

## LA COUR D'APPEL SE PRONONCE SUR LA PORTÉE DE L'ARTICLE 59 DU *CODE DU TRAVAIL* DANS LE CONTEXTE D'UNE FERMETURE DÉFINITIVE D'ENTREPRISE

MICHEL DESROSIERS et GUILLAUME LABERGE, stagiaire en droit

LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC A RENDU UN IMPORTANT JUGEMENT CONCERNANT LA LÉGALITÉ DE LA TERMINAISON D'EMPLOI DES QUELQUE 190 SALARIÉS DU MAGASIN WAL-MART DE JONQUIÈRE<sup>1</sup>. DANS LA FOULÉE DES MULTIPLES RECOURS VISANT À OBTENIR RÉPARATION POUR CES PERTES D'EMPLOIS, LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 503 (CI-APRÈS LE « SYNDICAT ») SOUTENAIENT QUE LA FERMETURE DU MAGASIN EN AVRIL 2005 CONTREVENAIT À L'ARTICLE 59 DU *CODE DU TRAVAIL* (CI-APRÈS LE « *C.tr.* »). CET ARTICLE IMPOSE UN GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL À COMPTER DU DÉPÔT D'UNE REQUÊTE EN ACCRÉDITATION, ET CE, TANT QUE LE DROIT AU LOCK-OUT OU À LA GRÈVE N'EST PAS EXERCÉ OU QU'UNE SENTENCE ARBITRALE N'EST PAS INTERVENUE. ESSENTIELLEMENT, LA QUESTION À LAQUELLE LA COUR D'APPEL DEVAIT RÉPONDRE ÉTAIT LA SUIVANTE : L'ARTICLE 59 *C.tr.* PEUT-IL TROUVER APPLICATION DANS LE CADRE D'UNE FERMETURE DÉFINITIVE D'ENTREPRISE ?

### CONTEXTE

La fermeture par Wal-Mart Canada de son magasin de Jonquièrre a été l'élément déclencheur d'une riche saga judiciaire qui a soulevé d'épineuses questions en droit du travail. La Cour suprême du Canada a d'ailleurs été saisie d'un litige intenté par un ancien employé du même magasin, un dénommé Plourde, qui a donné lieu à l'arrêt du même nom<sup>2</sup>.

Plourde estimait que la perte de son emploi, suite à la fermeture du magasin, était une sanction imposée parce qu'il avait exercé un droit en vertu du *C.tr.*, entraînant ainsi l'application des articles 15 à 17 *C.tr.* La Cour suprême a statué qu'une ordonnance en vertu de ces articles n'était possible qu'à l'égard d'une entreprise encore en activité<sup>3</sup>. La Cour suprême profitait également de l'occasion pour réitérer que dans l'état actuel du droit québécois, il n'existe aucune obligation pour un employeur de poursuivre l'exploitation de son entreprise. Elle conclut donc :

« [S]i un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide [...] de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. »<sup>4</sup>

<sup>1</sup> *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503*, 2012 QCCA 903.

<sup>2</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54 [2009] 3 R.C.S. 465 (ci-après « Plourde »).

<sup>3</sup> *Plourde*, par. 4.

<sup>4</sup> *Plourde*, par. 41, citant *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22.

La Cour suprême mentionne également que les articles 12 à 14 *C.tr.* ont, quant à eux, une portée plus large, permettant dans certains cas d'octroyer des dommages aux salariés affectés par la fermeture d'un établissement dans le cadre d'une stratégie antisyndicale :

« La règle québécoise selon laquelle un employeur peut fermer un établissement pour des « motifs condamnables socialement » ne signifie toutefois pas qu'il peut le faire sans conséquences négatives sur le plan financier, y compris la possibilité d'avoir à indemniser les salariés pour le préjudice que leur a causé la fermeture.<sup>5</sup> »

Le rejet par la Cour suprême du recours de Plourde ne refroidit pas les ardeurs du Syndicat qui dépose une plainte sur la base de l'article 59 *C.tr.* Le Syndicat y soutient essentiellement que la fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière constitue une modification illégale des conditions de travail des salariés nouvellement syndiqués.

