

## Les Cahiers de droit

# La fermeture de l'entreprise

Pierre Verge



Volume 10, numéro 2, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004594ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004594ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cette note

Verge, P. (1969). La fermeture de l'entreprise. *Les Cahiers de droit*, 10(2), 341–349. <https://doi.org/10.7202/1004594ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1969

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## La fermeture de l'entreprise

En l'absence d'une association accréditée ou reconnue dans l'entreprise, l'employeur peut décider de la fermeture — temporaire ou définitive — de celle-ci, sans restriction lui venant du droit québécois régissant ses rapports avec ses employés<sup>\*</sup>.

Tout au plus devra-t-il des dommages-intérêts aux (rares) employés qui auraient été engagés pour une période déterminée, non entièrement écoulée au moment de la fermeture et respecter le préavis auquel ont droit les employés engagés pour une durée indéterminée.

Dans ce contexte, le fondement du pouvoir décisionnel de fermeture se trouverait sans doute dans la notion civiliste du droit de propriété de l'équipement physique de l'entreprise<sup>1</sup>. Il ne s'agit pourtant que d'un de ses éléments constitutifs. L'on pourrait aussi, prenant une vue plus adéquate de l'entreprise, y voir une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur<sup>2</sup>.

\* *N. de Va.* : V., depuis, l'art. 45 du bill 49 (Québec, 4<sup>e</sup> sess., 28<sup>e</sup> lég.), *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre* (sanctionnée le 13 juin 1969).

<sup>1</sup> *Code civil*, art. 406.

<sup>2</sup> Le *Code du travail* (français) énonce spécifiquement (Liv. 1, art. 23) : (al. 1) « Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes » ;

[...]

(al. 9) « La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé ».

Dans ce cadre, l'arrêt *Brinon*, Soc. 31 mai 1965, J.C.P. 1956. II. 9,397 (*Ets Brinon & Fils c. Delle Brière*), consacre le droit de l'employeur de décréter unilatéralement la fermeture de l'entreprise, à tout le moins pour des motifs d'ordre économique : « [...] pour la Cour de cassation, les considérations d'ordre économique constituent un domaine réservé qui échappe à l'abus. On rejoint ainsi l'une des conséquences attachées au pouvoir de direction de l'entreprise ». Voir : A. BRUN, *La jurisprudence en droit du travail*, Paris, Sirey, 1967, à la p. 316. En d'autres termes, *ibidem*, à la p. 317, la Cour de cassation a reconnu dans cet arrêt que l'employeur « porte la responsabilité de l'entreprise ». Partant, il est donc « seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation ». Un autre arrêt *Brinon*, Ch. réunies, 27 avril 1967, J.C.P. 61. II. 12,165 (*ibidem*, à la p. 318) vient confirmer ce caractère absolu du pouvoir de direction.

Au même effet, voir : A. BRUN, *Droit du travail — Mise à jour 1968*, Paris, Sirey, 1968, à la p. 153 ; G. H. CAMERLYNCK, *Traité pratique de la rupture du*

Qu'en est-il maintenant lorsqu'un syndicat accrédité (ou reconnu) est présent dans l'entreprise et se trouve lié par une convention collective ?<sup>3</sup> La pauvreté de la jurisprudence et de la doctrine canadienne à cet égard nous incite à mettre en parallèle les solutions nuancées établies à partir de la loi fédérale américaine régissant les rapports collectifs du travail. Les résultats obtenus sont d'intérêt : il s'agit de solutions élaborées à partir de principes qui sont à la base également du Code du travail : le monopole de la représentation en faveur du syndicat majoritaire ainsi que le droit à la négociation collective dont jouit ce dernier. (Ce n'est évidemment pas à dire qu'en droit positif ces mêmes solutions fassent autorité pour autant dans le système québécois : des différences importantes existent entre les deux systèmes.)

Faisons successivement l'hypothèse d'une fermeture définitive et celle d'une fermeture temporaire. (Ce dernier cas recouvre notamment le déplacement de l'entreprise).

