



L'EMPLOYEUR EN BREF

Bulletin régional – Travail, emploi, droits de la personne et droit public

DANS CE NUMÉRO

Licenciement collectif et perte majeure de contrats : quand l'événement est « imprévu » sans nécessairement être « imprévisible »..... 1

Nouvelles législatives 3

NOUVELLES FASKEN

DATE :
1^{er} avril 2009

FORMATION EXPRESS :
Modifications à la Loi sur les normes du travail : cinq ans après

DONNÉE PAR :
Louise Béchamp et Valérie Potvin

POUR VOUS INSCRIRE :
514 397 5197 ou
fasken_montreal@fasken.com

SAVIEZ-VOUS QUE...?

Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2008 :

La Commission des normes du travail a reçu 15 % moins de plaintes pour harcèlement psychologique que l'exercice antérieur;

En comparaison avec l'année antérieure, les plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante ont diminué de 2,3 %.

LICENCIEMENT COLLECTIF ET PERTE MAJEURE DE CONTRATS : QUAND L'ÉVÉNEMENT EST « IMPRÉVU » SANS NÉCESSAIREMENT ÊTRE « IMPRÉVISIBLE »

Dans la semaine du 9 février 2009, on apprenait successivement que la balance commerciale du Canada plongeait dans le rouge pour la première fois en plus de trente ans et que le prochain budget à être déposé à l'Assemblée nationale du Québec serait déficitaire. Une certitude : notre économie n'échappe pas à la récession mondiale. D'ailleurs, pour bien des entreprises québécoises et canadiennes, l'année 2009 rime déjà avec réorganisation administrative et réduction des effectifs. Pour paraphraser le nouveau président des États-Unis à l'occasion de son discours inaugural : « *The State of the economy calls for action* ».

Dans ce contexte économique difficile, un jugement rendu le 15 décembre 2008 par la Cour du Québec apparaît susceptible d'intéresser les gestionnaires, plus particulièrement ceux dont les organisations devront effectuer un licenciement collectif à court ou à moyen terme.

En effet, dans *Les Industries Troie inc.*¹, l'honorable juge Lina Bond de la Cour du Québec a décidé que la perte majeure subite et drastique de contrats était susceptible de constituer, dans certaines circonstances, un « événement imprévu » justifiant un employeur de ne pas respecter les délais applicables en matière de licenciement collectif.

LE CONTEXTE

Les Industries Troie inc., [« Troie »], est une entreprise familiale québécoise œuvrant dans la confection de vêtements depuis 1954.

Suivant la preuve administrée à l'audience, Troie a connu une baisse significative de sa production à compter de l'année 2002, ce qui a amené l'entreprise à adopter un repositionnement stratégique à compter de 2003. Au début de l'année 2004, afin d'améliorer sa production, Troie inc. a réalisé deux projets d'envergure dans le cadre de son plan d'affaires, notamment à l'aide d'une subvention gouvernementale. À la mi-juillet 2004, l'entreprise semblait effectivement reprendre son souffle, sa production ayant augmenté depuis le printemps. Or, à la mi-août 2004, la situation se détériore drastiquement. En effet, différents clients de l'entreprise annulent ou réduisent successivement leurs commandes.

¹ *Commission des normes du travail c. Les Industries Troie inc.*, 2008 QCCQ 12002, (C.Q.); voir aussi 2008 QCCQ 12003, (C.Q.)

En définitive, les revenus hebdomadaires anticipés de Troie passent de 110 875,00 \$ à 46 000,00 \$. Compte tenu de ce qui précède, Troie décide de fermer définitivement l'entreprise et, en conséquence, de licencier ses cent-quatre-vingt-six employés non syndiqués. Les employés de Troie sont avisés de la fermeture le 1^{er} septembre 2004. L'avis de licenciement collectif est expédié au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le lendemain.

À la suite d'une enquête menée à la demande de certains ex-employés, la *Commission des normes du travail* réclame de Troie un peu plus de trente mille dollars, et ce, à titre d'indemnités qui seraient dues à dix-sept salariés licenciés.

LE LITIGE

Depuis le 1^{er} mai 2003, les dispositions législatives régissant les licenciements collectifs au Québec se retrouvent dans la *Loi sur les normes du travail*², [la « Loi »].

Essentiellement, les dispositions applicables prévoient que tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif³ pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre dans les délais minimaux prévus par la Loi. En outre, l'employeur qui ne donne pas l'avis de licenciement collectif prévu, ou qui donne un avis d'une durée insuffisante, doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée résiduaire du délai d'avis auquel il était tenu.

² *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1; section VI.0.1.

