

CRISE ÉCONOMIQUE ET PERTES D'EMPLOI DE CADRES

Grands principes de droit à considérer et retenir

Question vitale entre toutes, tant pour l'entreprise qui s'exprime et s'anime par ses cadres, que pour les cadres eux-mêmes, qui assurent leurs revenus et s'identifient par le rôle qu'ils jouent en entreprise, la décision de mettre un terme à l'emploi d'un cadre, tout comme la manière pour celui-ci d'y réagir, doit toujours être bien mesurée.

Dans le contexte de la crise actuelle, d'aucuns s'interrogent si cette crise a effectivement un impact sur les droits et obligations qui se rattachent au renvoi d'un cadre d'entreprise.

En d'autres mots, et sur un plan plus analytique, le contexte de crise économique qui prévaut actuellement :

- constitue-t-il une justification suffisante au renvoi d'un cadre, en tout lieu et en toutes circonstances ?
- autorise-t-il la mise à l'écart, ou l'atténuation, d'obligations contractuelles validement constituées en vertu d'un contrat d'emploi ?

→ augmente-t-il ou réduit-il l'obligation de donner un préavis de fin d'emploi ou de verser une indemnité appelée à en tenir lieu ?

À ces questions, les réponses se développent à la lumière de trois grands principes de droit : le droit de gestion ; le droit au maintien des obligations ; et enfin, le droit à un préavis raisonnable.

1 LE DROIT DE GESTION

Dans notre régime économique et légal, règle générale¹, une entreprise frappée par un déclin économique ou qui dispose de raisons probables de croire qu'elle en sera affectée, est en droit de pren-

dre auprès de sa main-d'œuvre, *incluant donc ses cadres*, toutes mesures de renvoi (en pareilles circonstances on réfère souvent à la chose comme un licenciement) qu'elle juge appropriées de mettre en application pour traverser la tourmente (Donohue c. Simard [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.)).

Le temps, l'étendue, la nature et la distribution de la mesure relèvent du giron exclusif de l'entreprise et des dirigeants chargés de voir à son maintien.

En autant de mots, toutes considérations de principes et d'opportunités financière et stratégique, qui se rapportent à une décision de renvoi pour raisons économiques, sont le propre de l'entreprise et

de sa direction, et nulle autre instance ne peut s'y substituer.

L'entreprise, et sa direction, n'ont ainsi pas à autrement justifier de leur décision qu'en invoquant le droit de décider de sa destinée et de celui de choisir les moyens et les personnes dont elle entend se départir pour l'assurer.

Ce premier grand principe comporte cependant une réserve importante. La crise économique, si réelle soit-elle, ne peut servir de *prétexte* pour procéder, sous voile de rationalisation d'effectifs, à un renvoi dont la cause serait toute autre (pensons entre autres choses, à la discrimination, à des pratiques interdites ou à certaines formes de représailles). En pareilles circonstances, la décision du renvoi, comme telle, peut être sujette à révision.

2 LE MAINTIEN DES OBLIGATIONS

La règle du maintien des obligations contractées est celle qui exige qu'une personne reste tenue à ses obligations, bien qu'en certaines circonstances il puisse s'avérer plus difficile ou plus onéreux pour elle à les rencontrer. Abstraction faite des lois concernant la faillite et l'insolvabilité, cette règle ne souffre pas d'exceptions et participe, elle aussi, des fondements de notre régime économique et légal (art. 1458 C.c.Q.).

DROIT DU TRAVAIL

→ SUITE DE LA PAGE 10

Aussi, un contexte de crise, réelle ou appréhendée, n'autorise-t-il pas l'entreprise à mettre de côté ou de réduire, en tout ou en partie, les obligations de l'entreprise à l'endroit de ses cadres et de sa main-d'œuvre en général.

La crise ne justifie pas, non plus, d'un unilatéralisme dans la modification du contrat de travail ou de ses conditions et modalités.

L'entreprise reste donc pleinement liée envers ses cadres au paiement des salaires, régimes de bonification (non discrétionnaires s'entend), pensions, paies de vacances et avantages sociaux auxquels elle s'est commise, et, ni la loi, ni la jurisprudence, ne l'autorisent à se soustraire à de telles obligations.