### I — La fermeture définitive

Le droit québécois des rapports collectifs ne fait qu'énoncer : « Rien dans le Code du travail n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out »<sup>4</sup>. Cette réserve ne vise-t-elle (comme semble l'indiquer le contexte — grève et lock-out), que la fermeture temporaire, avec l'intention de rouvrir ? Rejoint-elle, au contraire, les situations de fermeture définitive ? La jurisprudence ne semble pas l'avoir encore précisé.

Par ailleurs, l'on peut songer à des restrictions provenant de la convention collective. Le cas échéant, l'employeur devra évidemment s'y astreindre. Dans l'éventualité contraire, le Code du travail ayant choisi — à la différence du législateur fédéral américain — d'envisager

---

*contrat de travail*, Paris, Librairies Techniques, 1959, aux pp. 127 et suivantes : « En économie capitaliste, le chef d'entreprise étant le seul responsable du risque assumé, bénéficie par suite corrélativement selon la jurisprudence, du pouvoir discrétionnaire de la créer, de la modifier ou de la fermer ». Comme l'affirme en 1937 la Cour de cassation, par une formule depuis jamais démentie, « l'employeur étant seul juge du fait de savoir si, à raison des circonstances économiques il doit continuer l'exploitation de son usine dans les mêmes conditions que par le passé ou si au contraire il convient d'en assurer le fonctionnement sur de nouvelles bases, un jugement décide à bon droit que le renvoi d'un employé n'est pas abusif lorsqu'il est dû à une réorganisation de l'entreprise ».

Également : G. H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail, Traité de droit du travail*, tome I, Paris, Dalloz, 1968, aux pp. 250 (fermeture temporaire) et 291 (licenciement collectifs à la suite de la fermeture définitive).

<sup>3</sup> Il y aurait par ailleurs, le cas échéant, à tenir compte de la portée de l'art. 47 du *Code du travail*, si l'on envisageait la fermeture survenant à compter d'une requête en accréditation ou de la reconnaissance volontaire, mais avant que l'employeur n'ait acquis le droit au lock-out.

<sup>4</sup> *Code du travail*, art. 98, second alinéa.

l'obligation de négocier de façon « périodique » ou « statique »<sup>5</sup>, l'employeur, pendant la durée de la convention, pourra mettre à exécution, sans obstacle, son projet de fermeture<sup>6</sup>. L'on en arrive ainsi à nier la présence syndicale dans l'entreprise, à ignorer, de façon pratique, le pouvoir de représentation dont le législateur a pourtant nanti le syndicat accrédité ou reconnu. Tout au plus pourrait-on peut-être ici songer à l'imposition de pénalités dans ces seuls cas où la fermeture de l'entreprise se révélerait un procédé d'intimidation, une tentative de la part de l'employeur d'entraver les activités de l'association de salariés<sup>7</sup>. Qu'il soit ici permis de croire que la fermeture procède souvent d'un calcul de rentabilité ; la présence syndicale n'est alors qu'un facteur que l'employeur peut soupeser en toute liberté.

Cette absence de solution ferme en droit québécois, en regard du pouvoir de représentation dévolu au syndicat accrédité ou reconnu, fait pauvre figure à qui envisage les solutions du droit américain. Il nous amène à distinguer la fermeture de l'entreprise dans son entier, de la fermeture partielle.

#### A. Fermeture entière

La loi fédérale américaine oblige-t-elle l'employeur à négocier au préalable avec les représentants majoritaires de ses salariés, de l'éventualité même d'une fermeture d'entreprise entière ? S'agit-il là, au contraire, d'un geste qui ressortit exclusivement des « prérogatives de la direction »<sup>8</sup> ?

L'arrêt *Darlington*<sup>9</sup> de la Cour suprême des États-Unis est venu établir le droit de l'employeur de décider seul de la fermeture de l'entreprise entière, du moins en regard du sous-paragraphe 8(a)(3) du Na-

<sup>5</sup> *Ibidem*, art. 40 et suivants. L'obligation de négocier n'existe qu'en vue de la conclusion d'une convention collective. Elle ne porte pas sur l'établissement de conditions de travail pendant la durée de la convention (exceptions possibles : l'application des art. 90 ou 95, *Code du travail*, si, du moins, les parties ont prévu dans la convention au moment de sa signature, un mode de règlement d'une mésentente autre qu'un grief, ou la révision de certaines de ses stipulations).