³ Aux termes de l'article 84.0.1 de la Loi, on entend par licenciement collectif une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

Par ailleurs, et c'est là le nœud du litige, la Loi prévoit qu'en cas de « *force majeure* » ou lorsqu'un « *événement imprévu* » empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus, il doit donner l'avis au ministre « *aussitôt qu'il est en mesure de le faire* ».

S'appuyant sur cette exception, Troie prétendait que la perte de contrats, subite et drastique, la justifiait de ne pas avoir donné l'avis au ministre plus tôt. La *Commission des normes du travail* prétendait quant à elle que, dans le contexte, le licenciement collectif était normalement prévisible.

LE JUGEMENT

Après avoir révisé les règles applicables en matière de licenciement collectif au Québec, l'honorable juge Bond s'est employée à définir les notions de « *force majeure* » et d'« *événement imprévu* » afin de saisir la portée respective de ces causes d'exonération.

Dans un premier temps, le Tribunal conclut que ces deux expressions visent nécessairement des situations différentes. Or, si la « *force majeure* » est un concept relativement bien défini en droit civil québécois, il en est autrement de la notion d'« *événement imprévu* ».

Ensuite, le Tribunal révisé la jurisprudence rendue en contexte de mises à pied à durée indéterminée, et subséquemment transformées en licenciement au terme d'un délai de six mois, pour conclure qu'il appartient aux employeurs de prévoir la durée des mises à pied « lorsque les circonstances démontrent qu'ils avaient en mains toutes les données nécessaires pour en arriver à la constatation que ce dépassement était éminemment probable sinon inévitable ».

Appliquant un raisonnement analogue au litige soumis à son adjudication, l'honorable

juge Bond apprécie la preuve afin de décider si « la perte subite et importante de contrats constitue un événement probable que Troie était normalement en mesure de prévoir compte tenu des éléments dont elle disposait ».

En définitive, le Tribunal conclut que, malgré la situation économique difficile présente dans l'industrie du vêtement depuis 2003, rien ne permet de soupçonner une chute aussi rapide et drastique. Ainsi, la perte majeure de contrats constituait, dans les circonstances, un « événement imprévu », en ce sens qu'« une personne raisonnablement diligente, placée dans les mêmes circonstances, opérant le même type d'entreprise, n'aurait probablement pas pu [la] prévoir ».

Quant à cette notion d'« événement imprévu », le Tribunal ajoute que cette cause d'exonération doit être interprétée avec rigueur mais pas jusqu'à vouloir dire « un événement imprévisible », soit une notion encore plus restrictive, comme le suggérait la *Commission des normes du travail*. L'action contre Troie a donc été rejetée.

CONCLUSION ET RÉFLEXIONS

Ce jugement apporte un éclairage intéressant et nouveau relativement à la portée de la cause d'exonération prévue à la *Loi sur les normes du travail* lorsqu'un « *événement imprévu* » empêche un employeur de donner l'avis de licenciement collectif dans les délais minimaux prévus par la Loi.

Ainsi, dans certaines circonstances, la perte subite, majeure et drastique de contrats pourra constituer un « *événement imprévu* » justifiant l'employeur de ne pas verser les indemnités compensatoires équivalentes à la durée résiduaire de l'avis, et ce, même lorsque l'entreprise évolue dans un contexte économique délicat et fragile.

Dans le contexte économique actuel, il sera souvent difficile d'invoquer cette cause d'exonération puisque les pertes de contrats ou les réductions de commandes seront, bien souvent, anticipées.

En définitive, l'organisation devra déterminer si « *une personne raisonnablement diligente, placée dans les mêmes circonstances, opérant le même type d'entreprise, serait normalement en mesure de prévoir cette perte majeure de contrats, et ce, compte tenu des informations et des données dont elle dispose* ».

Dans la négative, l'événement pourra être qualifié d'imprévu, et ce, même s'il n'est pas totalement imprévisible. Dans ce dernier cas, l'employeur pourra être exonéré du paiement des indemnités compensatoires équivalentes à la durée résiduaire de l'avis.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec l'auteur de ce bulletin ou l'un des membres de notre [groupe de pratique Travail, emploi, droits de la personne et droit public](#).

*Par : Dominique L'Heureux
514 397 5283
dllheureux@fasken.com*

NOUVELLES LÉGISLATIVES

Le 12 mars 2009, le ministre du Travail, monsieur David Whissel, déposait à l'Assemblée nationale un projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Les points saillants des modifications proposées sont :

- l'élargissement de la définition de salaire étoilé
- l'incorporation des règles visant le maintien de l'équité salariale
- des dispositions transitoires pour les employeurs qui n'ont pas complété leur exercice d'équité salariale
- la création d'un comité consultatif des partenaires
- l'élargissement des pouvoirs et responsabilités de la Commission de l'équité salariale.

