

Article 45 du *Code du travail* et concessions partielles d'entreprises : les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} février 2004 !

La Loi modifiant le Code du travail (L.Q. 2003, c. 26)

Ce bulletin est une édition révisée de celui paru en novembre 2003 et portant sur le Projet de Loi n° 31 avant son adoption.

Le 4 juin 2003, à l'occasion de l'inauguration de la 37^e législature, le Premier ministre du Québec annonçait l'intention du gouvernement de revoir les lois du travail « *afin qu'elles reflètent mieux la réalité des employeurs et des travailleurs d'aujourd'hui* » et, plus particulièrement, de réviser l'article 45 du *Code du travail*, « *afin de faciliter le recours à la sous-traitance* ».

Le 18 décembre 2003, le gouvernement du Québec a franchi un pas important dans cette direction en obtenant l'adoption du Projet de Loi n° 31 par l'Assemblée nationale, modifiant ainsi de façon significative les dispositions du *Code du travail* relatives à la transmission de droits et obligations à l'occasion d'une concession partielle d'entreprise.

La loi telle que sanctionnée le 18 décembre 2003 (ci-après « Loi »), est quasi identique au Projet de Loi n° 31. Elle précise entrer en vigueur le 1^{er} février 2004 et régir toute concession partielle prenant effet le ou après le 1^{er} février 2004.

Seule modification : la *Commission des relations du travail* doit rendre une décision dans les 90 jours du dépôt de la requête portant sur l'applicabilité des articles 45 à 45.3 du *Code du travail*.

L'article 45 du *Code du travail* et la sous-traitance

L'article 45 du *Code du travail* vise essentiellement à assurer le maintien de l'accréditation syndicale, de la convention collective et des procédures s'y rapportant en

cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle de l'entreprise. Ainsi, en cas d'aliénation ou de concession d'une entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation et la convention collective conclue chez l'employeur précédent, comme s'il y était nommé.

L'article 45 ne vise pas expressément la sous-traitance. Par contre, la notion de « *concession partielle d'entreprise* » a peu à peu été interprétée par les instances spécialisées en droit du travail de manière à inclure certains cas de sous-traitance : l'article 45 trouve ainsi application lorsque la preuve révèle non seulement une similitude de « *fonctions* » chez le concessionnaire par rapport à celles exercées chez l'employeur cédant, mais également une cession du « *droit d'exploitation de l'entreprise* ».

À l'été 2001, la Cour suprême du Canada a confirmé que l'article 45 pouvait effectivement s'appliquer en matière de sous-traitance et qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir dans l'interprétation dégagée en cette matière par les instances spécialisées en droit du travail.

Les principales modifications introduites par la Loi

Il importe de prendre connaissance des nouvelles règles susceptibles de s'appliquer en matière de concessions partielles d'entreprises, et ce, afin de prendre des décisions éclairées quant aux conséquences d'une réorganisation administrative.

En effet, suivant qu'une concession partielle d'entreprise survienne avant ou après l'entrée en vigueur de la Loi, les règles diffèrent significativement.

Dans certaines circonstances, le sous-traitant pourra ne plus être lié par l'accréditation et la convention collective du donneur d'ouvrage

La Loi énonce qu'il n'y aura plus de transmission des droits et obligations à l'occasion d'une concession partielle d'entreprise lorsque l'employeur cédant transfère au concessionnaire un simple « *droit d'exploitation* » et des « *fonctions* », sans par ailleurs transférer la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concernée. Ainsi, dans ces circonstances, le sous-traitant ne sera pas lié par l'accréditation ni par la convention collective conclue chez le donneur d'ouvrage.

Impact de la modification

En introduisant cette modification, le législateur met un terme au « *glissement jurisprudentiel* » qui avait permis d'appliquer l'article 45 aux cas de transmission de « *fonctions* » et de « *droit d'exploitation* » (sans cession d'employés, d'équipements ou d'autres éléments d'actifs de l'entreprise du cédant) et replace ainsi le Québec au diapason des autres provinces canadiennes.

