

Aliénation partielle d'entreprise : l'employé affecté ne peut pas choisir son employeur.

Par Danielle Côté

Dans le cas d'une aliénation partielle d'entreprise au sens de l'article 45 du *Code du travail du Québec*, les employés affectés à cette entreprise ne peuvent choisir l'employeur qu'ils préfèrent entre le vendeur et l'acquéreur.

La Cour supérieure du Québec en a ainsi décidé dans l'affaire *Association des ingénieurs et scientifiques des télécommunications c. Sylvestre*¹. La Cour supérieure confirmait alors la sentence arbitrale qu'avait rendue M^e André Sylvestre. Celui-ci avait rejeté un grief fondé sur le fait que les employés affectés à l'entreprise vendue n'avaient pas eu le droit de choisir entre poursuivre leur travail chez l'acquéreur ou exercer leurs droits auprès du vendeur et ce, en vertu de la convention collective.

Les faits

Le 29 août 1997, Framatome Connectors Canada (ci-après nommée « F.C.I. ») a acquis la division de l'activité connectique de Northern Telecom Canada Limitée (ci-après « Nortel »), située à Lachine.

L'Association des ingénieurs et scientifiques des télécommunications était accréditée pour représenter les techniciens spécialisés, scientifiques et ingénieurs travaillant pour Nortel dans ses établissements situés sur l'île de Montréal ou dans les environs immédiats.



Deux semaines avant la date projetée d'acquisition, F.C.I. a fait savoir à ses futurs employés notamment qu'à compter de l'acquisition, ils deviendraient les employés de F.C.I. et que leurs conditions de travail seraient celles prévues à la convention collective intervenue entre l'Association et Nortel. Par la même occasion, F.C.I. leur a également demandé de lui indiquer s'ils désiraient ou non poursuivre leur emploi chez F.C.I.

Quelques jours plus tard, Nortel avisait par écrit l'Association que, le 29 août 1997, l'emploi auprès de Nortel des employés qui décideraient de ne pas continuer leur emploi auprès de F.C.I. prendrait fin.

Le même jour, l'Association a adressé une lettre à Nortel, contestant la position de celle-ci voulant que les employés n'aient d'autres choix que de poursuivre leur travail chez F.C.I. L'Association mettait Nortel en demeure de respecter le droit des employés de choisir l'employeur qu'ils préfèrent, le vendeur Nortel ou l'acquéreur F.C.I.

Nortel maintient sa position. Selon elle, F.C.I., en se portant acquéreur, devenait liée par la convention collective et assumait dès lors les obligations de Nortel en reconnaissant l'ancienneté et en respectant la convention collective. Ainsi, tous les employés visés par l'acquisition devenaient employés de F.C.I. L'employé qui déciderait de ne pas poursuivre son emploi chez F.C.I. choisirait donc volontairement d'abandonner son emploi.

Le 29 août, tel que prévu, les dix employés affectés à la division de l'activité connectique ont été transférés chez F.C.I.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

¹ C.S. Montréal, 500-05-044023-982, 1999-06-29, J.E. 99-1648.

L'Association a déposé un grief par lequel elle réclamait pour les employés en cause le droit de choisir entre la possibilité d'exercer leurs droits auprès de Nortel (à savoir, être ainsi mis à pied et éventuellement rappelés au travail par Nortel) en vertu de la convention collective, ou de poursuivre leur emploi chez F.C.I. L'Association demandait donc que la décision de Nortel soit annulée.

Il importe de souligner que l'application de l'article 45 du *Code du travail du Québec* (L.R.Q., c.C- 27) (ci-après « C.T.Q. ») n'était pas contestée. Tous admettaient qu'il y avait effectivement eu aliénation partielle d'entreprise au sens de cet article.

Sentence arbitrale

Le 31 juillet 1998, l'arbitre André Sylvestre a rejeté le grief.

Le procureur syndical invoquait le droit fondamental d'un employé de choisir l'employeur avec lequel il veut travailler. Pour soutenir cette prétention, il se fondait sur l'affaire *British Columbia Government Employees' Union c. Industrial Relations Council*² où la Cour suprême de Colombie-Britannique avait décidé que l'article 53.(1) de l'*Industrial Relations Act* (qui est l'équivalent de l'article 45 C.T.Q.) ne comportait pas automatiquement le transfert du contrat de travail d'un salarié à un autre employeur.

La Cour basait son jugement essentiellement sur la règle suivante issue de la common law :

« One of the most fundamental rights we possess as free people is to choose the employer for whom we will work. The importance of this is self-evident; most working people occupy at least half their waking hours in their employment. A law which requires a person to be contractually bound to an employer not of his choosing is directly contrary to this basic freedom of choice. »
(p. 12,161)

Ainsi, selon ce raisonnement, l'article 45 C.T.Q. lierait l'employeur subséquent, qu'il soit d'accord ou non, mais ne lierait pas nécessairement le salarié qui pourrait alors choisir de demeurer auprès du vendeur et d'exercer les recours que lui confère la convention collective.

Or, selon l'arbitre Sylvestre, le droit de l'employé de choisir son employeur en cas d'aliénation partielle d'entreprise doit trouver une assise juridique dans la convention collective, dans le *Code du travail du Québec* ou encore dans le *Code civil du Québec*. Dans un premier temps, il a conclu que la convention collective était muette sur ce sujet.

Quant au *Code du travail*, l'arbitre estime que les termes de l'article 45 C.T.Q. n'assurent pas cette protection à l'employé affecté par une aliénation. Le *Code civil du Québec* (ni la *common law* d'ailleurs) ne permet d'interpréter autrement l'article 45. Enfin, il se dit d'avis que les droits nés d'un contrat individuel de travail, disparaissent si l'employé est couvert par une convention collective. Ce contrat individuel ne peut donc être invoqué comme source du droit réclamé.