Saisi de ce grief, l'arbitre Jean-Guy Ménard conclut, en septembre 2009, que Wal-Mart avait le fardeau de démontrer que sa décision de fermer le magasin était justifiée eu égard au cours normal de ses activités<sup>6</sup>. Considérant que Wal-Mart avait fait le choix de ne pas expliquer la légitimité de sa « décision d'affaires », l'arbitre conclut que les congédiements constituaient des modifications aux conditions de travail des salariés. En conséquence, il accueille la plainte du Syndicat.

Siégeant en révision judiciaire, le juge Moulin de la Cour supérieure conclut également que Wal-Mart devait démontrer que sa décision s'inscrivait dans le cours normal de ses activités<sup>7</sup>. Il ne considère donc pas déraisonnable la décision de l'arbitre Ménard concluant que le congédiement de tous les salariés constituait une modification des conditions de travail.

C'est dans ce contexte que la cause a été portée devant la Cour d'appel afin d'examiner le bien-fondé des décisions antérieures qui déclaraient illégales, sur la base de l'article 59 *C.tr.*, les congédiements annoncés par l'employeur.

## LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL : LA FERMETURE DÉFINITIVE DU MAGASIN DE JONQUIÈRE NE MODIFIE PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tel que précédemment mentionné, l'état actuel du droit québécois est à l'effet que rien n'oblige un employeur à poursuivre l'exploitation de son entreprise.

Le juge Léger procède à une analyse détaillée de la décision de l'arbitre Ménard et y décèle un certain nombre de contradictions. Tout d'abord, puisque la jurisprudence reconnaît que la fermeture définitive d'une entreprise constitue une cause justifiant le congédiement, il constate que l'arbitre a « transformé le débat » de façon à le faire porter sur les causes de la fermeture du magasin plutôt que sur la cause des congédiements, commettant de ce fait une erreur révisable. Cette faille dans le raisonnement de l'arbitre est décrite ainsi par le juge Léger :

« Comment peut-il d'un côté considérer avec approbation le principe selon lequel un employeur qui congédie à la suite de la fermeture de son entreprise, peu importe les raisons de cette fermeture, le fait avec une justification suffisante, et de l'autre considérer qu'en de telles circonstances, le maintien du lien d'emploi constitue une condition de travail ? Ce syllogisme me semble contradictoire. Dans cette logique, un congédiement, même justifié, deviendrait une modification des conditions de travail. Aussi bien dire que l'employeur ne pourrait alors jamais congédier pendant la période décrite à 59 *C.tr.*

Il me paraît déraisonnable d'écrire, dans la même décision, que la fermeture justifie un congédiement pour ensuite refuser que cette même fermeture justifie des congédiements.<sup>8</sup> »

<sup>5</sup> *Plourde*, par. 8.

<sup>6</sup> Sentence arbitrale rendue le 18 septembre 2009 par l'arbitre Jean-Guy Ménard.

<sup>7</sup> *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Ménard*, 2010 QCCS 4743, par. 40 et suivants.

<sup>8</sup> *Id.*, par. 96 et 97.

Selon le juge Léger, le raisonnement de l'arbitre a pour conséquence d'élargir la portée de l'article 59 *C.tr.* en accordant aux salariés visés une sécurité d'emploi à compter de la date du dépôt de la requête en accréditation, soit une protection dont ces derniers ne bénéficiaient pas auparavant. Bien que l'article 59 *C.tr.* prévoit un gel des conditions de travail des salariés, il ne peut pas avoir pour effet de bonifier leurs conditions de travail.

Malgré cet exposé convaincant, le juge Léger hésite à fermer définitivement la porte à l'application de l'article 59 *C.tr.* dans tous les cas de fermeture d'entreprise. Il serait selon lui possible d'envisager certains cas où une garantie d'emploi pourrait faire partie des conditions de travail des salariés. En guise d'exemple, il mentionne le cas d'une entreprise qui se serait engagée envers ses salariés à poursuivre l'exploitation de l'entreprise pendant un certain nombre d'années<sup>9</sup>.

Le juge Léger n'épilogue pas plus longuement quant à la forme et la portée d'un tel engagement patronal à poursuivre l'exploitation de l'entreprise, mais la question se pose à la lumière des conclusions de l'arrêt *Plourde* si le redressement approprié en pareille situation pourrait être la réouverture de l'entreprise et la réintégration ou s'il devrait plutôt prendre la forme d'une indemnisation<sup>10</sup>.

Les juges Vézina et Gagnon parviennent au même résultat que leur collègue en suivant un raisonnement beaucoup plus succinct : la fermeture définitive d'un établissement n'entraîne pas une modification des conditions de travail, mais plutôt une suppression du travail. Ainsi, l'exploitation de l'entreprise ne change pas, elle disparaît. Le juge Vézina résume bien ses motifs par l'analogie suivante :

« On ne cherche plus de remède à la maladie du patient quand son trépas survient. On ne peut pas plus remédier à un problème d'exploitation de l'entreprise quand l'entreprise est définitivement disparue. »<sup>11</sup>

## COMMENTAIRES

Ce plus récent volet de la saga Wal-Mart a permis de réaffirmer le principe selon lequel l'employeur demeure libre de mettre fin à ses activités en tout temps, quels que soient ses motifs subjectifs. Deux nuances s'imposent toutefois.

Dans un premier temps, tel que l'a énoncé la Cour suprême dans l'arrêt *Plourde*, les articles 12 à 14 *C.tr.* donnent ouverture à des mesures qui pourraient permettre l'octroi d'indemnités aux salariés affectés par une fermeture d'entreprise qui serait « entachée » d'antisindicalisme<sup>12</sup>.

Dans un deuxième temps, les propos du juge Léger laissent entendre que l'application de l'article 59 *C.tr.* pourrait être invoquée dans certains cas de fermeture d'entreprise, laissant ainsi à la jurisprudence la possibilité de continuer d'évoluer sur cette question. Le Syndicat a d'ailleurs demandé la permission d'en appeler de cette décision à la Cour suprême du Canada.

### MICHEL DESROSIERS

514 877-2939

[mdesrosiers@lavery.ca](mailto:mdesrosiers@lavery.ca)

### GUILLAUME LABERGE, stagiaire en droit

514 877-3038

[glaberge@lavery.ca](mailto:glaberge@lavery.ca)

<sup>9</sup> *Id.*, par. 103.

<sup>10</sup> *Id.*, par. 104.

<sup>11</sup> *Id.*, par. 119, (j. Vézina).

<sup>12</sup> *Plourde*, par. 12 et 13.

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

PIERRE-L. BARIBEAU 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca  
PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca  
JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca  
VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca  
MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca  
ÉLODIE BRUNET 514 878-5422 ebrunet@lavery.ca  
MICHEL DESROSIERS 514 877-2939 mdesrosiers@lavery.ca  
JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca  
MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca  
JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca  
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR 514 877-2955 mhjolicoeur@lavery.ca  
NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca  
PAMÉLA KELLY-NADEAU 418 266-3072 pkellynadeau@lavery.ca  
VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca  
JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca  
NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca  
CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca  
GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca  
GUY LEMAY, CRIA 514 877-2966 glemay@lavery.ca  
VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca  
CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca  
CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca  
VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca  
FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca  
MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperreault@lavery.ca  
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

**ABONNEMENT** VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL  
EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET [lavery.ca](http://lavery.ca) OU EN COMMUNIQUANT  
AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► [lavery.ca](http://lavery.ca)

© Tous droits réservés 2012 ► 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 OTTAWA