Cette modification devrait permettre aux municipalités, par exemple, de confier en sous-traitance les activités de déneigement ou d'enlèvement des ordures ménagères sur leur territoire, et ce, sans transfert de l'accréditation ni de la convention collective qui régit les conditions de travail des salariés de la municipalité. En outre, cette modification devrait permettre aux entreprises de confier en sous-traitance, sans transfert de l'accréditation, certaines activités telles que, par exemple, l'entretien ménager ou l'entretien des équipements informatiques.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



Dans les autres cas de concession partielle d'entreprise, la convention collective du donneur d'ouvrage est transférée chez le sous-traitant, mais cette convention expire au premier jour de la concession

Dans les cas de concessions partielles d'entreprises où il y a transfert de l'accréditation et de la convention collective, soit dans les cas où la plupart des éléments caractéristiques de la partie de l'entreprise de l'employeur cédant se retrouvent chez le concessionnaire, la Loi prévoit que la convention collective transférée expire au jour de la concession. Ainsi, la convention collective transférée devra être renégociée entre le syndicat accrédité et le nouvel employeur.

Impact de la modification

Le sous-traitant qui hérite de la convention collective conclue chez le donneur d'ouvrage pourra renégocier les termes de cette convention collective en fonction de la réalité économique qui lui est propre. Suivant les dispositions antérieures, le sous-traitant devait composer avec la convention collective du donneur d'ouvrage pour une période pouvant parfois dépasser douze mois, ce qui, dans plusieurs cas, avait pour effet de « décourager » les soumissionnaires potentiels.

Une limite aux nouvelles conditions applicables en matière de « concession partielle d'entreprise »

En plus de modifications de concordance, la Loi introduit une limite aux nouvelles conditions applicables en matière de concession partielle d'entreprise, soit ce que le ministre appelle une « mesure musclée de sauvegarde ».

Ainsi, les nouvelles conditions (absence de transfert d'accréditation et de convention collective ou expiration de la convention collective à la date de la concession) pourront être mises de côté par la *Commission des relations du travail* lorsqu'il lui sera démontré que la concession partielle d'entreprise a été faite par l'employeur « dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée ».

Impact de cette mesure

Cette mesure de sauvegarde vise à s'assurer du respect des principes fondamentaux du *Code du travail* en matière de droit d'association et de protection des droits des salariés. Ainsi, l'employeur qui procède à une concession partielle d'entreprise devra être en mesure de démontrer sa bonne foi à toutes les étapes du processus ainsi que les motifs opérationnels qui sous-tendent sa décision d'affaires. En d'autres termes, le législateur vise à proscrire les manœuvres déloyales à l'égard des associations accréditées ou en voie de l'être. Il est par ailleurs raisonnable de croire qu'une association accréditée requérante devant la *Commission* devrait supporter le fardeau de preuve en cette matière.

L'entrée en vigueur des modifications législatives introduites par la Loi

Rappelons que la Loi comporte une disposition transitoire suivant laquelle les anciennes règles continueront de s'appliquer aux concessions partielles d'entreprises ayant pris effet avant le 1^{er} février 2004.

Notre équipe suivra avec attention les prochaines interprétations de la *Commission des relations du travail* à l'égard des dispositions nouvellement adoptées, de façon à vous conseiller quant à leur impact éventuel à l'égard de votre entreprise.

Le Groupe Droit du travail et de l'emploi

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.

À nos bureaux de Montréal

- Pierre L. Baribeau
- Jean Beauregard
- Monique Brassard
- Denis Charest
- Michel Desrosiers
- Jocelyne Forget
- Mathieu Fortier
- Philippe Frère
- Alain Gascon
- Michel Gélinas
- Isabelle Gosselin
- Jean-François Hotte
- France Legault
- Guy Lemay
- Carl Lessard
- Dominique L'Heureux
- Josiane L'Heureux
- Catherine Maheu
- Isabelle Marcoux
- Véronique Morin
- Marie-Claude Perreault
- Érik Sabbatini
- Antoine Trahan

À nos bureaux de Québec

- Ève Beaudet
- Pierre Beaudoin
- Claude Larose
- Marie-Hélène Riverin
- Madeleine Roy

À nos bureaux de Laval

- Pierre Daviault
- Gilles Paquette
- René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. 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.