

Actualité juridique

Une décision réconfortante pour les employeurs qui réorganisent leurs milieux de travail

Décembre 2018

Droit de l'emploi et du travail

Une décision récente¹ remet les pendules à l'heure en réaffirmant un principe que certains décideurs au Tribunal administratif du travail (TAT) ont tendance à vouloir mettre de côté : l'article 124 LNT ne crée pas, en faveur d'un salarié véritablement licencié pour des motifs d'ordre économique ou organisationnel, un quelconque droit à l'emploi. En effet, la Cour supérieure du Québec le confirme : dans le contexte d'un véritable licenciement, il n'existe aucune obligation, ni légale ni jurisprudentielle, de tenter de replacer un employé licencié ailleurs dans l'entreprise.

Les faits

Dans le cadre de la mise en place d'un programme visant à accroître la performance et l'efficacité de toutes les unités commerciales de l'employeur (ci-après le PAP), on demande au superviseur de la plaignante d'analyser la totalité des postes sous sa responsabilité. Comme de nouveaux procédés font en sorte que les besoins en main-d'œuvre de son service diminuent, on lui demande ensuite d'abolir deux postes parmi son groupe de salariés.

C'est dans ce contexte que la plaignante apprend que son poste sera aboli et qu'elle sera licenciée. On lui offre une indemnité de fin d'emploi de même que la mise à sa disposition d'un service de transition durant la période de versement de l'indemnité.

Plus de cinq mois s'écoulent entre le moment où cette offre est faite à la plaignante et le moment où elle cesse de recevoir son salaire. Elle refusera finalement l'offre de l'employeur et déposera plutôt une plainte sous l'article 124 LNT, alléguant que sa fin d'emploi constitue un congédiement déguisé plutôt qu'un licenciement pour motif d'ordre économique ou de réorganisation administrative.

La décision

La Cour supérieure casse le jugement du TAT par lequel la plainte sous l'article 124 LNT était accueillie. En l'espèce, l'employeur a clairement été en mesure de démontrer que les motifs derrière la décision d'abolir le poste de la plaignante étaient d'origine organisationnelle. Pour preuve, entre autres éléments significatifs, le PAP a eu comme conséquence l'abolition de plusieurs autres postes, notamment certains de niveau supérieur à celui du superviseur de la plaignante.

Selon la Cour supérieure, une fois qu'il est constaté que la fin d'emploi résulte véritablement d'un licenciement, l'analyse du TAT doit prendre fin et le recours sous l'article 124 LNT doit être rejeté. Il est déraisonnable pour le TAT de poursuivre sa réflexion et de « créer une obligation pour l'employeur de tenter de replacer l'employé dans un autre

poste, soit dans la même organisation, soit dans une entité liée, de sorte que le défaut de ce faire cache un congédiement déguisé »².

Quoi retenir

Il est bien certain qu'en matière de « meilleures pratiques », il peut être opportun pour l'employeur de tenter de replacer, ailleurs dans son entreprise, le salarié qui voit son poste aboli pour des motifs économiques ou organisationnels. Toutefois, comme le rappelle la Cour supérieure dans cette affaire, il ne s'agit pas d'un devoir que les lois québécoises prescrivent et cette décision confirme qu'il ne devrait pas non plus s'agir d'une obligation qui doit impérativement être respectée. Reste à voir, maintenant, comment réagiront les décideurs qui tiennent actuellement compte de la question de la réaffectation dans l'analyse du caractère légitime ou non du licenciement et s'ils adopteront le raisonnement de la Cour supérieure.

Philippe Bélisle
Éric Lallier

Notes

¹ *Groupe Technologies Desjardins inc. c Tribunal administratif du travail, division des relations du travail et Terry Girard*, 2018 QCCS 4557

² Décision note 1, para 48.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Alexis-François Charette	Montréal	+1 514.847.4901	alexis.charette@nortonrosefulbright.com
> Éric Lallier	Montréal	+1 514.847.4254	eric.lallier@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.