

Le congédiement déguisé

Quand les choses changent trop



par Ella Forbes-Chilibeck

Dans la conjoncture économique actuelle, beaucoup d'employeurs se sentent tenus d'en faire plus avec moins, de trouver des moyens pour réduire les coûts tout en maintenant l'ensemble des activités de l'organisme. Des employés, à tous les niveaux, sont appelés à accepter des modifications unilatérales importantes de leurs conditions d'emploi afin de contribuer à l'atteinte des objectifs financiers de leur employeur. Il peut être attendu des employés qu'ils assument des fonctions et des responsabilités supplémentaires, qu'ils acceptent des compressions dans leur régime de rémunération, qu'ils renoncent à des primes ou à la participation aux bénéficiaires, qu'ils augmentent leurs heures de travail et qu'ils consentent même à déménager.

Dans bien des cas, les modifications unilatérales sont censées être provisoires; les employeurs comptent que le besoin de sécurité d'emploi et de revenu des employés les amèneront à accepter ces mesures de compression des coûts. Or, à mesure que la récession se prolonge et que ces mesures « provisoires » semblent devoir se pérenniser, les employés remettent en question le fardeau qu'on leur demande de porter. Souvent, les modifications des conditions d'emploi, prises individuellement, ne sont pas particulièrement astreignantes, mais leur effet cumulatif peut avoir des répercussions profondément néfastes sur l'employé. Les employés peuvent se sentir contraints d'accepter des modifications unilatérales, inquiets, s'ils s'y opposent, de se retrouver en tête de liste dans l'éventualité de licenciements. Ils en sont réduits à se demander ce qu'est devenu l'emploi pour lequel ils ont été embauchés, incertains quant à leur situation et impuissants à faire respecter leur contrat de travail originel.

Quelles sont les options juridiques qui s'offrent à ces employés? Comment un employé devrait-il réagir si son employeur

apporte des modifications fondamentales unilatérales à ses conditions d'emploi? En règle générale, l'employé qui quitte son emploi n'a pas droit à une indemnité de la part de son employeur.

Fait exception à cette règle l'employé qui allègue que son employeur a modifié unilatéralement et fondamentalement une condition essentielle de son emploi. Une telle situation est connue en droit comme un « congédiement déguisé » (*Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846), qui est une reconnaissance du fait que, lorsque l'employeur modifie de façon drastique une condition essentielle du contrat de travail, il y met effectivement fin, et l'employé a alors droit à un préavis de cessation d'emploi ou à une indemnité tenant lieu de préavis, comme s'il avait fait l'objet d'un congédiement non motivé.

Voici des exemples de modifications fondamentales des conditions d'emploi qui peuvent constituer un congédiement déguisé : une réduction substantielle de salaire, une diminution ou une augmentation des heures de travail, une modification fondamentale des fonctions et des responsabilités, une modification des rapports hiérarchiques ou du titre du poste et l'obligation de déménager (si cette exigence n'est pas prévue dans le contrat de travail). La durée et l'ampleur des modifications seront, selon toute vraisemblance, des facteurs qui détermineront si ces modifications justifient que l'employé puisse considérer que la relation d'emploi a pris fin. Les modifications mineures accessoires ne suffisent ordinairement pas à étayer une allégation de congédiement déguisé, mais l'effet cumulatif de plusieurs petites modifications peut être suffisant. L'employé aurait intérêt à exprimer officiellement son opposition aux modifications proposées, tout en collaborant avec l'employeur pour une période d'essai afin de permettre aux parties d'en évaluer

correctement les effets et d'éviter ainsi la rupture de la relation d'emploi. L'employé a l'obligation d'atténuer ses pertes et, probablement aussi, celle de demeurer en poste, sauf si les modifications sont drastiques ou ont un effet néfaste sur sa santé.

C'est l'employé qui a la charge de prouver qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Il lui incombe de prouver que l'employeur a apporté des modifications fondamentales aux conditions d'emploi, que ces modifications ont été imposées unilatéralement, sans avis raisonnable, et que les modifications sont d'une ampleur telle qu'elles transforment substantiellement la relation d'emploi.

En ces temps difficiles, les employeurs doivent préserver la capacité de restructurer et de redéfinir les responsabilités. Cependant, il est reconnu en droit que la relation d'emploi – qu'il y ait ou non un contrat de travail formel – est de nature contractuelle et qu'elle impose des obligations tant à l'employeur qu'à l'employé. Le bien-fondé de l'allégation de congédiement déguisé dépend, dans une large mesure, des faits propres à chaque situation. Par conséquent, il est fortement recommandé aux employés de parler à un avocat et d'obtenir des conseils juridiques avant de décider de quitter leur emploi en affirmant qu'ils ont fait l'objet d'un congédiement déguisé.

Ella Forbes-Chilibeck est spécialiste du droit du travail au cabinet d'avocats Nelligan O'Brien Payne, le fournisseur des services juridiques de l'APACO.

Le cabinet d'avocats Nelligan O'Brien Payne a été choisi par l'Association du personnel administratif des collèges de l'Ontario (APACO / OCASA) pour offrir des services juridiques à ses membres.

Visitez notre site Web à

www.nelligan.ca

pour consulter la vaste sélection d'articles rédigés par les avocats de notre cabinet.



Nelligan O'Brien Payne

Lawyers/Patent and Trade-Mark Agents
Avocats/Agents de brevets et de marques de commerce