<sup>6</sup> Voir les faits dans *Canuk Lines Ltd. v. Seafarers' International Union*, [1966] C.S. 543 (loi fédérale). Le juge se refuse d'interdire par voie d'injonction un piquet pacifique visant à protester contre l'engagement d'un équipage étranger sur un navire (« runaway ship »).

<sup>7</sup> *Code du travail*, art. 11 et, peut-être, 12 et 13.

<sup>8</sup> Voir, de façon générale, au sujet du droit de fermer l'entreprise et des problèmes juridiques qui s'y rattachent, la doctrine suivante : B. J. O'NEILL, « Collective Bargaining from Acquisition to Termination — The Law and Some Advice », (1968) 19 *Labor Law Journal* 407 ; E. PLATT, « Duty to Bargain as Applied to Management Decisions », (1968) *Labor Law Journal* 143 ; A. MERMIN, « The Impact of *Darlington* — Fibreboard », in *Proceedings of New York University 18<sup>th</sup> Annual Conference on Labor*, New York, 1966, à la p. 235 ; « Duty to Bargain : Subcontracting, Relocation and Partial Termination », (1967) 55 *Georgetown Law Journal* 879.

<sup>9</sup> *Textile Workers v. Darlington Manufacturing Co.*, 380 U.S. (Cour suprême, 1965)

tional Labor Relations Act. Cette disposition interdit à l'employeur d'avoir recours à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi dans le but de décourager l'appartenance syndicale <sup>10</sup> : « We hold here . . . that when an employer closes his entire business, even if the liquidation is motivated by vindictiveness towards the union, such action is not an unfair labor practice » <sup>11</sup>.

A fortiori, revient-il à l'employeur de décider seul de la fermeture de l'entreprise entière, cette fois pour des motifs d'ordre économique. Mais, ce faisant, l'employeur ne se trouve-t-il pas à violer une autre disposition du N.L.R. ACT, à savoir le sous-paragraphe 8 (a) (5), qui l'oblige à négocier de bonne foi avec le représentant majoritaire des salariés <sup>12</sup> ?

L'arrêt *Darlington*, il faut bien l'observer, n'a pas envisagé le problème sous cet angle. Cependant, verrons-nous, deux autres arrêts de la Cour suprême, soit les arrêts *Order of Railroad Telegraphers* <sup>13</sup> et *Fibreboard* <sup>14</sup> ont établi, l'un dans le cas d'un projet de fermeture partielle, l'autre dans le cas de l'octroi d'un sous-contrat portant sur une partie de l'entreprise, que l'employeur se doit de négocier de bonne foi relativement à la décision elle-même. Ceci doit être le cas, du moins dans la mesure où l'on est en présence d'une décision pouvant avoir une portée défavorable sur le travail disponible et l'unité de négociation.

Malgré le fait que la fermeture totale de l'entreprise risque d'être fatale à l'emploi des salariés et à l'unité de négociation, les cours américaines (autres que la Cour suprême) ont, dans leur ensemble, jusqu'ici considéré que l'arrêt *Darlington* se trouve à avoir établi que la décision même de fermer entièrement peut être le fait exclusif de l'employeur <sup>15</sup>.

En revanche, l'employeur se devra de négocier au sujet de la mise à exécution de cette décision. Ceci implique évidemment l'obligation

<sup>10</sup> Aux termes de ce paragraphe, 8 (3), constitue une pratique déloyale, le fait pour l'employeur . . . « by discrimination in regard to hire or tenure of employment to encourage or discourage membership in any labor organization . . . ».

<sup>11</sup> *Textile Workers v. Darlington Manufacturing Co*, *supra*, note 9, à la p. 273.

<sup>12</sup> Sec. 8 (a) (5) : (It shall be an unfair labor practice for an employer —).

[. . .]