En somme, l'entreprise reste tenue envers ses cadres au maintien d'obligations contractées envers eux au même titre, par exemple, qu'elle l'est envers ses fournisseurs, prestataires de services, banquiers, et créanciers en général.

Nuance importante, il reste que l'imposition unilatérale de mesures de réduction de coûts de main-d'œuvre a souvent cours dans la dynamique continue de l'emploi, et que, si acceptée [souvent tacitement d'ailleurs], elle pourra alors être maintenue pour être assimilée à une modification, implicitement mais néanmoins valablement contractée, des conditions de travail.

3 LE DROIT AU PRÉAVIS

L'obligation [fondamentale] de donner un préavis de fin de d'emploi ou de verser une indemnité appelée à en tenir lieu, a justement pour objet de viser, entre autres choses, les cas où une entreprise décide, pour des considérations économiques, de réduire les coûts de sa main-d'œuvre. Cette règle, d'application au Canada tout entier, est particulièrement intensifiée au Québec, où le Code civil considère être de nul effet, toute entente qui aurait pour objet de faire renoncer ou réduire ce droit au préavis (art. 2092 C.c.Q.).

Notre droit ne fait donc pas exception à l'obligation de donner un préavis de renvoi au seul motif que l'entreprise se dit d'être frappée par un déclin économique, ou dispose de raisons probables de croire qu'elle en serait affectée.

En fait, l'obligation de donner un préavis, découle d'un principe qui réprouve l'idée d'une mise en application immédiate de mesures, si avisées soient-elles, de changement où le cadre fera, et les frais de sa perte d'emploi et ceux de l'absence d'un préavis raisonnable, et où il se retrouverait alors, à très brève échéance, sans revenus.

S'affrontent donc ici en fait deux préoccupations économiques divergentes. Celles de l'entreprise, rattachées à son idéal naturel d'expédier les affaires pour des visées à être réalisées sur le plus court terme possible. Celles du cadre [et des ses dépendants] tributaires du droit d'assurer, sur un terme, souvent plus long, une transition ordonnée dans sa vie professionnelle et d'honorer ses propres obligations financières.

CONCLUSION

La mesure de renvoi d'un cadre constitue, en toutes circonstances, une affaire sérieuse qui a ses répercussions à tous les niveaux de la vie en entreprise et de la vie du cadre, puisque au seul plan financier les coûts pour l'entreprise et le cadre, sont substantiels. Les indemnités de départ varient la plupart du temps entre 3 et 24 mois de compensation.

Une telle mesure passe nécessairement donc par une bonne compréhension des enjeux et coûts réellement en cause, des démarches à entreprendre et des gestes à éviter, afin d'aboutir à des décisions et des choix éclairés et à leur mise en œuvre ordonnée. Comme en toutes choses, tout ici est question d'équilibre.

Aussi faut-il balancer, d'un côté, le droit pour l'entreprise de mettre en œuvre des mesures de rationalisation qui soient appropriées et efficaces et, d'un autre côté, celui pour le cadre de recevoir l'ensemble des avantages conclus en vertu de son contrat d'emploi et une indemnisation ou un préavis, qui soient suffisants pour lui permettre de sainement assurer le redémarrage de sa carrière à l'intérieur d'un délai raisonnable.

En somme, un autre défi pour le MBA appelé à gérer, ou parfois même subir, les affres de la crise qui prévaut. •

Bernard Moreau

Avocat associé au sein du secteur de droit de l'emploi de MILLER THOMSON POULIOT S.E.N.C.R.L.

1. Nous disons ici règle générale car certaines lois, telles la Loi sur les normes du travail et le Code canadien du travail, applicables à tous les niveaux de cadres, sauf les cadres dits supérieurs, balisent souvent par certaines limites la mise en œuvre de moyens de rationalisation. Les conventions collectives, applicables aux "non-cadres", ont souvent aussi un impact certain sur ce principe.

**Notre groupe d'expertise
en relations de travail et
droit de l'emploi.**

**MILLER
THOMSON
POULIOT** SENCRL
Avocats, agents de brevets et de marques de commerce

M^e Béatrice Arronis
514.871.5469

M^e Luc Gratton
514.871.5482

M^e Josée Pilon
514.905.4227

M^e François Garneau
514.871.5415

M^e Bernard Moreau
514.905.4226

M^e Véronica Mollica
514.871.5455

www.millerthomsonpouliot.com