ordre des comptables en management accrédités du Québec*, D.T.E. 2003T-1108, (C.R.T.).
- 46 *Laberge et Busque & Laflamme inc.*, 2007 QCCRT 0506, requête en révision rejetée, 2008 QCCRT 0128, requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 1525, requête pour permission d'appeler rejetée, 2009 QCCA 763.
- 47 *Moya et Wilderton*, préc. note 41.
- 48 *Id.*, *Vachon et Maison de vêtements Piacente ltée*, 2015 QCCRT 0409; *Laberge c. Busque & Laflamme inc.*, préc. note 46.
- 49 P. Verge, G. Trudeau et G. Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006, p. 338; R.-C. Drouin, préc. note 32, p. 156 à 162.
- 50 R.-C. Drouin, préc. note 32, p. 121-122.
- 51 D. Roux, préc. note 30, p. 316.
- 52 *Dubreuil c. BCBG Max Azria* 2013 QCCRT 0156, par. 78; *Fraser c. Axor Construction Canada inc.*, 2002 QCCRT 0006, par. 55.
- 53 N.-A. Béliveau avec la collaboration de M. Ouellet, préc. note 35, p. 579.
- 54 Institut de la Statistique du Québec, *Tendances historiques de la syndicalisation chez les femmes et les hommes au Québec*, septembre 2014 ; D. Garlarneau et T. Sohn, « Les tendances à long terme de la syndicalisation » *Regards sur la société canadienne*, novembre 2013 (Statistique Canada : no 75-006-X au catalogue).
- 55 CCT-F, art. 240.
- 56 LNT-Q, art. 124.
- 57 LSC-NE, art. 71 (1).



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- deux publications au choix ;
- l'adresse postale et électronique de(s) l'auteur(s).



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.eric.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de pub
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.eric.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaine
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Lavolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Septembre 2017