(5) to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9 (a). (Il s'agit du droit de l'employeur de demander la vérification officielle de la représentativité du représentant des salariés).

[. . .]

(d) For the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employer and the representative of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith with respect to wages hours and other terms and conditions of employment, or the negotiation of an agreement, or any question arising thereunder, and the execution of a written contract [. . .].

<sup>13</sup> Voir *infra*, note 22.

<sup>14</sup> Voir *infra*, note 23.

<sup>15</sup> Voir notamment, B. J. O'NEILL, *loc. cit. supra*, note 8, à la p. 415 et *Duty to Bargain : Subcontracting Relocation and Partial Termination*, *supra*, note 8.

préalable de faire part du projet de fermeture aux représentants des salariés. Il s'agira notamment de traiter de sujets tels la liquidation de caisses de prévoyance sociale, l'ordre d'un rappel au travail dans l'éventualité d'une décision à l'effet de rouvrir . . .<sup>16</sup> Telle est du moins l'attitude du N.L.R.B. Advenant un manquement de la part de l'employeur de négocier au sujet des effets de la fermeture, le *Board* l'obligera à indemniser les salariés, comme s'ils avaient continué d'être à son emploi, jusqu'à ce qu'il y ait eu véritable négociation<sup>17</sup>.

## B. Fermeture partielle

La fermeture partielle d'une entreprise vise, en droit américain, soit la fermeture d'un de ses établissements ou départements, soit même, la fermeture d'une des entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises formant en réalité un complexe bien intégré, appartenant aux mêmes intérêts, au point que la politique d'emploi dans l'une ait une incidence directe sur celle qui prévaut dans les autres, du moins dans l'esprit de ceux qui y travaillent<sup>18</sup>. L'employeur ne saurait impunément recourir à la fermeture partielle dans le dessein de faire obstacle à la présence syndicale dans les autres parties de l'entreprise qui demeurent ouvertes<sup>19</sup>.

Qu'en est-il de la fermeture partielle, motivée cette fois uniquement par des considérations d'ordre économique ? Ici, les tribunaux (autres que la Cour suprême) semblent s'écarter de la pratique adoptée par le N.L.R.B. L'arrêt *Darlington* leur paraît toujours souverain. Il s'agit, à leurs yeux, de l'exercice d'une prérogative de la direction. Partant, la décision n'est pas matière à négociation obligatoire<sup>20</sup>. Au contraire, selon le N.L.R.B., du moment qu'une telle décision est de nature à affaiblir l'unité de négociation, en réduisant les perspectives d'emploi, il y a là matière à négociation<sup>21</sup>. Le *Board* s'appuie alors sur l'arrêt *Order of Railroad Telegraphers*<sup>22</sup>, lequel traitait d'une situation de fermeture

<sup>16</sup> B. J. O'NEILL, *loc. cit. supra*, note 8.

<sup>17</sup> *Transmarine Navigation Corporation*, 1968-1 CCH NLRB, parag. 22,250 ; *Royal Plating and Polishing Co., Inc.*, 1966 CCH NLRB, parag. 20,712 ; *Pepsi-Cola Bottling Co. of Beckley, Inc.*, 1965 CCH NLRB, parag. 12,285.

<sup>18</sup> Voir la définition de cette notion de fermeture partielle dans l'arrêt *Darlington*, *supra*, note 9, à 275.

<sup>19</sup> Arrêt *Darlington*, *supra*, note 9, à 275, « [...] a partial closing is an unfair labor practice under § (a) (3) if motivated by a purpose to chill unionism in any of the remaining plants of the single employer and if the employer may reasonably have foreseen that such closing would likely have that affect » (J. Harlan).

<sup>20</sup> Voir les références à la note 15, *supra*.

<sup>21</sup> *M. & A. Electric Power Cooperative Inc.*, 1965, CCH NLRB, parag. 9,626, en particulier à la p. 16,257, où l'on cite la jurisprudence antérieure.

