

CHRONIQUE JURIDIQUE

LE COÛT D'UNE FIN D'EMPLOI: LA COUR SUPRÊME TRANCHE EN FAVEUR DE L'EMPLOYEUR

Me Louis Béland

Publié dans *Urba*, vol. 27, no. 1, février 2006

Dans le souci d'une saine gestion des fonds publics, lorsque les élus sont confrontés à une situation où ils doivent mettre fin à l'emploi d'un de leurs employés, la question du coût de cette fin d'emploi demeure souvent l'une des préoccupations centrales.

En matière de contrat individuel de travail, le *Code civil du Québec* prévoit clairement à son article 2091 que chacune des parties à ce contrat peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé raisonnable. Ceci permet donc à l'employeur municipal de mettre fin au lien d'emploi, moyennant le paiement d'un préavis raisonnable.

Le législateur ajoute que ce préavis doit tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, du nombre d'années de service de l'employé et des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce.

L'obligation d'accorder un délai de congé ou de payer une somme qui en tient lieu est un juste corollaire au droit de l'employeur municipal de mettre fin unilatéralement au contrat de travail de son employé.

L'obligation de verser un préavis raisonnable a été étendue au régime collectif de travail, tant par la Cour supérieure que par la Cour d'appel, dans l'affaire *Isidore Garon Ltée c. Tremblay*. En effet, dans cette affaire la Cour d'appel du Québec confirmait que l'obligation de donner un préavis raisonnable prévu à l'article 2091 du *Code civil du Québec* constituait une norme d'ordre public et par conséquent, une condition minimale de travail qui devait être intégrée au contenu implicite de toute convention collective et ce, en application d'une autre décision de la Cour Suprême du Canada¹.

Or, plusieurs conventions collectives contiennent déjà des clauses par lesquelles les parties établissent d'avance l'ampleur du préavis à payer et ce en fonction du nombre d'années d'ancienneté de l'employé visé par la fin d'emploi. Dans plusieurs cas la convention collective renvoie simplement aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui prévoient tout au plus un avis ou une indemnité équivalente à un maximum de huit (8) semaines lorsque l'employé justifie de dix (10) ans ou plus de service continu auprès de son employeur.²

Malgré les termes de ces conventions collectives et grâce à la décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Isidore Garon Ltée*, un nombre important de griefs ont été logés par des syndicats réclamant pour leurs salariés licenciés des délais congés allant bien au-delà des montants qui avaient pourtant été négociés et inclus à la convention collective par l'employeur et le syndicat.

¹ *Parry Sound (District), conseil d'administration des services sociaux c. S.E.S.P.O., Section local 324*, [2003] C.S.C. 42

² Notons que dans le cas d'un licenciement collectif, l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit un avis maximal de seize (16) semaines lorsque le licenciement vise trois cents (300) salariés ou plus.

³ *Columbia Builbers Suppliers Co. c. Bartlett*, [1967] B.R 111

Or, dans une décision du 27 janvier 2006, quatre (4) juges de la Cour Suprême renversent la décision de la Cour d'appel et déclarent que l'obligation de donner un préavis raisonnable (article 2091 C.c.Q.) n'est pas incorporée à la convention collective. La Cour ajoute même que cette disposition est incompatible avec le régime collectif des relations du travail. Il est à noter que trois (3) juges de la Cour Suprême, dont deux sont issus de la Cour d'appel du Québec, soit les juges LeBel et Fish ont inscrit leur dissidence et auraient maintenu la décision de la Cour d'appel du Québec.

Selon la Cour Suprême, en matière de rapports collectifs de travail, les conditions de travail des employés syndiqués, incluant le délai de congé, sont négociées collectivement et d'avance par le syndicat et l'employeur alors que le préavis du *Code civil du Québec* est convenu de façon individualisée et uniquement au moment de la cessation d'emploi. Par conséquent, le droit au préavis raisonnable de l'article 2091 C.c.Q. devient inapplicable dans le contexte d'une convention collective et ce, notamment, en raison des mécanismes de réparation qui y sont prévus dont la possibilité que le syndiqué soit réintégré dans son emploi.

La décision de la Cour Suprême apporte donc une certaine stabilité et permet aux décideurs municipaux de circonscrire de façon plus précise les obligations financières qui incomberont à la municipalité lors de la fin d'emploi d'un employé syndiqué. L'employeur municipal n'a donc plus à craindre que le syndicat ne réclame pour le compte du salarié licencié un préavis allant au-delà de la période négociée entre la municipalité et le syndicat et qui est expressément prévu à la convention collective. Rappelons par contre que pour les employés non syndiqués, l'obligation de verser le préavis raisonnable du *Code civil du Québec* demeure.³



Le champ d'intervention de Louis Béland s'étend à l'ensemble des domaines du droit municipal. Il représente les intérêts des municipalités devant toutes les instances judiciaires et administratives du Québec.

Son expertise est recherchée pour élaborer des solutions dans des dossiers complexes et sa connaissance approfondie du domaine juridique en fait un avocat particulièrement apprécié par ses pairs et la clientèle.