

ANNE-MARIE LAFLAMME Université de Laval, CRIMT

¹ F. Desjardins, « *Wal-Mart* a fait disparaître tous les syndicats dans ses magasins canadiens », *Le Devoir*, 23 août 2013, p. A9.

² *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54, commentée dans : D. Roux, « Actualités juridiques internationales - Canada (Québec) », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2012/1, p. 107.

³ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45.



Au cours des derniers mois, la Cour suprême du Canada a rendu deux jugements importants en droit du travail, impliquant des dossiers en provenance du Québec. D'abord, les ex-salariés de l'établissement de la compagnie *Wal-Mart* à Jonquière ont finalement obtenu gain de cause contre leur ancien employeur qui avait fermé son entreprise pour court-circuiter leur droit de former un syndicat. Ensuite, dans une affaire d'un tout autre ordre, la Cour suprême a cassé un jugement de la Cour d'appel du Québec selon lequel l'employeur qui rompait sur le champ le lien d'emploi d'un salarié démissionnaire n'était pas tenu de le rémunérer pendant la durée du préavis que celui-ci lui avait donné. Voyons ces deux affaires plus en détail.

I - La saga *Wal-Mart* : un peu de lumière au bout du tunnel ?

Wal-Mart a la réputation de faire disparaître les syndicats dans ses établissements canadiens¹. Les salariés de l'établissement de Jonquière, au Québec, avaient payé le prix de leur syndicalisation en 2005, lorsqu'ils avaient été licenciés après avoir vainement tenté de négocier leur première convention collective. *Wal-Mart* alléguait que la fermeture de l'entreprise était justifiée par des motifs économiques. Les syndiqués invoquèrent plutôt que le motif véritable de leur congédiement était lié à l'exercice d'un droit reconnu par le Code du travail, soit celui d'obtenir une accréditation syndicale et de négocier une convention collective. Le débat sur leurs plaintes de congédiement illégal fut porté jusqu'à la Cour suprême. En novembre 2009, la plus haute cour du pays confirma le rejet des plaintes en rappelant qu'il n'existait, dans notre économie libérale, aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaires². Ainsi, puisque les recours entrepris par les ex-salariés de *Wal-Mart* visaient leur réintégration, les tribunaux ne pouvaient leur donner gain de cause, et ce, même si les motifs de la fermeture d'entreprise étaient socialement condamnables.

Les ex-syndiqués utilisèrent une autre voie afin de contester l'atteinte à leur liberté d'association. Par l'entremise de leur syndicat, ils invoquèrent que leur ex-employeur avait contrevenu à la disposition du Code du travail interdisant de modifier les conditions de travail existantes à compter du moment où le syndicat est accrédité, et ce, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de *lock-out* (la même interdiction existe lors des négociations subséquentes). À la différence des plaintes de congédiement illégal, ce recours permet l'octroi d'une réparation par équivalent. En 2009, un arbitre avait donné raison aux ex-salariés, jugeant que la fermeture d'entreprise constituait une modification illégale des conditions de travail. Sans surprise, *Wal-Mart* demanda la révision judiciaire de cette décision ; elle obtint gain de cause devant la Cour d'appel. Le débat fut de nouveau porté à la Cour suprême qui, cette fois, donna raison aux ex-salariés dans un jugement étoffé rendu le 27 juin 2014³.

Selon la Cour suprême, la disposition prohibant la modification des conditions de travail confère un droit substantiel visant à protéger la liberté d'association et à favoriser la négociation de bonne foi entre les parties. Ainsi, dès qu'un syndicat est accrédité dans l'entreprise, le « gel » des conditions de travail limite l'utilisation du moyen prin-

principal dont disposerait l'employeur pour influencer ses salariés : son pouvoir de gestion au cours d'une période critique. Toute modification des conditions de travail doit ainsi être justifiée à la lumière de ses pratiques de gestion antérieures ou du comportement d'un « employeur raisonnable placé dans la même situation ». Les salariés n'ont pas à démontrer la présence d'un *animus* antisyndical ; il suffit que la décision apparaisse douteuse du point de vue de sa rationalité économique. Il appartient alors à l'employeur d'en démontrer le bien-fondé. Dans l'affaire *Wal-Mart*, l'employeur n'a présenté aucune preuve afin de justifier la fermeture de son entreprise.

À la suite de ce jugement, le dossier a été retourné à l'arbitre qui devra déterminer les dommages-intérêts dus aux ex-salariés de *Wal-Mart*. Reste à savoir si le montant de cette indemnisation sera suffisamment dissuasif pour décourager les employeurs de recourir à une telle tactique⁴. Il faudra aussi évaluer la portée pratique de ce jugement, fondé sur un mécanisme bien précis, codifié dans toutes les provinces canadiennes ainsi qu'au niveau fédéral.

II - Le préavis de démission doit être honoré par l'employeur

Dans un autre arrêt, rendu le 25 juillet 2014, la Cour suprême casse la décision rendue par la Cour d'appel et rétablit le courant majoritaire selon lequel l'employeur, qui demande à l'employé l'ayant avisé de sa démission de cesser immédiatement de fournir sa prestation de travail, est tenu de lui verser une indemnité tenant lieu de préavis de fin d'emploi⁵.

Dans un jugement surprenant, la Cour d'appel avait décidé que l'employeur pouvait renoncer au préavis donné par son employé démissionnaire. Selon la Cour, une telle renonciation entraînait la terminaison immédiate de la relation d'emploi, sans obligation de verser à l'employé une indemnité de départ ou le salaire auquel il aurait eu droit pendant la période restante du préavis. Il faut dire que dans cette affaire, la décision de l'employeur s'expliquait par le risque que représentait le fait de maintenir à son service un employé ayant accès à de l'information sensible, tout en sachant pertinemment qu'il travaillerait prochainement pour un concurrent.

Selon la Cour suprême, le contrat de travail ne prend pas fin au moment où le préavis du salarié est donné. Au contraire, la relation contractuelle perdure jusqu'à la date de fin d'emploi prévue. L'employeur qui refuse de laisser l'employé fournir sa prestation de travail dans l'intervalle se trouve ainsi à mettre fin au contrat et doit lui verser l'indemnité auquel il a droit. À cet égard, la question se pose de savoir si cette indemnité doit correspondre au préavis minimum prévu par la Loi sur les normes du travail, indépendamment de la durée du préavis donné par l'employé. La Cour n'étant pas tenue de se prononcer en l'espèce, elle préfère conserver « pour plus tard » la question de savoir si ce préavis minimal relève de l'ordre public de direction ou de protection...

⁴ M. Coutu, L. L. Fontaine, U. Coiquaud et G. Marceau, « Un jugement crucial pour l'avenir du droit du travail », *Le Devoir*, 2 juillet 2014, p. A7.

⁵ *Québec (Commission des normes du travail) et Asphalte Desjardins*, 2014 CSC 51.