<sup>22</sup> *Order of Railroad Telegraphers v. Chicago & N.W.R. Co.*, 362 U.S. 330 (Cour suprême, 1960). Il s'agissait du projet de fermer un certain nombre de gares. L'on a décidé que le syndicat représentant les salariés pouvait légalement faire la grève pour obtenir que l'employeur négocie au sujet de ces fermetures. Selon le juge Black, à 326 : « Plainly the controversy here relates to an effort on the part of the union to change the "terms" of an existing collective bargaining agreement. The change desired just as plainly referred

partielle sous l'empire du Railway Labor Act, (loi qui, à l'instar du N.L.R. ACT, repose sur l'idée de la négociation obligatoire en faveur du représentant des salariés majoritaire), de même que sur l'arrêt *Fibreboard*<sup>23</sup>, par lequel la Cour suprême reconnaissait l'obligation de négocier dans un cas d'octroi d'un sous-contrat ayant trait à de l'ouvrage effectué par des membres de l'unité de négociation.

De plus, observons que, tout comme dans le cas d'une fermeture de l'entreprise dans son entier, l'employeur aura à négocier au sujet de la mise à exécution de la décision à l'effet de fermer partiellement l'entreprise.

## II – La fermeture temporaire

Il s'agira ici, le plus souvent, de la décision de déplacer l'entreprise d'un endroit à un autre. Les meilleurs motifs peuvent, encore une fois, côtoyer les pires. L'employeur peut vouloir déménager l'entreprise, généralement d'une région à une autre<sup>24</sup>, soit pour des considérations d'ordre économique, soit pour des motifs anti-syndicaux, soit encore pour les deux à la fois<sup>25</sup>.

to "conditions of employment" of the railroad's employees who are represented by the union. The employment of many of these station agents inescapably hangs on the number of railroad stations that will be either completely abandoned or consolidated with other stations. And, in the collective bargaining world today, there is nothing strange about agreements that affect the permanency of employment. The District Court's finding that "[c]ollective bargaining as to the length on term of employment is common place" is not challenged.

We cannot agree with the Court of Appeals that the union's effort to negotiate about the job security of its members "represents an attempt to usurp legitimate managerial prerogatives in the exercise of business judgment with respect to the most economical and efficient conduct of its operations".

<sup>23</sup> *Fibreboard Paper Products Corp. v. N.L.R.B.*, 379 U.S. 203 (Cour suprême, 1964).

<sup>24</sup> Le déménagement de l'entreprise revêt une importance particulière aux États-Unis où la loi fédérale traitant des rapports collectifs du travail régit un nombre relativement grand d'entreprises, peu importe l'État où elles sont situées. Il en va inversement au Canada, où les lois provinciales du travail sont d'application relativement plus fréquentes que la loi fédérale.

<sup>25</sup> De façon générale au sujet du déménagement d'entreprises (« plant relocation »), voir les articles suivants : B. J. O'NEILL, *loc. cit. supra*, note 8, à la p. 413 ; E. W. BOWMAN, « Plant Relocation » : Viewed After Denial of Enforcement of Board's Runaway Shop « Remedy in Garwin », (1967) 20 *Vanderbilt Law Review* 1062 ; « Labor Law : Requiring Employer to Bargain with Old Union at New Location in "Runaway Shop" Situations is Beyond NLRB's Authority », (1967) *Duke Law Journal* 1215 ; « Duty to Bargain : Subcontracting, Relocation and Partial Termination », *loc. cit. supra*, note 8 ; K. RUBINSTEIN, « Plant Relocation and its Effects on Labor Management Relations », (1967) 18 *Labor Law Journal* 544 ; F. D. ANDERSON, « Plant Removals and Subcontracting of Work », (1964) 15 *Labor Law Journal* 609 ; J. A. FILLION, « Plant Removals and Subcontracting of Work », (1964) 15 *Labor Law Journal* 602 ; J. SHEINKMAN, « Plant Removal under The National Labor Relations Act : Can Bargaining be Avoided or Should Bargaining be Avoided », in *Proceedings of New York University 16<sup>th</sup> Annual Conference on Labor*, New York 1963, à la p. 81 ; I. M. FRIEDMAN, « Plant Removals and

