

[EYB2022BRH2512](#)

Bulletin en ressources humaines

Mars 2022

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Immeubles des Moulins inc. – La Cour d'appel interprète et tranche la portée de l'article 84.0.13 de la Loi sur les normes du travail en matière de préavis de licenciement collectif

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cette décision dans laquelle la Cour d'appel rejette la position mise de l'avant par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant l'octroi d'un préavis de licenciement collectif pour une entreprise opérant des activités saisonnières ou intermittentes.

INTRODUCTION

Tout au long de leur exploitation, les différentes entreprises formant le « Québec inc. », doivent composer avec les aléas du marché et les obstacles de toute source qui se dressent devant eux. Cette difficile réalité ne discrimine aucune entreprise et atteint tant la jeune pousse que la petite ou moyenne entreprise, jusqu'à la filiale d'une grande multinationale.

Malgré un désir d'originalité, il est difficile, voire impossible, vu les circonstances actuelles de ne pas faire référence aux difficultés engendrées par le contexte pandémique. La fatigue psychologique des entrepreneurs, causée par la précarité du maintien de leurs activités et la nécessaire obligation de « se réinventer », a fait l'objet d'une abondante couverture médiatique.

Il n'est donc pas surprenant de constater la fermeture de plusieurs entreprises depuis le début de la pandémie. L'on peut aisément comprendre que l'agilité constante exigée des entrepreneurs peut s'avérer particulièrement éreintante psychologiquement et financièrement, surtout pour ceux et celles qui en sont à leurs premières armes.

Du point de vue du droit du travail et de l'emploi, plusieurs éléments sont cependant à considérer dans le processus décisionnel menant à la cessation des activités, vu les obligations imposées aux employeurs en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »).

Sans surprise, le lecteur de ce commentaire d'arrêt aura vite compris que c'est principalement la question du droit des salariés de recevoir une indemnité compensatrice individuelle et/ou collective dans le contexte d'une fermeture d'entreprise qui a été discuté dans la décision *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Immeubles des Moulins inc.*¹.

I– LES FAITS

Dans cette affaire, la CNESST a réclamé pour le compte de 12 salariés, des indemnités compensatrices et indemnités de congés annuels, et ce, pour faire suite à la cessation de l'exploitation d'un terrain de golf appartenant à la société Immeuble des Moulins inc.

En effet, en mars 2016, les exploitants du terrain de golf ont avisé les salariés de leur intention de fermer le golf pour des raisons économiques. Compte tenu de la nature saisonnière du terrain de golf, les salariés étaient en mise à pied et attendaient leur rappel au travail, le début de la saison allant débiter dans les semaines suivantes. Aucune indemnité ou indemnité de départ n'a été versée par les exploitants suite à l'annonce.

Fort de son pouvoir de représentation dévolu par les articles [98](#), [113](#) et [119](#) LNT et après avoir réalisé son enquête, la CNESST a déposé une demande introductive d'instance par laquelle elle réclamait, après modifications, la somme de 45 929,72 \$, principalement à titre de préavis de licenciement collectif.

La CNESST était ainsi d'avis que l'employeur avait réalisé un licenciement collectif et qu'il avait omis de verser les indemnités requises par la LNT. L'employeur, quant à lui, estimait ne pas avoir l'obligation de verser quelque préavis que ce soit étant donné que les salariés étaient en situation de mise à pied temporaire, ni de préavis de licenciement collectif vu l'exception prévue à l'article [84.0.3](#) LNT.

Le 23 août 2018 et aux termes de quatre jours d'audience, l'honorable Jimmy Vallée, j.c.q., s'est finalement rallié à la position de l'employeur et a rejeté la demande introductive d'instance de la CNESST.

Estimant que le juge de première instance avait commis des erreurs de droit, la CNESST a demandé la permission d'appeler de cette décision. Le 18 octobre 2018, cette permission lui a été accordée par la Cour d'appel considérant la question d'intérêt général soulevée par ce litige pour un ensemble de travailleurs.

II– LA DÉCISION

Au début de l'année 2021, la Cour d'appel, sous la plume de l'honorable Stephen W. Hamilton, j.c.a., a rendu sa décision par laquelle il a maintenu, en partie, le jugement de première instance, tout en en profitant pour clarifier la portée des articles applicables en matière de licenciement collectif.

Vu leur importance et afin de bien situer les postulats émis par la Cour d'appel, nous nous permettons d'abord de reproduire les principales dispositions légales applicables :

[82](#). Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

84.0.3. La présente section ne s'applique pas :

- 1° à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois ;
- 2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes ;
- 3° à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du *Code du travail* (chapitre C-27).

84.0.4. Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants :

- 1° huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 2° 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300 ;
- 3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

Un employeur qui donne l'avis prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article [82](#).

84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article [84.0.4](#) ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article [84.0.5](#) n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.

Ces précisions liminaires étant faites, passons maintenant à la revue des motifs de la Cour d'appel et aux enseignements qu'ils fournissent.

