



LE CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ AU CANADA



Jean-Claude Bernatchez, Ph. D.,
Professeur titulaire, Relations industrielles
Université du Québec à Trois-Rivières

La déontologie du travail a grandement évolué avec l'introduction du congédiement déguisé vers la fin des années 1990. Dorénavant, un employeur ne pourra réduire les conditions de travail d'un salarié avec l'intention de l'inciter à démissionner de son emploi. Cette évolution traduit le besoin de faire grandir la transparence administrative dans les milieux de travail. Le congédiement déguisé apparaît lorsqu'un employeur modifie substantiellement à la baisse les conditions

de travail d'un employé. Dès lors si cette situation entraîne le départ du salarié, il s'agit d'un congédiement déguisé. L'objectif de cet article est de présenter le concept de congédiement déguisé en s'inférant du contexte juridique qui l'a fait naître.

La notion de congédiement déguisé au Canada existait en Common Law sous l'angle du « *Constructive dismissal* »¹. Il s'agissait alors d'une démission résultant d'une condition de travail induite par un employeur dans le but de faire démissionner un salarié de son emploi. Mais le droit disciplinaire franchira une étape importante en 1997 dans l'affaire Farber² de la Cour suprême en 1997.

Voici la synthèse de la Cour suprême dans l'affaire précitée. « *En raison d'une restructuration majeure, l'entreprise intimée a décidé en juin 1984 d'abolir ses postes de gérants régionaux. L'appelant, à titre de gérant régional pour l'ouest du Québec, supervisait 400 agents immobiliers et administrait 21 bureaux qui en 1983 ont généré des ventes dépassant les 16 000 000 \$. Avec les commissions, les avantages marginaux et son salaire de base de 48 800 \$, il avait bénéficié cette année-là d'un revenu de 150 000 \$. En remplacement de son poste perdu, l'intimée lui a offert la gérance du bureau de Dollard, un poste qu'il avait déjà occupé huit ans auparavant, mais sans salaire de base garanti. Ce bureau, l'un des moins rentables de la province, comptait une vingtaine d'agents immobiliers qui en 1983 avaient réalisé des ventes ne totalisant que 616 000 \$. L'intimée lui a également offert une compensation financière qui comprenait 40 000 \$ à titre d'indemnité de relocalisation et une commission de gérant de bureau supérieure au taux régulier pour le reste de 1984 et pour 1985. L'offre prévoyait aussi que l'appelant recevrait 48 000 \$, soit les commissions gagnées en tant que gérant régional lors des six premiers mois de 1984. L'appelant a estimé que ses revenus*

chuteraient de moitié s'il acceptait cette offre et a entrepris des discussions avec l'intimée afin d'obtenir soit la gérance d'un bureau plus rentable, soit un salaire de base garanti pour les trois prochaines années. L'intimée a refusé de modifier son offre et l'appelant a intenté une action en dommages-intérêts contre l'intimée pour le motif qu'il avait fait l'objet d'un congédiement déguisé. La Cour supérieure a rejeté son action. Se fondant sur une analyse comparative entre l'ancien emploi de l'appelant et celui qui lui était offert, y compris les chiffres des ventes réellement effectuées au bureau de Dollard et dans la région de l'ouest du Québec après juin 1984, le juge de première instance a conclu que l'offre de l'intimée était raisonnable et suffisante, tant au niveau de la rémunération, qu'au niveau du prestige associé au poste offert. »

La Cour d'appel confirme le jugement de la Cour supérieure qui avait rejeté le recours du plaignant, mais la Cour suprême accueille le pourvoi ». L'Arrêt Farber sera issu essentiellement de la plume du juge Charles Doherty Gonthier, juge à la Cour suprême de 1989 à 2003.



En clair, la Cour suprême annule les décisions antérieures de la Cour supérieure et de la Cour d'Appel du Québec. Elle donne raison au plaignant. Il s'agissait alors d'une évolution importante de droit du travail. Dorénavant, le congédiement d'un salarié ne pourra pas être déguisé. En clair, il sera interdit de compliquer indûment la vie de travail d'un employé de telle sorte à le faire démissionner.

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 qui lui est défavorable 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 déguisé³. 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,⁴ 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 Farber⁵, la jurisprudence de *Common law* avait établi un certain nombre de principes sur le sujet en illustrant notamment des situations de congédiement déguisé⁶ qualifiées par l'expression « Constructive Dismissal ». Sous l'angle de la *Common Law*, citons notamment l'affaire Sidbec Dosco Inc.⁷ 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 : *«Il est bien établi, dans le droit des contrats de services personnels, en vertu de la Common law, que les actions de l'employeur, en réduisant les fonctions et le salaire d'un employé, peuvent être tenues pour équivalentes à un congédiement déguisé. Lorsque l'employé démissionne dans ces circonstances, il aura droit à des dommages-intérêts (notre traduction) »*. 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 Sutherland Motors⁸, 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 *Forest Products*⁹, la Cour d'appel de l'Ontario, dans l'affaire *Canadian Bechtel*¹⁰ 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 *Farber*¹¹ 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 direction¹².

La Cour suprême dans l'affaire Potter¹³ 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 Farber¹⁴ en 1997. La même Cour revient sur le sujet avec l'affaire Potter¹⁵ en 2015. Par conséquent, l'arbitre, s'inspirant du test précité, guide sa réflexion sous l'angle des critères suivants¹⁶ :

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.

À titre de conclusion, la notion de congédiement déguisé a certainement fait évoluer le droit du travail à la faveur des employés. Les affaires précitées soient Farber en 1997 et plus récemment Potter en 2015, l'ont développé d'une manière explicite. Certes, il importe que le salarié se croyant victime d'un congédiement

déguisé en fasse part à son employeur. Il lui appartient de prouver les changements apportés à son emploi. Par la suite, le fardeau de la preuve est retourné vers l'employeur. Il appartient à celui-ci de démontrer que les changements introduits dans la tâche de l'employé n'avaient aucune intention punitive ou qu'ils découlaient de la logique du contrat d'affaires. Le congédiement déguisé représente une évolution « socio-démocrate » des relations de travail. Il s'inscrit dans une certaine quête transparence en matière de supervision des ressources humaines.

-
- ¹ Burgher Benjamin, (2020) *Constructive Dismissal : Practice Pointers and Principles*, Law Brief Publishing, 122p
- ² Farber c. Cie Trust Royal, 1997 CanLII 387 (CSC), [1997] 1 RCS 846
- ³ Benaroché Patrick L et Fortin Jean-Marc (2006) *Le congédiement déguisé au Québec : Fondements théoriques et aspects pratiques*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 523 p.
- ⁴ Farber c. Cie Trust Royal, Opus. Cit.,
- ⁵ Farber c Trust Royal, Op. cit.,
- ⁶ 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 l Law of Constructive Dismissal in Canada*, Aurora, Ont., Canada Law Book, 2001, 650 p.
- ⁷ Lavigne c Sidbec Dosco inc, C.S. 24 (1985) (appel rejeté : C.A. Montréal, No 500-09-001556-844, 4 mai 1988.
- ⁸ Barret c. Sutherland Motors Inc, (1989) 28, C.C.E.L. 239, (C.B.R.N.B.).
- ⁹ Lesiuk c Forest Products Ltd (1986) 15, C.C.E.L 91, (C.A.C.B).
- ¹⁰ Canadian Bechtel Ltd. C. Mollenkoff, (1978) 1 C.C.E.L. 95 (C.A.O.).
- ¹¹ Farber, c Trust Royal, Op.cit.,
- ¹² Gagnon Robert P. et al (2013) *Le droit du travail au Québec*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1224 p.
- ¹³ Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick, [2015] 1 RCS 500, 2015 CSC 10 (CanLII)
- ¹⁴ Farber c. Trust Royal, Op. cit.,
- ¹⁵ Potter, Op. cit.,
- ¹⁶ Beneroché et Fortin, op.cit.