L'employeur désireux de déménager l'entreprise doit informer le représentant collectif de ses salariés de son projet, avant bien entendu, le stade de l'exécution. Il s'agit là d'une décision portant atteinte à l'emploi des salariés représentés par le syndicat majoritaire. Partant, du moins selon le N.L.R.B., il y a obligation de négocier au sujet de la décision elle-même<sup>26</sup>. Les tribunaux d'appel (à l'exception de la Cour suprême, qui n'a pas encore tranché la question comme telle) se montrent, eux, divisés à ce sujet. Les uns n'y voient que l'exercice d'une prérogative de la direction ; les autres opinent dans le sens du N.L.R.B.<sup>27</sup>

Il y a, par ailleurs, unanimité, tant de la part des cours que du N.L.R.B., à l'effet que l'employeur se doit de négocier relativement aux effets du déménagement<sup>28</sup> : application de l'ancienneté au nouvel endroit<sup>29</sup> ; l'ordre du rappel au travail... A défaut par l'employeur de s'exécuter, le *Board* pourra lui ordonner d'indemniser les salariés privés de travail à la suite du déménagement et de continuer de leur fournir un travail d'une nature identique au nouvel emplacement<sup>30</sup>.

Le déménagement dans le but, cette fois, d'éviter l'obligation de négocier constitue une pratique déloyale, aux termes des sous-paragraphes 8 (a) (1) et 8 (a) (3) de la loi fédérale américaine<sup>31</sup>. L'on parle alors de « *runaway shop* »<sup>32</sup>. (L'on assimile au « *runaway shop* » le fait

---

Subcontracting of Work-Comments », (1963) 14 *Labor Law Journal* 370 ; A. R. WEBER, « Social and Economic Considerations of Plant Relocation », (1963) 14 *Labor Law Journal* 375 ; L. C. SHAW, « Plant Removals and Subcontracting of Work-Comments », (1963) 14 *Labor Law Journal* 366 ; M. GLUSHEIN, « Plant Removal », in *Proceedings of New York University 15<sup>th</sup> Annual Conference on Labor*, New York, 1962, à la p. 237 ; W. D. TURNER, « Plant Removals and Related Problems », (1962) 13 *Labor Law Journal* 907 ; H. BURSTEIN, « Subcontracting and Plant Removal », (1962) 13 *Labor Law Journal* 405.

<sup>26</sup> Voir à ce sujet E. W. BOWMAN, *loc. cit. supra*, note 25, à la p. 1068 et à la jurisprudence citée, de même que « Duty to Bargain : Subcontracting Relocation and Partial Termination », *loc. cit. supra*, note 8, à la p. 908. (Le N.L.R.B. se laisse alors guider par l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Fibreboard supra*, note 23, en matière de sous-contrat).

<sup>27</sup> Voir E. W. BOWMAN, *ibidem*, aux pp. 909 et 910 et « Duty to Bargain : Subcontracting, Relocation and Partial Termination », *ibidem*, à la p. 1069 ; *N.L.R.B. v. Rapid Bindery Inc.*, 293 F. 2<sup>d</sup> 170 (obligation de négocier. C.A. 2<sup>d</sup> Cir. 1961) ; *Standard Hankerchief Co. Inc.*, 1965 CCH, NLRB, parag. 9101.

<sup>28</sup> Voir notamment B. J. O'NEILL, *Loc. cit. supra*, note 8 et les décisions citées à la p. 413 ; dont : *Pierce Governor Co. Inc.*, 1967 CCH NLRB, parag. 21280 ; *Cooper Thermometer Co.*, 1966 CCH NLRB, parag. 20787.

<sup>29</sup> A l'effet que les employés ne perdent pas leur ancienneté, à la suite du déménagement : *Zdanok v. Glidden*, 288 F. 2<sup>d</sup> 99 (C.A. 2<sup>nd</sup> Cir. 1961).

<sup>30</sup> *Standard Hankerchief Co. Inc.*, *supra*, note 27 ; *Spun-Jee Corp.*, 1965 CCH NLRB, parag. 9359.

