

L'AFFAIRE WAL-MART : LA COUR SUPRÊME DU CANADA CONFIRME QUE LA MISE À PIED COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE L'ÉTABLISSEMENT DE JONQUIÈRE CONSTITUAIT UNE MODIFICATION ILLÉGALE DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL AU SENS DE L'ARTICLE 59 DU *CODE DU TRAVAIL*¹.

GUY LEMAY et ÉLODIE BRUNET

avec la collaboration de Jérôme Laflamme

LES FAITS

La Compagnie Wal-Mart du Canada (ci-après « **Wal-Mart** ») a ouvert un établissement à Jonquière au cours de l'année 2001. Après que les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (ci-après le « **syndicat** ») aient été accrédités en 2004 pour représenter les employés, des pourparlers de négociation pour la conclusion d'une première convention collective ont été engagés. Comme ces pourparlers s'avéraient sans issue, le syndicat a décidé de faire appel au ministre du Travail afin que ce dernier nomme un arbitre de différend pour déterminer le contenu de la première convention collective. Peu de temps après, Wal-Mart a annoncé qu'elle fermait son établissement de Jonquière, ce qu'elle fit de manière définitive le 29 avril 2005.

Plusieurs recours ont été intentés par les employés et le syndicat afin de contester cette fermeture, dont un grief en vertu de l'article 59 du *Code du travail*² (ci-après le « **Code** »). Cet article prévoit notamment que l'employeur ne peut modifier les conditions de travail de ses employés pendant la période comprise entre le dépôt d'une requête en accréditation et la conclusion d'une convention collective ou l'exercice du droit de grève ou de lockout. Bref, cet article vise à protéger la période de négociation en imposant un gel relatif des conditions de travail des employés. Il oblige aussi l'employeur à agir suivant la règle du « cours normal des affaires ».

L'arbitre chargé de trancher le grief s'est dans un premier temps déclaré sans compétence pour se saisir du litige, étant d'avis que, pour l'essentiel, le grief portait sur des contraventions alléguées aux articles 12 à 14 du *Code* au sujet desquelles seule la Commission des relations du travail pouvait se prononcer³. Cette décision préliminaire est toutefois cassée en révision judiciaire⁴. La Cour supérieure est d'avis que l'arbitre n'aurait pas dû se fier de manière aussi stricte au libellé du grief pour conclure à son absence de compétence. Il aurait plutôt dû en dégager l'objet vérifiable, lequel repose assurément sur l'article 59 du *Code*. La Cour supérieure a donc renvoyé le dossier à l'arbitre.

Saisi alors du fond du litige, l'arbitre est d'avis qu'il fallait se demander si les mises à pied des employés – et non la fermeture définitive de l'établissement – avaient modifié illégalement leurs conditions de travail⁵. Comme il a conclu que tel était le cas, l'arbitre devait donc vérifier si Wal-Mart avait effectué ces modifications dans le cours normal de ses affaires. Il estime que l'article 59 du *Code* ne pouvait s'appliquer puisqu'un employeur peut « décider de fermer boutique pour quelque raison que ce soit »⁶. Selon lui, Wal-Mart n'a pas justifié la fermeture de son

¹ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45.

² RLRQ c C-27.

³ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2006] R.J.D.T. 1665 (T.A.).

⁴ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704 (C.S.).

⁵ [2009] R.J.D.T. 1439 (T.A.).

⁶ *A.I.E.S.T., local de scène no 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, par. 31.

établissement autrement qu'en affirmant que celle-ci relevait d'une décision d'affaires. L'arbitre considère que cette explication de Wal-Mart était insuffisante, étant d'avis que les raisons ayant mené à cette décision d'affaires auraient dû être expliquées davantage pour permettre de déterminer si elles s'inséraient dans le cours normal de ses affaires. Il accueille le grief et cette décision fut confirmée par la Cour supérieure en révision judiciaire⁷.

La Cour d'appel fut toutefois d'un autre avis et juge qu'il aurait fallu rejeter le grief du syndicat⁸. Pour la majorité, la fermeture de l'établissement ne constituait pas une modification des conditions de travail en tant que telle, mais plutôt une suppression de travail, notion allant bien au-delà de celle de condition de travail. De plus, comme l'établissement avait fermé ses portes, il n'était pas possible de replacer les employés dans la situation où ils étaient avant la modification de leurs conditions de travail alléguée. Dans des motifs concordants, le juge Léger affirme qu'il était incohérent et contradictoire de reconnaître le droit pour un employeur de fermer son entreprise pour des raisons qui lui sont propres tout en considérant que le maintien en emploi des employés dans une telle situation constitue une condition de travail. Un tel raisonnement accorderait ainsi aux employés un avantage dont ils ne bénéficiaient pas avant le dépôt de la requête en accréditation, effet que ne peut emporter l'application de l'article 59 du *Code*. Autrement, un employeur pourrait fermer son entreprise sans justification avant et après la période d'application de cette disposition, mais il ne le pourrait pas durant celle-ci.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Pour l'essentiel, les juges majoritaires de la Cour suprême – le juge Lebel étant le principal rédacteur – reprennent le discours de l'arbitre et affirment que la décision et le raisonnement de ce dernier ne sont pas déraisonnables et que, dans les circonstances, la Cour d'appel n'aurait pas dû intervenir.

