



# Une cour de Colombie-Britannique rejette la révision unilatérale des dispositions sur le paiement des congés de maladie

octobre 1, 1998

Il arrive que des employeurs aient l'occasion de réviser certaines dispositions relatives aux politiques d'avantages sociaux, lorsque celles-ci ne figurent pas dans le contrat de travail. Cette année, une cour de Colombie-Britannique a examiné les limites du pouvoir de l'employeur de modifier unilatéralement de telles politiques lorsque les changements n'avantagent pas les employés.

Dans l'affaire *Bartolic v. Canada Safeway Ltd.* (3 mars 1998), les plaignants, anciens employés non-syndiqués de l'entrepôt de Safeway à Burnaby, ont revendiqué plus de 60 000 \$ en paiement de congés de maladie accumulés. En novembre 1977, l'employeur avait unilatéralement donné aux employés le droit d'accumuler les prestations de congés de maladie en vertu de la « politique d'accumulation des congés de maladie » de la compagnie. Cette politique prévoyait notamment les modalités suivantes :

[TRADUCTION] « (a) les employés qui ont accumulé 30 jours de congés de maladie peuvent recevoir un paiement annuel équivalent à 50% des congés de maladie non utilisés dans l'année précédente; (b) les employés peuvent recevoir un paiement pour congés de maladie accumulés, jusqu'à concurrence de 30 jours, au moment de la retraite, d'un départ volontaire ou d'une mise à pied permanente. »

## RÉVOCATION DE LA POLITIQUE SUR LES CONGÉS DE MALADIE ACCUMULÉS

En 1988, Safeway a publié et distribué un manuel d'une quarantaine de pages sur les avantages sociaux. Une de ces pages présentait une « Politique sur les congés de maladie » de la compagnie, qui affirmait [TRADUCTION] « les congés de maladie accumulés *ne sont pas* monnayables au moment de la cessation d'emploi, du décès ou de la retraite ». [Nos italiques]

En 1996, l'entrepôt de Burnaby a été vendu à Summit Logistics. Aucun des employés plaignants n'a reçu d'avis de cessation d'emploi ni de paiement compensatoire. La compagnie Summit leur a tous offert un emploi, selon essentiellement les mêmes conditions qu'avec Safeway, et aucun employé n'a eu à subir d'interruption d'emploi en raison de la vente de l'entreprise. Summit, toutefois, n'a pas inclus la politique sur l'accumulation des congés de maladie dans les conditions figurant aux contrats de travail des plaignants.

Après le rachat de l'entreprise par Summit, les plaignants, qui avaient tous accumulé plus de 30 jours



de congés de maladie, ont demandé à Safeway de leur payer les prestations équivalant à 30 jours de congé de maladie, conformément à la politique sur l'accumulation des congés de maladie. Safeway a refusé et les employés se sont adressés au tribunal, alléguant une violation de contrat.

Safeway a soutenu devant le tribunal qu'il existait une condition implicite dans le contrat de travail qui lui permettait de changer unilatéralement sa politique en matière de congés de maladie. La compagnie a déclaré qu'elle avait donné un avis raisonnable du changement par la publication et la distribution du manuel de 1988 sur les avantages sociaux, que tous les plaignants, sauf trois, se rappelaient avoir reçu.

### **POUVOIR INÉGAL DE NÉGOCIATION, CONFIANCE PRÉJUDICIALE**

Le tribunal a rejeté cet argument, puisque la connaissance qu'avaient les employés de ce changement ne voulait pas dire qu'il avait été accepté. Il n'existe aucun principe en droit contractuel, a déclaré le tribunal, selon lequel une partie peut imposer une modalité contractuelle sans l'acceptation de l'autre partie. Le principe qui interdit l'imposition unilatérale de modalités contractuelles par une partie traduit le fait que la relation employeur-employé est marquée par l'inégalité du pouvoir de négociation, d'après le tribunal.

Safeway et les employés ont convenu que pour décider si une condition était implicite dans un contrat de travail, il s'agissait de déterminer si au moment de signer le contrat, les parties auraient été d'accord avec cette condition, si elles avaient pu prévoir la situation qui surviendrait par la suite. Comme on pouvait s'y attendre, les parties ne s'entendaient pas sur la position des employés, à savoir s'ils auraient donné leur accord en 1977 pour que Safeway ait le droit de réviser unilatéralement la politique sur les congés de maladie.

Quelle qu'ait été la réponse à cette question, selon le tribunal, il ne faisait aucun doute que le fait pour les employés d'accumuler leurs congés de maladie montrait bien qu'ils n'acceptaient pas que l'employeur puisse révoquer la politique de 1977, et qu'ils se fiaient sur les modalités de la politique originelle :

[TRADUCTION] « Il ne fait aucun doute dans mon esprit que si on avait dit aux plaignants que Safeway pouvait, unilatéralement et sans préavis, éliminer le droit des plaignants de recevoir un paiement équivalent à jusqu'à 30 jours de congés de maladie accumulés au moment de la retraite, d'un départ volontaire ou d'une mise à pied permanente, ils n'auraient pas accumulé ces congés. Par conséquent, si le tribunal devait conclure que Safeway pouvait éliminer cette prestation en tout temps sans donner de préavis, les plaignants se seraient fiés à la politique originelle à leur détriment. »

Safeway n'était pas obligée de mettre en œuvre la politique sur l'accumulation des congés de maladie en 1977; par contre, elle ne pouvait la révoquer une fois que les employés avaient commencé à en dépendre. Le tribunal a noté que cette confiance était manifeste puisque les employés avaient choisi d'accumuler leurs congés de maladie plutôt que de les utiliser.



Le tribunal a donc jugé en faveur des plaignants, en ajoutant que s'ils n'avaient subi aucune perte puisqu'ils avaient immédiatement commencé à travailler pour la compagnie Summit, ils avaient néanmoins été « mis a pied de façon permanente », au sens de la politique.

### **NOTRE POINT DE VUE**

L'affaire illustre la tendance actuelle des tribunaux de tenir compte du pouvoir inégal de négociation de l'employeur lorsqu'il établit les conditions du contrat de travail avec ses employés. Surtout dans les cas comme celui-ci, où les employés ont agi en se fiant à une politique spécifique, les tribunaux ne supposent pas d'emblée l'acceptation d'un changement unilatéral au contrat simplement parce que les employés en ont été avisés.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec **Carole Piette** au (613) 563-7660, poste 227.