

22 décembre 2015

Attention aux clauses limitant le droit de répartir le travail!

Plusieurs conventions collectives contiennent une clause stipulant que le travail ordinairement accompli par les salariés inclus dans l'unité de négociation ne peut être effectué par d'autres salariés qui en sont exclus. La rédaction d'une telle clause requiert un soin particulier.

Pendant longtemps, les arbitres de grief ont interprété restrictivement les clauses de ce genre et en ont limité la portée au seul établissement où se retrouvait l'unité de négociation. Puis, en 2009, dans le dossier *Parmalat*¹, un arbitre donnait une portée extra-territoriale à une telle clause. Dernièrement, dans le dossier *Evotech*², l'arbitre faisait de même, ce qui s'est traduit par une obligation pour l'employeur de verser des sommes considérables à ses ex-salariés.

De plus en plus, les arbitres considèrent que ces clauses ont pour but légitime de protéger le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation en leur assurant une sécurité d'emploi³.

Une telle clause limite considérablement le droit de gérance de l'employeur. Sauf en cas de fermeture défi-

nitive et irrévocable de l'entreprise, le droit de gérance est restreint aux seules exceptions et particularités prévues par la clause. Ainsi, si elle ne comporte pas de limite ou de précision quant à sa portée territoriale, l'employeur ne peut transférer le travail protégé dans un autre département, une autre usine ou un autre territoire.

Plus encore, pour contourner ou éviter l'application de cette clause, l'employeur ne peut faire valoir aucune raison, si valable soit-elle, telle qu'une mauvaise situation économique ou le besoin de relocaliser l'entreprise. En faisant droit à ces arguments, l'arbitre de grief se trouverait à ajouter à la clause.

En rédigeant les clauses de ce genre, l'employeur doit donc prévoir des exceptions et des particularités qui lui per-



Jacques Bélanger
514 393-4018
jbelanger@rsslex.com

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © 2015 – RSS. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.

mettront de sauvegarder son droit de gérance et de permettre que le travail ordinairement accompli par les salariés de l'unité de négociation puisse être accompli par des tiers.

Ainsi, on pourra prévoir que cette clause aura une portée territoriale limitée au seul établissement où le travail est effectué ou qu'elle ne sera pas applicable en cas de fermeture partielle, de déménagement, de transfert, de modification des opérations, de restructuration, de fin de bail, de difficultés économiques, de licenciement, de sous-traitance ou d'urgence.

¹ Décision confirmée en révision judiciaire, *Parmalat Canada inc. c. Tremblay*, 2009 QCCS 3926; requête pour permission d'appeler rejetée, 2009 QCCA 2002.

² *Peintures industrielles Evotech inc et syndicat des employés de Sico Inc., section Evotech (CSN)*, grief syndical, 2015 QCTA 809.

³ *Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc. (CSD) et Maax Bath inc., division Acrylica, et Centre de distribution Cameron*, AZ-50886406; requête en révision judiciaire rejetée, 2013 QCCS 2572.



Robinson Sheppard Shapiro