L'arbitre a donc décidé que les employés ne pouvaient exercer le droit réclamé aux termes du grief, à savoir celui de choisir, parmi le vendeur et l'acquéreur, l'employeur qu'ils préféraient.

Requête en révision judiciaire

L'Association a présenté une requête en révision judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale devant la Cour supérieure. Selon l'Association, l'arbitre avait commis une erreur portant atteinte à sa compétence en décidant que les employés affectés à l'entreprise vendue devenaient automatiquement les employés de F.C.I.

L'Association alléguait que l'article 45 C.T.Q. créait des droits pour les salariés et l'Association et des obligations pour l'Association et l'acquéreur, mais ne créait aucune obligation pour les salariés.

² 88 C.L.L.C. 14,030 (jugement du Juge Shaw rendu le 12 février 1988)

Danielle Côté est membre
du Barreau du Québec
depuis 1982 et se spécialise
en droit du travail



À cet égard, l'Association soutenait que dans le cas d'une aliénation partielle, par exemple d'un secteur spécifique d'activités comme c'était le cas dans l'affaire en cause, les employés de ce secteur avaient le droit de devenir des employés de l'acquéreur s'ils le désiraient. Cependant, le fait de transférer des droits et obligations d'un vendeur à un acquéreur ne signifiait pas que les employés n'étaient plus les employés du vendeur dès le moment de la transaction.

Selon l'Association, la décision arbitrale avait notamment pour effet de faire disparaître certains avantages pour les employés concernés, telles les possibilités de mobilité et d'avancement au sein de Nortel, possibilités inexistantes chez F.C.I. En outre, l'Association s'appuyait sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) pour soutenir que les employés n'appartiennent pas à l'ancien employeur et que ce dernier ne peut vendre leur capacité intellectuelle et de travail. Enfin, l'Association disait ne pas demander que Nortel fournisse du travail à ces personnes mais seulement que leur lien d'emploi avec Nortel soit préservé. En d'autres mots, les employés en cause voulaient exercer le choix de demeurer avec leur ancien employeur, même s'ils risquaient d'être mis à pied et privés de travail pour une période indéterminée.

Bref, selon l'Association, dans le cas d'une aliénation partielle d'entreprise, les employés visés se retrouvaient avec deux employeurs et deux conventions collectives.

Pour sa part, Nortel soutenait qu'en aucun cas, les employés visés n'ont été à la fois les employés de Nortel et ceux de F.C.I. Selon Nortel, l'article 45 C.T.Q. constate deux situations successives et non cumulatives. Ainsi, à la suite de l'aliénation intervenue le 29 août 1997, la convention collective a cessé de lier Nortel, puisque F.C.I. lui a succédé. Les employés affectés par l'aliénation ont donc cessé de travailler pour Nortel. La question de l'applicabilité de la convention collective ne se posait pas puisque F.C.I. succède à Nortel et est tenue de respecter les termes de la convention, notamment en embauchant les employés selon leur ancienneté.

Jugement de la Cour supérieure

La Cour supérieure a décidé de ne pas intervenir, confirmant ainsi la sentence arbitrale.

On sait qu'en matière de révision judiciaire, la Cour supérieure n'exerce pas un pouvoir d'appel et ne peut intervenir que si le tribunal inférieur, en l'occurrence l'arbitre de griefs, a commis une « erreur juridictionnelle » ou une « erreur manifestement déraisonnable ou irrationnelle ».

La Cour supérieure a conclu que l'article 45 C.T.Q. ne faisait aucune distinction entre l'aliénation totale ou partielle d'une entreprise lorsqu'il énonce que le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé.

La Cour supérieure a rejeté la prétention de l'Association voulant que, dans le cas d'une aliénation partielle, les dix employés visés par le grief se retrouvent avec deux employeurs et deux conventions collectives. La Cour supérieure a plutôt retenu l'argument de Nortel selon lequel l'article 45 C.T.Q. a un effet successif dans le temps et non parallèle.

Le tribunal est donc d'avis que, à la suite de l'acquisition, les employés visés avaient cessé de travailler pour Nortel et suivi la division connectique transférée à F.C.I.; il s'agit d'effets juridiques survenant de plein droit.

La Cour supérieure mentionne que la « collectivisation » des rapports de travail avait, à toutes fins utiles, fait disparaître les droits individuels des employés régis par une convention collective et que seule la convention collective était source de droits pour les employés couverts par cette convention. Or, selon la Cour supérieure, il n'y avait aucune disposition dans la convention collective permettant aux employés de choisir leur employeur en cas d'aliénation partielle ou totale de l'entreprise.

Ce jugement de la Cour supérieure fait l'objet d'un pourvoi devant la Cour d'appel du Québec.

Conclusion

Ce jugement précisera, nous l'espérons, un certain flottement jurisprudentiel en vertu duquel certains prétendaient que dans le cas d'une aliénation partielle de l'entreprise, les employés du vendeur affectés à l'entreprise pouvaient décider de continuer à travailler pour le vendeur plutôt que de se joindre à l'acquéreur, prétention basée notamment sur le raisonnement suivi dans l'affaire *British Columbia Government Employees' Union*, précitée.

Il sera donc intéressant de suivre l'évolution du dossier en Cour d'appel.

Qui sait ce que nous réserve à ce sujet le troisième millénaire !

Danielle Côté

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Yann Bernard
Monique Brassard
Denis Charest
François Charette
Pierre Daviault
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
André Paquette

Gilles Paquette
René Paquette
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre-C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Sophie Archambault
Serge Benoît
Michel Desrosiers

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

20^e étage
45, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4

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

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres (Angleterre)
Pékin (Chine)

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.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS