Le congédiement déguisé analysé dans le contexte d'une acquisition d'entreprise

1 février 2013

La notion de congédiement déguisé a été discutée par les tribunaux à maintes reprises. De façon générale, l'expression « congédiement déguisé » vise les situations où un employé n'accepte pas une modification substantielle effectuée unilatéralement par son employeur à une ou plusieurs des conditions essentielles de son contrat de travail et quitte son emploi pour ce motif.

Dans *St-Hilaire* c. *Nexxlink inc.*[1], la Cour d'appel du Québec a analysé cette notion dans le contexte particulier d'une acquisition d'entreprise.

L'AFFAIRE *ST-HILAIRE* C. *NEXXLINK INC.*

Lors de son arrivée en fonction en juin 2004, le demandeur, M. Louis St-Hilaire, occupe le poste de vice-président, développement des affaires, comptes majeurs chez Nexxlink inc. (ci-après « Nexxlink » ou « l'Employeur »). M. St-Hilaire est responsable des comptes majeurs et sa rémunération est principalement constituée d'un salaire de base de 170 000 $, d'un plan de bonification de 40 000 $ et de 20 000 options d'achat d'actions de Nexxlink.

Le 9 décembre 2004, M. St-Hilaire est avisé que Bell PME, une filiale de Bell Canada, a fait l'acquisition de la totalité des actions de Nexxlink. Le 24 décembre suivant, M. St-Hilaire et tous les autres détenteurs d'options d'achat d'actions apprennent que leurs options d'achat d'actions sont annulées en raison de la transaction.

Le 31 janvier 2005, les cadres supérieurs sont informés du rôle qui leur sera attribué au sein de la nouvelle entreprise. Le nouveau poste de M. St-Hilaire est celui de vice-président, ventes d'équipement d'infrastructure (responsable des ventes et de l'achat des équipements d'infrastructure).

Le 4 février 2005, soit moins de deux mois après la transaction, M. St-Hilaire avise l'Employeur qu'il quitte son emploi, étant d'avis que ses conditions de travail ont été modifiées de façon substantielle. Il reproche à ce dernier de l'avoir exclu du comité d'intégration, contrairement à la plupart des hauts dirigeants de Nexxlink. Il affirme également que son nouveau poste n'est pas en lien avec ses compétences, qu'il représente une « modification réductrice » de ses responsabilités et que ce n'est pas pour ce genre de poste que ses services ont initialement été retenus. Il prétend avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.

En réponse, l'Employeur indique que l'acquisition n'aurait eu aucune incidence sur le rôle de M. St-Hilaire au sein de l'entreprise, ni sur ses responsabilités, sa rémunération, ses bénéfices ou ses comptes-clients. Puisqu'aucune modification à ses responsabilités n'était envisagée, l'Employeur est d'avis que M. St-Hilaire n'avait pas à participer au comité d'intégration. Enfin, l'Employeur considère

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

que le départ de M. St-Hilaire constitue une démission.

En juin 2005, M. St-Hilaire dépose une requête introductive d'instance en Cour supérieure où il allègue avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé par Nexxlink et réclame 525 600 $ en dommages-intérêts[2]. La Cour supérieure rejette cette prétention au motif que M. St-Hilaire n'a pas réussi à démontrer que les conditions essentielles de son contrat de travail ont été modifiées de manière substantielle, bien que certaines de ses conditions de travail aient été modifiées à certains égards[3]. Insatisfait, M. St-Hilaire en appelle de cette décision.

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL

D'emblée, la Cour rappelle les critères développés par la Cour suprême dans l'affaire *Farber* c. *Cie Trust Royal*[4] pour définir la notion de congédiement déguisé : « 1) une décision unilatérale de l'employeur, 2) une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail, 3) le refus des modifications apportées par l'employé et 4) le départ de l'employé. »[5] Dans son analyse, un tribunal doit se demander si 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[6].

La Cour ajoute qu'afin de faire la différence entre le droit de gérance d'un employeur et la modification unilatérale et substantielle d'une condition essentielle du contrat de travail d'un employé, il faut prendre en considération l'ensemble des circonstances et des particularités de la situation. Dans le contexte d'une transaction impliquant deux entreprises, il n'est ni surprenant ni inhabituel que certaines responsabilités d'un employé soient modifiées[7].

La Cour analyse ensuite les différentes modifications invoquées par M. St-Hilaire.

La modification de son titre d'emploi,de son marché cible et de ses responsabilités

La Cour reconnaît que la rétrogradation ou la perte de prestige et de statut d'un employé dans une entreprise peuvent être considérées comme une modification substantielle des conditions essentielles d'un contrat de travail. M. St-Hilaire se plaint d'avoir subi un tel traitement et il réfère à cet égard à la promotion obtenue par un de ses collègues ainsi qu'aux responsabilités additionnelles confiées à un autre. La Cour conclut que dans le contexte d'une vente d'entreprise, M. St-Hilaire ne peut prétendre avoir droit au maintien intégral de l'organigramme qui existait dans l'entreprise avant l'acquisition et que les modifications relatives à l'organisation de la compagnie relèvent du droit de gérance de l'Employeur. Selon la Cour, à la différence des faits de l'affaire *Farber*, M. St-Hilaire n'a pas subi de rétrogradation comme telle. Les promotions obtenues par d'autres employés sont dues à leur bon travail et ces changements ne sont pas assimilables à une modification substantielle des conditions de travail de M. St-Hilaire.

En ce qui concerne les modifications relatives aux responsabilités et au marché cible invoquées par M. St-Hilaire, la Cour indique que les craintes de ce dernier ne se sont pas réalisées. Dans le contexte d'une transaction, certaines tâches de hauts dirigeants peuvent être modifiées ou précisées avec le temps et « une certaine période d'incertitude ou d'ajustement est tout à fait prévisible ». Plusieurs éléments du dossier permettent de conclure qu'une personne raisonnable placée dans le même contexte que M. St-Hilaire aurait pu prévoir qu'elle conserverait ses comptes-clients et que diverses opportunités étaient envisageables au sein de la nouvelle entreprise. Les modifications substantielles alléguées aux conditions essentielles du contrat de travail doivent être réelles et non basées sur de simples appréhensions. Dans le cas qui nous occupe, la Cour est d'avis qu'une personne raisonnable aurait conclu que les responsabilités qui lui étaient confiées dans le cadre de son ancien poste étaient, en somme, maintenues pour l'essentiel. Les modifications mineures aux responsabilités d'un haut dirigeant à la suite de l'acquisition de l'entreprise par un nouveau

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

propriétaire ne sont pas suffisantes pour conclure à l'existence d'un congédiement déguisé.

La modification des critères d'octroi de son boni annuel et l'annulation de ses options d'achat d'actions

La Cour remarque que Nexxlink n'a pas supprimé le plan de bonification. Cependant, M. St-Hilaire plaide que les objectifs qui s'y retrouvent sont devenus impossibles à atteindre notamment en raison des modifications à ses responsabilités et de son changement de poste.

La Cour ne fait pas droit à cette prétention. Elle ajoute que même si les critères d'octroi du boni annuel avaient réellement été modifiés à la suite de la transaction, ces modifications ne peuvent fonder le recours de M. St-Hilaire, car son contrat de travail prévoyait expressément que le plan de bonification pouvait faire l'objet de modifications sur simple approbation du conseil d'administration.

Quant aux options d'achat d'actions, elles faisaient partie de la rémunération variable et M. St-Hilaire les avait négociées au moment de son embauche comme une partie intégrante de sa rémunération. Le régime d'options d'achat d'actions prévoyait expressément la compensation juste et équitable des options en cas d'acquisition de l'entreprise. Cependant, même si l'annulation des options d'achat d'actions pouvait être considérée comme une diminution de la rémunération de M. St-Hilaire, ce dernier n'avait jamais mentionné qu'il considérait cette annulation sans compensation comme une modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail avant de quitter l'entreprise. Puisque M. St-Hilaire n'a jamais manifesté son désaccord au niveau des modifications, la Cour conclut qu' il ne jugeait sans doute pas qu'il s'agissait d'une condition essentielle.

CONCLUSION

L'intérêt de cet arrêt réside principalement dans le fait qu'il relativise et analyse la notion de congédiement déguisé dans le contexte bien particulier d'une acquisition d'entreprise, où l'incertitude et l'instabilité pour quelques mois sont compréhensibles et les changements prévisibles.

La Cour d'appel fait par ailleurs un parallèle intéressant avec les faits de l'affaire *Corriveau* c. *Sedgwick Ltd*.[8], où la démission d'un cadre avait été jugée prématurée dans le contexte d'une fusion d'entreprise. En effet, bien que Corriveau ait été informé que son poste serait appelé à disparaître suite à la fusion, les conditions d'emploi n'avaient pas encore été modifiées et l'employeur lui avait assuré une possibilité d'emploi au sein de la nouvelle entreprise.

Dans le cas qui nous intéresse, M. St-Hilaire connaissait le rôle qui lui était réservé dans la nouvelle entreprise et la structure dont il se plaignait était provisoire et incertaine. Les allégations de congédiement déguisé, dans le contexte de la transaction, étaient mal fondées.

Le jugement *St-Hilaire* devrait faire réfléchir les employés affectés par des changements structurels à l'entreprise avant de sauter prématurément à une conclusion de congédiement déguisé, sous peine d'échouer le test de la « personne raisonnable se trouvant dans la même situation ».

Pour leur part, les entreprises doivent s'assurer que les modifications apportées aux conditions de travail et de rémunération d'un employé respectent le test élaboré par la Cour suprême du Canada dans *Farber*.

---

[1] *St-Hilaire* c. *Nexxlink inc.*, 2012 QCCA 1513 (C.A.).

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Les dommages réclamés comprennent son salaire annuel de base, bonis, allocations, indemnités de préavis et de fin d'emploi ainsi que la perte causée par l'annulation de ses options d'achat d'actions.

[3] Voir le jugement de la Cour supérieure: *St-Hilaire* c. *Nexxlink inc.*, 2010 QCCS 2276 (C.S.).

[4] [1997] 1 R.C.S. 846 (ci-après «Farber»).

[5] Par. 29 de la décision de la Cour d'appel.

[6] *Farber*, par. 26; cité par la Cour supérieure au par. 81 de sa décision.

[7] *Lemieux* c. *Marsh Canada ltée.*, 2005 QCCA 1080 (C.A.).

[8] D.T.E. 2003T-232 (C.A.)

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.