

LE CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

Revue internationale sur le travail et la société

Lien : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280

Auteur : Jean-Claude Bernatchez

2016, Volume 1, Numéro 1, pp. 4-7

Pour déterminer la présence d'un congédiement déguisé, il faut d'abord comparer le travail actuel du plaignant avec son travail précédent. Le demandeur doit démontrer de manière objective qu'il y a eu une modification dans son travail et que ladite modification constitue un changement essentiel dans son emploi modifiant la portée initiale du contrat de travail.

Autrement dit, la seule perception subjective du salarié liée au fait que son emploi ait fait l'objet d'une modification sensible ne suffit pas pour induire un congédiement déguisé¹. En outre, l'action de l'employeur doit dissimuler une intention punitive. Finalement, le salarié qui s'en croit victime doit faire part de son malaise à qui de droit au sein de l'entreprise dans un délai raisonnable.

Le concept de congédiement déguisé fut traité selon deux approches par les tribunaux canadiens : d'une part sous l'angle de la *Common law* et d'autre part sous l'angle civiliste. C'est à partir d'un contexte civiliste, celui de *Code civil du Bas-Canada*, que la Cour suprême, dans l'arrêt Farber,² a construit un test objectif, composé de critères relativement opérationnels afin de trancher un litige relatif au congédiement déguisé. Voici en quoi consiste ce test : « *Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé. Pour ce faire, le juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, 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 du contrat de travail. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit.* »

Jusqu'à l'Arrêt Farber³, la jurisprudence de *Common law* avait établi un certain nombre de principes sur le sujet en illustrant notamment des situations de congédiement déguisé⁴ qualifiées par l'expression « Constructive Dismissal ». Sous l'angle de la *Common Law*, citons notamment l'affaire Lavigne c Sidbec Dosco Inc,⁵ Il s'agissait d'une situation où la seule issue possible pour le salarié était de démissionner.

Dans l'affaire précitée (Sidbec-Dosco), la Cour donne raison à l'employé alors victime d'un congédiement déguisé. Le Juge John R. Hannan de la Cour supérieure s'exprime alors ainsi : « *It is well established principal in the law of contract of personal services under the Common law, that actions of the employer in reducing the functions and salary on an employee may be held to equivalent in a constructive dismissal, and when the employee resigns in these circumstances, he will be entitled to damages* ». Dans cette affaire, il y avait présence d'une baisse de salaires et d'un déménagement obligé.

Toujours sous l'angle de la *Common law*, la perception du salarié de subir un congédiement déguisé doit dépasser le stade perceptuel. Un comportement objectif de l'employeur doit être observable. Dans l'affaire Barret c Sutherland Motors Inc.⁶, la rémunération d'un cadre est réduite de 3%, dans une stratégie de réforme des pratiques financières de l'entreprise.

Dans le contexte susmentionné, le recours en congédiement déguisé fut rejeté compte tenu qu'il s'agissait d'une modification de pratiques financières qui affectaient un groupe de cadres et non pas seulement le demandeur. Si la Cour d'Appel de la Colombie-Britannique met en exergue la pertinence du test objectif dans l'affaire Lesiuk c. V.C Forest Products Ltd⁷, la Cour d'appel de l'Ontario, dans l'affaire Canadian Bechtel Ltd c. Mollenkopf⁸ associe un préalable au congédiement déguisé soit l'intention malicieuse de l'employeur.

Les sages préceptes tirés de la *Common law* en matière de « constructive dismissal » s'harmonisent assez bien avec les principes élaborés par la Cour suprême dans l'affaire Farber⁹ ici évoquée. En clair, il ressort qu'une condition de travail est susceptible d'altérations en cours de carrière. Lorsque cela se produit au détriment d'un salarié, la décision de l'employeur doit être équitable, non discriminatoire et fondée sur un véritable motif d'affaire.

Par surcroît, des éléments essentiels de la tâche doivent être modifiés. Ce fut effectivement le cas pour la tâche de la plaignante. Mais ces modifications ne visaient pas à la contraindre en particulier. En outre, elles ne modifiaient pas sensiblement la portée initiale de son contrat de travail.

Dans quelle mesure l'employeur peut-il changer la nature du travail, les fonctions ou les responsabilités d'un salarié sans créer un congédiement déguisé ? Tout dépend de la nature et des circonstances entourant la portée du contrat de travail. De là découle une certaine discrétion laissée à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction¹⁰.

La Cour suprême dans l'affaire Potter¹¹ précise qu'un congédiement déguisé peut revêtir deux formes : celle d'un seul acte unilatéral qui emporte la violation d'une condition essentielle ou celle d'une série d'actes qui, considérés ensembles, montrent l'intention de l'employeur de ne plus être lié par le contrat. En la matière, la Cour suprême du Canada a élaboré un test relativement exhaustif dans l'affaire Farber¹² en 1997. La même Cour revient sur le sujet avec l'affaire Potter¹³ en 2015. Par conséquent, l'arbitre, s'inspirant du test précité, guide sa réflexion sous l'angle des critères suivants¹⁴ :

1. Les modifications dans le travail du salarié;
2. Le comportement de l'employeur;
3. Le comportement du salarié;
4. Le caractère raisonnable ou le motif objectif de l'intervention de l'employeur dans les conditions de travail du salarié.

Un congédiement déguisé doit se traduire par des modifications des éléments essentiels du travail. Autrement, il ne peut s'agir d'un congédiement déguisé. Le concept est original dans le sens qu'il provient d'un contexte civiliste. Ceux-ci doivent toutefois informer leur employeur qu'ils estiment subir un congédiement déguisé. La jurisprudence que le congédiement déguisé a fait naître ajoute de nouveaux droits aux travailleurs. Cela contribue certes à son originalité.

¹ Benaroché Patrick L et Fortin Jean-Marc (2006) *Le congédiement déguisé au Québec : Fondements théoriques et aspects pratiques*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 523 p.

² Farber c. Cie Trust Royal, [1997] 1 RCS 846, 1997 CanLII 387 (CSC).

³ Op.cit, Farber c Trust Royal.

⁴ Sur la vision du congédiement déguisé sous l'angle de la Common law, voir : Randall Scott ECHLIN et Jennifer M FANTINI, *Quitting for good reason ; The Law of Constructive Dismissal in Canada*, Aurora, Ont., Canada Law Book, 2001, 650 p.

⁵ Lavigne c Sidbec Dosco inc, C.S. 24 (1985) (appel rejeté : C.A. Montréal, No 500-09-001556-844, 4 mai 1988.

⁶ Barret c. Sutherland Motors Inc, (1989) 28, C.C.E.L. 239, (C.B.R.N.B.).

⁷ Lesiuk c Forest Products Ltd (1986) 15, C.C.E.L 91, (C.A.C.B).

⁸ Canadian Bechtel Ltd. C. Mollenkoff, (1978) 1 C.C.E.L. 95 (C.A.O.).

⁹ Op.cit., Farber

¹⁰ Gagnon Robert P. et al (2013) *Le droit du travail au Québec*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1224 p.

¹¹ Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick, [2015] 1 RCS 500, 2015 CSC 10 (CanLII)

¹² Op.cit, Farber

¹³ Op.cit, Potter

¹⁴ Beneroche et Fortin, op.cit.