<sup>31</sup> Lart. 8 (a) (1) est à l'effet que constitue une pratique déloyale de la part de l'employeur le fait de « [...] interfere with, restrain or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7 ». (Cette dernière disposition consacre le droit d'association des salariés ainsi que leur droit de négocier collectivement par l'entremise d'un représentant de leur choix). Voir *supra*, note 10, au sujet de 8 (a) (3).

<sup>32</sup> En exemple : *Garwin Corp.*, 1965 CCH NLRB, parag. 9503. Aussi : *National Labor Relations Board v. Preston Feed Corp.*, 309 F. 2<sup>d</sup> 346 (C.A. 4<sup>th</sup> Cir. 1962).

pour un employeur de fermer l'entreprise et de confier à un tiers, par sous-contrat, l'ouvrage que l'on y effectuait, dans un but anti-syndical<sup>33</sup>, ou encore, le fait pour un employeur, dans le même dessein, de fermer temporairement son entreprise puis, après coup, de la louer à un tiers qui la rouvre<sup>34</sup>).

Dans ces situations, le N.L.R.B. en arrivera à ordonner à l'employeur de reprendre à son emploi les salariés privés de travail par le déménagement, de les indemniser du salaire perdu et de leur accorder une allocation couvrant leur propre déménagement, au nouvel emplacement de l'entreprise<sup>35</sup>, à moins, bien entendu, que cet employeur ne préfère rouvrir l'entreprise à l'endroit originaire. Il pourra aussi, par voie d'injonction, lui ordonner de surseoir au déménagement, s'il en est encore temps<sup>36</sup>.

Enfin, l'employeur devra par la suite, négocier avec le même représentant collectif des salariés, si celui-ci est majoritaire au nouvel emplacement. Dans l'hypothèse contraire, cette obligation ne subsistera pas, du moins dans le cas d'un déménagement inter-étatique (et non d'un déplacement ne portant que sur une distance de quelques milles)<sup>37</sup>.

\*  
\*                      \*

Certes, l'article 36 du Code du travail pourrait, au Québec, dans la mesure où l'on pourrait établir que la même entreprise continue ses activités au nouvel endroit, assurer la continuité de l'accréditation et de la convention collective, dans certains de ces cas de déménagement, indépendamment des fins poursuivies par l'employeur.

L'intervention efficace du N.L.R.B., dans pareilles situations, n'en conserve pas moins tout son intérêt, sur le plan du droit comparé. En l'absence de textes statutaires exprès, elle se justifie par le souci d'assurer

<sup>33</sup> Voir en exemple : *N.L.R.B. v. Kelley & Picerne, Inc.* 298 F. 2<sup>d</sup> 895 (C.A. 1<sup>st</sup> Cir. 1962) — cité dans l'arrêt *Darlington*, *supra*, note 11 à la note 16, p. 272. (Par contre, un employeur ne se rend pas coupable d'une pratique déloyale aux termes du 8 (a) (1) ou du 8 (a) (3) dès lors qu'il peut établir que le sous-contrat a été accordé pour des motifs d'ordre économique. Mais, même dans ce cas, il devra avoir négocié préalablement avec le représentant collectif des salariés, tant au sujet de la décision elle-même, à l'effet d'accorder ce sous-contrat, que relativement à la mise à exécution du sous-contrat, c'est-à-dire relativement à ses effets. Voir l'arrêt de la Cour suprême *Fibreboard Paper Products Corp. v. N.L.R.B.*, *supra*, note 23. (L'on fait exception, cependant, dans le cas d'une convention collective qui reconnaît expressément le droit de l'employeur d'accorder un sous-contrat : *General Motors Corp.*, 1964 CCH NLRB, parag. 13508).

<sup>34</sup> En exemple : *American Trailer & Equipment Corp.*, 1965 CCH NLRB, parag. 9205 ; *Schnell Tool & Die Corp.*, 1963 CCH NLRB, parag. 12587.

<sup>35</sup> Voir : *American Trailer & Equipment Corp.* et *Schnell Tool & Die Corp.*, *supra*, note 34.

<sup>36</sup> Voir en général, B. J. O'NEILL, *loc. cit. supra*, note 8.

