



Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4
Tél. : (514) 871-1522
Fax : (514) 871-8977

Bureau 500
925, chemin St-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1
Tél. : 1-800-463-4002
Tél. : (418) 688-5000
Fax : (418) 688-3458

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5
Tél. : (514) 978-8100
Fax : (514) 978-8111

45, rue O'Connor
20^e étage
World Exchange Plaza
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4
Tél. : (613) 594-4936
Fax : (613) 594-8783

Site Internet : <http://www.laverydebilly.com>

Cabinet associé :
Blake, Cassels & Graydon
Toronto, Ottawa, Calgary
Vancouver, Londres (Angleterre)

RÉORGANISATION D'ENTREPRISE ET CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ : L'AFFAIRE *FARBER*¹

Dans le contexte économique actuel, de plus en plus d'entreprises doivent procéder à des réorganisations administratives afin de maintenir une position concurrentielle dans leur marché respectif. La rationalisation des coûts d'exploitation et la maximisation des revenus entraînent souvent des changements importants au niveau de la structure hiérarchique de l'entreprise et, par le fait même, dans les conditions de travail de certains employés.

L'employé visé par une telle réorganisation est-il tenu d'accepter le nouveau poste qu'on lui propose? Et si, comme c'est souvent le cas, le poste en question était moins bien rémunéré que l'ancien? Ou simplement moins prestigieux? Quelles sont les conséquences pour l'employeur d'un refus de l'employé d'accepter les modifications imposées? Le 27 mars 1997, la Cour suprême du Canada rendait une décision importante relativement à la notion de « congédiement déguisé » en droit civil dans le contexte d'une réorganisation d'entreprise et relativement aux dommages auxquels ce congédiement peut donner droit.

LES FAITS

David Farber travaille pour la Compagnie Trust Royal (ci-après la « Compagnie »), depuis 1976. Agent d'immeuble au départ, il gravit rapidement les échelons de la Compagnie de sorte qu'en 1983, M. Farber occupe le poste de gérant régional pour l'Ouest du Québec. À ce titre, son travail consiste à superviser plus de quatre cents agents immobiliers et à administrer vingt et un bureaux dont les ventes atteignent, cette année-là, plus de

¹ *Farber c. Cie Trust Royal*, Cour suprême du Canada, n° 24885, le 27 mars 1997.

Sommaire

Les faits.....	1
Décisions de la Cour supérieure et de la Cour d'appel	2
Décision de la Cour suprême.....	2
Conclusion	3
Modifications récentes à la Loi sur les normes du travail.....	4

seize millions de dollars. Pour l'année 1983, M. Farber reçoit une rémunération totale de cent cinquante mille dollars.

En juin 1984, dans le cadre d'une restructuration majeure, la Compagnie décide d'abolir des postes de gérants régionaux, dont celui de M. Farber. En remplacement de son poste aboli, la Compagnie offre à son employé de reprendre un poste qu'il a déjà occupé, soit celui de gérant d'un bureau comptant une vingtaine d'agents immobiliers. Ce poste ne comporte aucun salaire garanti et le bureau en cause est l'un des moins rentables de la province. La Compagnie ajoute toutefois à son offre une compensation financière comprenant notamment une indemnité de relocalisation de quarante mille dollars. Insatisfait de cette offre, M. Farber entreprend de négocier avec la Compagnie, mais devant le refus de cette dernière de bonifier son offre, M. Farber intente finalement une action en dommages-intérêts contre la Compagnie, alléguant avoir fait l'objet d'un « congédiement déguisé ».

DÉCISIONS DE LA COUR SUPÉRIEURE ET DE LA COUR D'APPEL

Dans un premier temps, la Cour supérieure rejette l'action de M. Farber. Le juge Flynn examine attentivement les modalités de l'offre qui lui a été faite à la lumière des faits postérieurs et décide que celle-ci est suffisante et raisonnable et ce, tant au niveau de la rémunération qu'au niveau du prestige associé au poste offert.

En appel, la majorité de la Cour est d'avis que le juge de première instance n'a commis aucune erreur manifeste en décidant que l'offre était raisonnable et qu'en l'absence d'une telle erreur, la Cour d'appel ne doit pas intervenir. Toutefois, le juge Fish inscrit sa dissidence par rapport

à ce jugement et se dit d'avis que l'employé Farber a fait l'objet d'un congédiement déguisé.

DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME

- **La notion de « congédiement déguisé »**

Le juge Gonthier, écrivant pour la Cour, rappelle tout d'abord le principe suivant lequel une partie à un contrat de travail peut procéder unilatéralement à sa résiliation, en donnant à l'autre un préavis raisonnable (délai-congé) de ce fait. Ainsi, on parlera d'un congédiement si la résiliation origine de l'employeur et d'une démission si la résiliation origine de l'employé.

Procédant ensuite à l'analyse de la notion de « congédiement déguisé » proprement dite, le plus haut tribunal du pays explique que lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci, n'acceptant pas lesdites modifications, décide de quitter son emploi, son départ ne constitue pas une démission mais plutôt un congédiement. Dans ce cas, vu l'absence d'un congédiement officiel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de « congédiement déguisé ». En d'autres termes, lorsque l'employeur modifie substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, il se trouve à cesser de remplir ses obligations et à dénoncer ce contrat. L'employé peut donc, à l'occasion de cette « rupture de contrat », quitter l'entreprise et réclamer une indemnité tenant lieu de délai-congé et, le cas échéant, des dommages-intérêts.

