

Les mesures disciplinaires pour les employés non assujettis à la Loi R-20

Par **Éric Thibaudeau, avocat associé chez Langlois Kronstrom Desjardins**

Les entrepreneurs en construction sont habitués de gérer leur main-d'œuvre de chantier en fonction de la *Loi sur les relations du travail [...] dans l'industrie de la construction* (« R-20 ») et de l'une ou plusieurs des quatre conventions collectives de l'industrie. Cependant, vos employés de bureau, d'entrepôt, d'usine ou représentants des ventes sont plutôt assujettis à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), à moins d'être syndiqués. Or, la LNT implique plusieurs distinctions importantes, en comparaison de la Loi R-20 et des conventions collectives de notre industrie.

Premièrement, un employeur peut mettre fin à l'emploi de tout salarié bénéficiant de moins de deux (2) ans de service continu et ce, sans motif. Cependant, la fin d'emploi ne doit pas découler d'un motif interdit par la LNT. Par exemple, un employé ne peut être congédié parce qu'il s'est prévalu d'un droit prévu à la loi, tel un congé de maladie, de maternité, etc. Dans un tel cas, le salarié pourrait loger une plainte à la Commission des normes du travail et obtenir, si la plainte est fondée, le paiement de tout le salaire perdu et réintégrer son emploi.

Deuxièmement, afin de mettre fin à l'emploi d'un salarié qui bénéficie de plus de deux (2) ans de service continu, l'employeur doit avoir une cause juste et raisonnable :

- manque de travail (mise à pied)
- restructuration (licenciement)
- série de comportements inappropriés et sanctionnés (congédiement)
- faute grave, telle un vol ou un acte criminel (congédiement pour faute grave)

L'exercice de ce pouvoir de gestion doit se baser sur des faits véridiques et vérifiables. Dans les cas de licenciement, de mise à pied ou de congédiement sans cause juste et suffisante, un employeur peut être tenu de donner un préavis raisonnable ou de payer une indemnité qui en tienne lieu. Lorsqu'un employeur procède à un congédiement pour un motif autre qu'une faute grave, il est fortement recommandé de procéder d'abord à une gradation des sanctions, i.e. un avertissement écrit, une ou des suspensions, puis le congédiement.

Troisièmement, il arrive parfois qu'un employeur agisse de manière à inciter un employé à quitter, sans pour autant mettre fin à son emploi. On parle alors de « congédiement déguisé » :

Il y a congédiement déguisé lorsqu'un employeur apporte unilatéralement une modification fondamentale à une condition d'un contrat de travail, sans donner à l'employé visé un préavis suffisant de cette modification. Un tel acte équivaut à la résiliation du contrat de travail par l'employeur, qu'il ait eu ou non l'intention de maintenir les rapports employeur-employé. Par conséquent, l'employé peut considérer qu'il y a eu résiliation fautive du contrat et remettre sa démission, situation qui, à son tour, fait naître l'obligation de la part de l'employeur de verser à l'employé des dommages-intérêts tenant lieu de délai-congé suffisant.¹

En 1997, la Cour suprême du Canada s'est exprimée sur la question des congédiements déguisés dans l'arrêt *Farber c. Cie Trust Royal*². La Cour y indiquait alors qu'afin de conclure à une modification substantielle des conditions de travail, le juge devait déterminer si une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une telle modification substantielle. La Cour ajoutait que le fait qu'un employé soit prêt à accepter en partie la modification proposée n'est pas un élément déterminant.

Quatrièmement, lorsqu'un employeur procède à la terminaison du lien d'emploi sous de faux prétextes, on parle d'un congédiement illégal, ou sans cause juste et suffisante.

L'employé victime d'un congédiement déguisé ou sans cause juste et suffisante peut loger un recours auprès de la Commission des normes du travail, en vertu de l'article 124 LNT. Il pourrait alors réclamer tout le salaire perdu ainsi que sa réintégration en emploi. Un employé victime d'un congédiement déguisé a droit à des dommages-intérêts afin de l'indemniser pour le délai de congé auquel il n'a pas eu droit au moment de sa fin d'emploi. La durée de ce délai varie en fonction des faits de chaque dossier, des caractéristiques de l'emploi et de la situation de l'employé. Nul besoin que de tels dommages peuvent être très coûteux, tout comme les frais afférents à la défense d'un tel dossier.

Conseils pratiques

Avant de procéder à une fin d'emploi, consultez votre avocat spécialisé en droit du travail. Il en coûte bien moins cher de correctement monter son dossier et rédiger la lettre de fin d'emploi, que de défendre un dossier pour lequel il y a eu fin d'emploi sous de faux prétextes. Aussi, mettez fin au lien d'emploi pour les vraies raisons : donner un motif lors de la fin d'emploi pour ensuite changer d'histoire rendu à la Cour ne paraît jamais bien, ni très sérieux...

¹ Sherstobitoff, Nicholas W., *Constructive Dismissal*, dans Brian D. Bruce, dir., *Le travail, le chômage et la justice*, Montréal, Thémis, 1994, 127.

² [1997] 1 R.C.S. 846.,

M^e Éric Thibaudeau
Ligne directe: 514 282-7842

Montréal
1002, rue Sherbrooke Ouest
28^e étage
Montréal (Québec) H3A 3L6