⁷ *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Ménard*, 2010 QCCS 4743 (C.S.).

⁸ *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503*, 2012 QCCA 903 (C.A.).

Le juge Lebel est d'avis que l'article 59 du *Code* ne vise pas uniquement le maintien de l'équilibre entre les parties durant sa période d'application; il doit aussi favoriser la mise en œuvre du droit d'association et la négociation de la convention collective. Le moyen principal dont dispose l'employeur pour influencer ses employés – son pouvoir de gestion – se trouve donc limité par cette disposition.

Dans un second temps, le juge Lebel affirme que le maintien du lien d'emploi constitue une condition de travail et que cette condition est intégrée implicitement à tout contrat de travail. Partant, tant que n'intervient pas une cause légitime d'extinction des obligations, c'est le propre d'un contrat que d'obliger les parties à exécuter ses prestations. Associé au fait que les salariés sont en général dépendants de leur emploi, il est permis de croire, selon la Cour, que ces salariés peuvent s'attendre à ce que leur employeur ne remette pas leur emploi en cause, sauf dans la mesure et les circonstances prévues par la loi. Transposé aux modalités d'application de l'article 59 du *Code*, ce postulat signifie que, durant la période prévue par cette disposition, l'employeur doit démontrer qu'il aurait pris la même décision – soit celle de fermer son établissement – en l'absence d'une requête en accréditation. Pour parvenir à cette conclusion, la décision de l'employeur devra satisfaire à l'un des critères suivants : (1) être cohérente avec ses pratiques antérieures de gestion, ou (2) être conforme à la décision qu'un employeur raisonnable aurait prise dans les mêmes circonstances. Ce cadre de contrôle particulier exige donc de Wal-Mart qu'elle justifie les raisons d'affaires derrière la fermeture de son établissement; le droit de fermer boutique pour quelque raison que ce soit n'est pas suffisant. Par conséquent, en l'absence d'une justification appropriée, il était raisonnable pour l'arbitre de conclure que la mise à pied collective des employés de l'établissement de Jonquière était illégale au sens de l'article 59 du *Code*.

Quant aux remèdes possibles, étant donné que l'article 59 ne limite pas expressément le pouvoir de l'arbitre à la seule réintégration du salarié lésé comme c'est le cas d'autres dispositions du *Code* – ce qui ne serait par ailleurs pas réalisable dans les circonstances – l'arbitre a le pouvoir d'octroyer des dommages-intérêts en réparation des modifications illégales aux conditions de travail des employés.

UNE DISSIDENCE INTÉRESSANTE

Pour les juges dissidents, le raisonnement de la majorité ne conduit à rien de moins que des résultats absurdes, tant en ce qui a trait à l'applicabilité de l'article 59 en situation de fermeture définitive d'entreprise qu'en ce qui a trait aux remèdes offerts.

Pour ces juges, l'article 59 du *Code* ne s'applique tout simplement pas en cas de fermeture d'entreprise. Premièrement, l'application de cette disposition obligerait l'employeur à justifier sa décision de fermer boutique, ce qui est par ailleurs incompatible avec le droit que ce dernier a de cesser ses activités pour quelque raison que ce soit. La seule exigence qui s'impose dans un tel cas est que la fermeture doit être réelle et définitive. Deuxièmement, une fermeture d'entreprise, par définition, ne peut pas être conforme aux pratiques antérieures de gestion d'une entreprise : on ne ferme qu'une fois. Troisièmement, l'application de l'article 59 aux situations de fermeture entraîne une conséquence résolument absurde : un employeur serait tenu de justifier la fermeture de son entreprise uniquement lors de la période d'application de cette disposition alors que dès la conclusion d'une convention collective, par exemple, il pourrait la fermer selon son bon vouloir. Finalement, l'application de l'article 59 présuppose l'existence d'une entreprise active. Cet article vise à faciliter la conclusion d'une convention collective dans le cadre d'une relation d'emploi existante, et non à maintenir la relation d'emploi elle-même, tout comme une convention collective, une grève ou un lockout ne peuvent survenir que dans le cadre d'une entreprise active.

Quant aux remèdes, les juges dissidents affirment que ceux-ci doivent être modelés de manière à rétablir la situation antérieure à un éventuel manquement à l'article 59. Pour cette raison, et puisqu'un arbitre ne pourrait forcer la réouverture d'une entreprise fermée, l'octroi de dommages-intérêts est incompatible avec l'objet de l'article 59, soit le maintien de l'équilibre employeur-salariés durant la période de négociation d'une convention collective. Par ailleurs, les employés de l'établissement de Jonquière ayant tous déjà été indemnisés par Wal-Mart pour la perte de leur emploi, il n'existerait plus aucun préjudice indemnisable relié à la cessation de leur emploi.