<sup>37</sup> Voir l'arrêt *Local 57, Garment Workers v. N.L.R.B.*, 374 F. 2<sup>d</sup> 295 (C.A. D.C. Cir. 1967), modifiant la décision du N.L.R.B. dans *Garwin Corp.*, *supra*, note 32. Cet arrêt est notamment commenté par E. W. BOWMAN, *loc. cit. supra*, note 25 et à (1967) *Duke Law Journal* 1215, *supra*, note 25.

concrètement la réalisation du principe de la négociation collective obligatoire avec les salariés, obligation de négocier qui, selon la loi fédérale américaine, demeure pendant la convention.

Solutions réalistes également, de la part du N.L.R.B., dans les cas de fermetures définitives d'entreprises, qu'il s'agisse de motifs d'ordre économique ou de visées antisyndicales de l'employeur. Le droit québécois n'est pas à cet égard au diapason du principe de la négociation collective obligatoire qu'il a pourtant (partiellement, il est vrai) adopté. La conception « périodique » ou « statique » de la négociation collective régie par le Code du travail<sup>38</sup>, font que l'employeur demeure maître, pendant la convention, de décréter la fermeture de l'entreprise, indépendamment de la présence du syndicat accrédité ou reconnu.

Modifier les textes actuels du code de façon à imposer la négociation obligatoire pendant la convention, selon l'inspiration américaine, s'agissant de sujets aussi vitaux que la fermeture ou le déménagement de l'entreprise<sup>39</sup>, constituerait une reconnaissance adéquate de la présence syndicale dans l'entreprise. Resterait, par ailleurs, plus modestement peut-être, la voie réglementaire, soit notamment l'établissement d'un préavis obligatoire en faveur du syndicat accrédité ou reconnu dans ces cas de fermeture.

Pierre VERGE \*

<sup>38</sup> Voir *supra*, pp. 342-343.

<sup>39</sup> L'attitude et les recommandations du juge S. FREEDMAN dans son rapport sur la politique des Chemins de fer nationaux relative aux parcours prolongés innovaient en ce sens. L'on y prônait de rendre obligatoire la négociation pendant la convention, dans le cas de tout changement technologique majeur (jugé tel par un arbitre), avec droit de grève ou de lock-out, pourvu que les étapes générales prévues par la loi aient été respectées avant de recourir à ces moyens de pression.

L'on suggérerait de modifier en conséquence l'art. 22 (2) (a) de la *Loi (fédérale) sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C., 1952, chap. 152. (Cet article traite des conflits concernant la révision de stipulations de la convention. Dans sa teneur actuelle, il permet aux parties, mais dans ces seuls cas où elles ont prévu au moment de la signature de la convention, l'éventualité de la révision de certaines de ses dispositions, de recourir légalement, pendant la durée de la convention, soit à la grève, soit au lock-out, au sujet de mésententes relatives à cette révision. Elles devront cependant, antérieurement, avoir notamment franchi les étapes usuelles de la négociation collective et de la conciliation).

Voir : *Rapport de la Commission d'enquête industrielle chargée d'examiner la question des parcours prolongés du National Canadien*, Imprimeur de la Reine, Ottawa, novembre 1965, à la p. 156 (Recommandation 52). L'on trouve aussi un résumé de ce rapport à (1966) 21 *Relations industrielles* 270.

Il va de soi, par ailleurs, que même en l'absence d'amendements de cette nature du *Code du travail* (à l'article 90 en particulier), il est loisible actuellement aux parties à une convention, de prévoir au moment de sa signature, le cas de la fermeture éventuelle de l'entreprise : préavis ; obligation de négocier à ce sujet pendant la convention (selon ce même article 90) ; établissement d'une caisse d'indemnisation en faveur du personnel licencié...

*Note de l'a.* — Depuis la rédaction de ce texte, il faut ajouter certaines recommandations du *Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*, Ottawa, Imprimeur de la reine, 1968. Voir en particulier les paragraphes 382 et suivants ; 596 et 673 et suivants.

\* Faculté de Droit, université Laval.