Divers organismes patronaux ont déjà exprimé leur intention de se faire entendre en Commission parlementaire, notamment quant au rôle de la Commission de l'équité salariale.

Nous vous tiendrons au courant, dans nos bulletins subséquents, des développements à cet égard. Des commentaires plus ciblés vous seront transmis suite à l'avancement des travaux parlementaires. Entre temps, si vous souhaitez en connaître davantage sur ce projet de loi, vous pouvez communiquer avec l'un des membres de notre groupe de pratique ou :

*Louise Béchamp
514 397 7573
lbéchamp@fasken.com*

*Louis Bernier
514 397 7463
lbernier@fasken.com*

LE GROUPE DE PRATIQUE TRAVAIL, EMPLOI, DROITS DE LA PERSONNE ET DROIT PUBLIC

Montréal

Jacques Audette
514 397 5220
jaudette@fasken.com

Antoine Aylwin
514 397 5123
aaylwin@fasken.com

Jean-Louis Baudouin
514 397 5299
jbaudouin@fasken.com

Louise Béchamp
514 397 7573
lbechamp@fasken.com

Éric Bédard
514 397 4314
ebédard@fasken.com

Nathalie-Anne Béliveau
514 397 4381
nbéliveau@fasken.com

Michel Bellemare
514 397 5158
mbellemare@fasken.com

Louis P. Bernier
514 397 7463
lbernier@fasken.com

Marc-André Boucher
514 397 5257
mboucher@fasken.com

Lisa Chamandy
514 397 5268
lchamandy@fasken.com

Jean-François Cloutier
514 397 5201
jcloutier@fasken.com

Julie Cuddihy
514 397 7521
jcuddihy@fasken.com

Claude Dallaire
514 397 5233
cdallaire@fasken.com

Karl Delwaide
514 397 7563
kdelwaide@fasken.com

François Paquin-Drapeau
514 397 7567
fdrapeau@fasken.com

Audrée Dufresne
514 397 5188
adufresne@fasken.com

Lyne Duhaime
514 397 7653
lduhaime@fasken.com

Rolland Forget
514 397 7447
rforget@fasken.com

Karine Fournier
514 397 5252
kfournier@fasken.com

Guy Gagnon, c.r.
514 397 7411
ggagnon@fasken.com

Dennis P. Griffin
514 397 7487
dgriffin@fasken.com

Richard Lacoursière
514 397 7519
rlacoursiere@fasken.com

Dominique Launay
514 397 5240
dlaunay@fasken.com

Sébastien Lebel
514 397 5275
slebel@fasken.com

Élaine Léger
514 397 4389
eleger@fasken.com

Dominique L. L'Heureux
514 397 5283
dlheureux@fasken.com

Louise Mailhot
514 397 5280
lmailhot@fasken.com

Richard Martel
514 397 7443
rmartel@fasken.com

Ronald J. McRobie
514 397 7511
rmcrobie@fasken.com

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Marc Ouellet
514 397 5180
mouellet@fasken.com

Valérie Potvin
514 397 5223
vpotvin@fasken.com

Érik Sabbatini
514 397 5282
esabbatini@fasken.com

Robert M. Skelly
514 397 7435
rskelly@fasken.com

Bernard Synnotte
514 397 7458
bsynnotte@fasken.com

Benoit Turmel
514 397 7596
bturmel@fasken.com

Gilda Villaran
514 397 7405
gvillaran@fasken.com

Québec

André Asselin
418 640 2039
aasselin@fasken.com

Laurence Déry
418 640 2003
ldery@fasken.com

Guy C. Dion
418 640 2016
gdion@fasken.com

Sébastien Gobeil
418 640 2032
sgobeil@fasken.com

Michel Héroux
418 640 2005
mheroux@fasken.com

Maxime-Arnaud Keable
418 640 2013
mkeable@fasken.com

Benoît Mailloux
418 640 2012
bmailloux@fasken.com

Jasmin Marcotte
418 640 2030
jmarcotte@fasken.com

Érik Morissette
418 640 2008
emorissette@fasken.com

VANCOUVER

604 631 3131
vancouver@fasken.com

MONTRÉAL

514 397 7400
montreal@fasken.com

CALGARY

403 261 5350
calgary@fasken.com

QUÉBEC

418 640 2000
quebec@fasken.com

TORONTO

416 366 8381
toronto@fasken.com

LONDRES

44 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

OTTAWA

613 236 3882
ottawa@fasken.com

JOHANNESBURG

27 11 685 0800
johannesburg@fasken.com

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur le travail, l'emploi, les droits de la personne et le droit public. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.