CONCLUSION

Par cet arrêt, la Cour suprême limite le droit qu'a tout employeur de fermer boutique pour quelque raison que ce soit durant la période d'application de l'article 59 du *Code*, soit entre le dépôt d'une requête en accréditation et la conclusion d'une convention collective ou le recours à l'exercice du droit de grève ou de lockout. Un employeur qui désire cesser ses activités durant cette période devra désormais justifier sa décision et démontrer qu'elle s'inscrit dans le cours normal de ses affaires ou qu'elle est raisonnable.

La question des dommages-intérêts qui seront ou ne seront pas accordés aux ex-employés de Wal-Mart de l'établissement de Jonquière reste toujours à être réglée. Nous vous tiendrons au courant de la suite des événements.

Cet arrêt pourrait être marquant et modifier le droit de l'emploi québécois : bien qu'elle ne reconnait pas le droit au travail comme un droit fondamental – ce qu'elle a toujours refusé de faire – la Cour suprême reconnait tout de même un droit implicite au travail, du moins, dès qu'une demande d'accréditation est accordée.

GUY LEMAY, CRIA

514 877-2966
glemay@lavery.ca

ÉLODIE BRUNET

514 878-5422
ebrunet@lavery.ca

**VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI
POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.**

PIERRE-L. BARIBEAU pbaribeau@lavery.ca 514 877-2965
 PIERRE BEAUDOIN pbeaudoin@lavery.ca 418 266-3068
 JEAN BEAUREGARD jbeauregard@lavery.ca 514 877-2976
 AMÉLIE BÉLISLE abelisle@lavery.ca 514 877-2929
 VALÉRIE BELLE-ISLE vbelleisle@lavery.ca 418 266-3059
 DAVE BOUCHARD dabouchard@lavery.ca 819 346-3411
 JEAN BOULET jboulet@lavery.ca 819 373-4370
 ÉLODIE BRUNET ebrunet@lavery.ca 514 878-5422
 BRITTANY CARSON bcarson@lavery.ca 514 877-3027
 GENEVIÈVE CHAMBERLAND gchamberland@lavery.ca 819 346-2562
 NICOLAS COURCY ncourcy@lavery.ca 819 373-8225
 MAGALI COURNOYER-PROULX mproulx@lavery.ca 514 877-2930
 MICHEL DESROSNIERS mdesrosniers@lavery.ca 514 877-2939
 NORMAN A. DIONNE ndionne@lavery.ca 514 877-3070
 JOSÉE DUMOULIN jdumoulin@lavery.ca 514 877-3088
 SIMON GAGNÉ sgagne@lavery.ca 514 877-2916
 DANIELLE GAUTHIER dgauthier@lavery.ca 819 346-8073
 MICHEL GÉLINAS mgelinas@lavery.ca 514 877-2984
 RHONDA GRINTUCH rgrintuch@lavery.ca 514 877-3068
 MARIE-JOSÉE HÉTU mjhetu@lavery.ca 819 373-4274
 MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR mhjolicoeur@lavery.ca 514 877-2955
 NICOLAS JOUBERT njoubert@lavery.ca 514 877-2918

PAMÉLA KELLY-NADEAU pkellynadeau@lavery.ca 418 266-3072
 VALÉRIE KOROSZ vkoroszs@lavery.ca 514 877-3028
 JOSIANE L'HEUREUX jlheureux@lavery.ca 514 877-2954
 NADINE LANDRY nlandry@lavery.ca 514 878-5668
 CLAUDE LAROSE, CRIA clarose@lavery.ca 418 266-3062
 ARIANE LAUZIÈRE alauziere@lavery.ca 819 373-1881
 MYRIAM LAVALLÉE mlavallee@lavery.ca 819 373-0339
 GUY LAVOIE guy.lavoie@lavery.ca 514 877-3030
 GUY LEMAY, CRIA glemay@lavery.ca 514 877-2929
 CARL LESSARD clessard@lavery.ca 514 877-2963
 CATHERINE MAHEU cmaheu@lavery.ca 514 877-2912
 ZEÏNEB MELLOULI zmellouli@lavery.ca 514 877-3056
 VÉRONIQUE MORIN, CRIA vmorin@lavery.ca 514 877-3082
 JEAN-FRANÇOIS PAGÉ jfpage@lavery.ca 819 346-7999
 FRANÇOIS PARENT fparent@lavery.ca 514 877-3089
 HUBERT PÉPIN hpepin@lavery.ca 819 346-0638
 SYLVAIN POIRIER spoirier@lavery.ca 514 877-2942
 MARIE-HÉLÈNE RIVERIN mhriverin@lavery.ca 418 266-3082
 MÉLANIE SAURIOL msauriol@lavery.ca 514 877-3078
 CLAUDE VILLENEUVE cvilleneuve@lavery.ca 819 346-4117

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL
 EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT
 AVEC PATRICK PLANTE AU 514 871-1522, POSTE 3364.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2014 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux
 sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas
 agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC SHERBROOKE TROIS-RIVIÈRES OTTAWA