Tranchant la première question en litige, soit celle concernant le préavis de licenciement collectif, la Cour d'appel a déterminé qu'aucun préavis n'était payable par l'employeur à ce titre étant donné l'exception prévue par l'article [84.0.3](#) LNT, soit celle concernant les activités saisonnières ou intermittentes.

Pour ce faire, la Cour d'appel a dû se livrer à une démarche d'interprétation comme le texte de loi ne répondait pas, avec exhaustivité, à la nuance mise de l'avant par la CNESST.

En effet, cette dernière soumettait, argumentaire à l'appui, la position selon laquelle cette exception était applicable uniquement à la mise à pied saisonnière à la fin de chaque saison d'exploitation, et non pour un cas de licenciement définitif.

Aux termes de cette analyse et malgré une interprétation restrictive de l'exception prévue à l'article [84.0.3](#) LNT, la Cour d'appel a conclu que la nuance proposée par la CNESST ne trouvait pas une assise suffisante dans la LNT, et ce, en dépit du fait que la Cour trouvait l'application de cette exception au licenciement définitif un peu moins logique. Ceci dit, la Cour a pris soin de préciser qu'il ne lui appartenait pas de réécrire la LNT.

Rejetant ce premier moyen d'appel et concluant que l'employeur n'avait pas à donner un préavis de licenciement collectif, la Cour d'appel a entrepris d'analyser si l'employeur devait tout de même verser à ses salariés un préavis de licenciement individuel en vertu de l'article [82](#) LNT.

Cette protection individuelle, par opposition à celle concernant le licenciement collectif, demeure applicable aux salariés saisonniers et rend ainsi nécessaire l'analyse de son application.

Sur ce point, la Cour d'appel ne partage pas l'opinion du juge de première instance selon laquelle les salariés n'avaient pas droit à ce préavis considérant qu'ils étaient déjà en période de mise à pied. La Cour précise que cette conclusion s'accorde mal avec le texte de la LNT, et détermine que les salariés, dont le retour au travail a été confirmé par l'employeur et dont l'emploi ne dure pas plus de six mois, ont droit au préavis de licenciement individuel.

Le fait que les salariés aient été en période de mise à pied ne fait pas obstacle, selon la Cour d'appel, à l'obligation de fournir l'avis de cessation d'emploi prévu par la LNT. Fort de cette conclusion, la Cour s'est ensuite livrée au calcul des sommes dues aux salariés plutôt que de retourner le dossier en première instance.

III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

Cet arrêt nous apparaît fort intéressant et pertinent notamment pour les enseignements qu'il pose en matière de préavis de licenciement collectif et individuel. Il tranche la question du licenciement collectif pour les entreprises aux activités saisonnières et intermittentes.

Comme la nature des activités dites « saisonnières » ou « intermittentes » ne faisait – heureusement – pas l'objet d'un débat entre les parties, la Cour n'a pas été appelée à se prononcer sur les pourtours de cette notion, quoique cela aurait pu être utile pour les praticiens du droit.

Des précisions importantes ont également été soumises concernant l'article [82](#) LNT et la situation des salariés en mise à pied saisonnière. Par son ratio, la Cour ajoute un fardeau important aux employeurs qui devront planifier adéquatement la cessation de leurs activités afin de respecter l'avis de

cessation d'emploi, et ce, au même moment où ils doivent prendre la difficile décision de cesser l'exploitation de leur entreprise.

À ce sujet, des difficultés pratiques sont selon nous à prévoir notamment lorsque l'employeur n'aura pas le luxe du temps pour cesser ses opérations. La CNESST devra alors prendre les moyens nécessaires pour recouvrir le salaire dû aux différents salariés et mener à terme les recours applicables aux administrateurs de la société.

CONCLUSION

L'analyse de cette affaire permet de faire un retour fort intéressant sur les concepts de licenciement collectif et individuel, de même que sur leur interrelation en droit du travail et de l'emploi au Québec.

La position soumise par la CNESST était certes séduisante, mais la Cour d'appel a refusé, notamment vu l'historique législatif, d'accéder à cette interprétation, sans quoi elle aurait été forcée de réécrire la *Loi sur les normes du travail*.

Comme aucun pourvoi à la Cour suprême n'a été entrepris par la CNESST dans cette affaire, le postulat du plus haut tribunal de la province est sans équivoque sur l'application de l'exception prévue à l'article [84.0.3\(2\)](#) LNT pour le licenciement définitif.

Et comme la *Loi sur les normes du travail* a récemment fait l'objet d'une révision par l'Assemblée nationale sans qu'aucune modification n'ait été apportée à cet article, surprenante, voire improbable, serait la possibilité que le législateur corrige à court terme les effets de cet arrêt, à supposer que telle soit son intention.

* M^e Raphaël Allard est avocat et associé au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., et concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1](#), 2021 QCCA 89, [EYB 2021-371064](#).

Date de dépôt : 8 mars 2022

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.