Pour déterminer si, dans un cas donné, l'employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le test que propose la Cour suprême du Canada est le suivant : le juge

doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable se trouvant dans la même situation que l'employé aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail. À cet égard, le juge Gonthier précise que la disposition de l'employé à accepter en partie la modification proposée n'est pas déterminante. Le juge ajoute également qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer son employé à quitter son emploi ou qu'il ait été de mauvaise foi. Dans ce dernier cas, toutefois, des dommages-intérêts pourront être accordés à l'employé victime de la mauvaise foi de l'employeur.

- **Les modifications substantielles aux conditions essentielles du contrat de travail**

Bien que le juge Gonthier ait pris soin de rappeler qu'en matière de congédiement déguisé, chaque cas est un cas d'espèce et qu'il est nécessaire d'examiner les particularités de chaque contrat et de chaque situation avant de conclure, il est intéressant de noter les exemples pratiques cités dans le jugement de la Cour suprême relativement à la notion de modification substantielle des conditions de travail. À cet égard, la Cour s'inspire tant d'exemples provenant du droit civil français que des règles issues des provinces canadiennes de common law (puisque la règle est la même en cette matière). La Cour indique notamment qu'une réduction significative de salaire ou un changement dans le mode de calcul du salaire ou encore une rétrogradation assortie d'une diminution de la rémunération ou d'une baisse de statut ou de prestige peuvent être considérés comme des modifications aux conditions essentielles du contrat de travail.

- **La décision proprement dite**

Après avoir énoncé les principes résumés ci-dessus et les avoir appliqués au cas de M. Farber, la Cour en vient à la conclusion

que ce dernier a effectivement fait l'objet d'un congédiement déguisé par la Compagnie. En effet, l'offre faite à M. Farber comportait clairement une modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail et toute personne raisonnable se trouvant dans la même situation que cet employé serait arrivée à la même conclusion, compte tenu de l'information disponible au moment où l'offre a été faite. En effet, la modification proposée à l'employé Farber lui imposait d'une part une rétrogradation importante sur le plan des responsabilités, du statut et du prestige et, d'autre part, une sérieuse altération de ses conditions salariales. Quant au dernier point, le juge Gonthier fait remarquer que la suppression du salaire de base garanti constituait une atteinte grave à la sécurité financière de M. Farber. Ce seul fait, conjugué à la rétrogradation, était suffisant pour amener la Cour à conclure à un congédiement déguisé.

- **Le délai-congé raisonnable**

Le juge Gonthier rappelle que le délai-congé a avant tout un rôle indemnitaire et qu'il doit être raisonnable compte tenu de toutes les circonstances et, notamment, de la rémunération antérieure de l'employé congédié. Dans le cas de M. Farber, la Cour décide qu'un délai-congé de un (1) an n'est pas déraisonnable. En conséquence, la Compagnie doit verser à son ex-employé la somme de cent cinquante mille dollars.

CONCLUSION

- **La marge de manoeuvre de l'employeur en contexte de réorganisation administrative**

Compte tenu de ce qui précède, la marge de manoeuvre de l'employeur en contexte de réorganisation administrative peut sembler bien mince. Toutefois, dans ce jugement, la Cour suprême rappelle également que l'employeur conserve le

droit, en vertu de ses pouvoirs de direction, d'apporter toutes les modifications à la situation de son employé qui lui sont permises par le contrat de travail. Ainsi, la marge de manoeuvre de l'employeur sera plus ou moins grande, selon ce qui a été entendu entre les parties au moment de la formation du contrat. De cet enseignement du plus haut tribunal du pays, l'employeur averti retiendra, aujourd'hui et plus que jamais, l'importance toujours grandissante d'avoir des contrats de travail particuliers, détaillés et bien rédigés. En effet, un contrat de travail rédigé avec l'éclairage particulier de cette décision de la Cour suprême pourrait accroître sensiblement la marge de manoeuvre de l'employeur dans le contexte d'une réorganisation administrative.

MODIFICATIONS RÉCENTES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Le 20 mars 1997, le projet de loi 31 intitulé *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* était sanctionné à l'Assemblée nationale. Ce projet de loi modifie la *Loi sur les normes du travail*² afin de permettre à la Commission des normes du travail de représenter un salarié qui a plus de trois

(3) ans de service continu et qui croit avoir été congédié par son employeur sans une cause juste et suffisante. Rappelons que la Commission pourra seulement représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du *Code du travail*, et ce, pour les plaintes soumises à partir du 20 mars 1997, date d'entrée en vigueur de ces dispositions.

Par ailleurs, le 16 avril dernier était également sanctionné le projet de loi 88 intitulé *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de congé annuel et de congé parental*. D'une part, ce projet de loi modifie la *Loi sur les normes du travail*, afin de faire passer la durée du congé parental de 34 à 52 semaines. D'autre part, le projet prévoit la possibilité pour un salarié ayant accumulé entre un (1) et cinq (5) ans de service continu, de demander le nombre de jours de congé sans solde nécessaire afin de porter la durée de son congé annuel à trois (3) semaines. Les dispositions de cette loi sont en vigueur depuis le 16 avril 1997.

Dominique L. L'Heureux

² L.R.Q. c. n-1.1.

LE GROUPE DU DROIT DU TRAVAIL

Montréal

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Dominique Benoît
Denis Charest
Pierre Daviault
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Danièle MacKinnon
Catherine Maheu
Jacques A. Nadeau
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini
Charles-André Sauvé

Laval

Serge Benoît
Patricia Borrelli
Michel Desrosiers
Francis Gervais
Claire Gonneville
Paul Leduc
Luc Villiard

Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose
Véronique Morin
Nancy Paquet
Claudia P. Prémont

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Droit de reproduction réservé.
Le Bulletin fournit des commentaires généraux destinés à notre clientèle 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.