

Congédiement : motif valable et traitement équitable

Par Monique Brassard



La malhonnêteté d'un employé constitue-t-elle toujours un motif valable de congédiement sans préavis raisonnable?

Dans un jugement unanime¹, la Cour suprême répond à cette question par la négative, précisant qu'il faut tenir compte du contexte de l'inconduite alléguée. Pour que la malhonnêteté puisse constituer un motif valable de congédiement sans préavis raisonnable, il faut que, par sa nature et sa gravité, cette malhonnêteté soit inconciliable avec la relation employeur-employé.

Les faits de l'affaire *McKinley*

M. McKinley, comptable agréé, travaillait pour British Columbia Tel. Co. («B.C. Tel.») depuis 17 ans. Au fil des années, il avait gravi les échelons et avait occupé divers postes. En 1991, il était nommé contrôleur, trésorier et secrétaire adjoint pour certaines entreprises de B.C. Tel. En juin 1994, suite à des problèmes d'hypertension, il prenait un congé autorisé.

Un mois après le début de son congé de maladie, l'employeur a évoqué la possibilité de mettre fin à son emploi. M. McKinley a alors indiqué à son employeur qu'il aimerait retourner au travail, mais pour occuper un poste comportant moins de responsabilités. Le 31 août 1994, alors qu'il était encore en congé de maladie, B.C. Tel. a mis fin à son emploi. Prétendant avoir été congédié sans motif valable et sans préavis raisonnable, M. McKinley a intenté une action pour congédiement injustifié.

L'employeur a invoqué divers moyens de défense, dont la malhonnêteté de M. McKinley à propos de son état de santé. Il lui reprochait plus spécifiquement de lui avoir délibérément caché que son cardiologue lui avait conseillé un traitement lui permettant, selon l'employeur, de reprendre le travail sans que cela présente un risque pour sa santé.

Il faut cependant souligner que l'employeur a eu recours à ce moyen de défense trois (3) jours après le début du procès, après qu'il eut découvert une lettre de M. McKinley en date du 12 décembre 1994 [alors que le congédiement datait du 31 août 1994] où ce dernier reconnaissait qu'un traitement aux bêta-bloquants lui avait été recommandé par son cardiologue si les problèmes d'hypertension persistaient après son retour au travail.

Le jugement de première instance

L'action a été instruite devant juge et jury, comme le permettent les règles applicables en Colombie-Britannique.

Le juge de première instance, dans ses directives au jury, a reconnu qu'en l'espèce, il existait une certaine preuve de manque de franchise de la part de M. McKinley. Il a par ailleurs indiqué au jury que, pour constituer un motif suffisant de congédiement sans préavis, la malhonnêteté devait être grave au point d'être incompatible avec la relation employeur-employé. Plus spécifiquement, il l'a avisé que le comportement reproché devait être de nature à miner ou à ébranler la confiance que l'employeur a le droit d'avoir en son employé. En l'absence de telles circonstances, la malhonnêteté ne constitue pas un motif suffisant de congédiement sans préavis raisonnable, conclut le premier juge.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

¹ *McKinley c. B.C. Tel.*, [2001] CSC 38; 200 D.L.R. (4th) 385

Appliquant ces directives à la preuve, le jury a conclu que l'employeur n'avait pas prouvé qu'il existait un motif valable de congédiement sans préavis raisonnable au moment où il a mis fin à l'emploi de M. McKinley.

Le jugement de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a estimé que le juge de première instance s'était trompé en invitant le jury à tenir compte de la gravité de la malhonnêteté. La seule question que le jury devait trancher, selon la Cour d'appel, était de savoir s'il y avait eu ou non malhonnêteté. Si le jury concluait qu'il y avait eu malhonnêteté, le jury n'avait d'autre choix, en droit, que de statuer qu'il existait un motif valable de congédiement sans préavis.

Exprimant cependant un doute quant à la conclusion que la preuve permettait de tirer sur l'existence d'un comportement malhonnête, la Cour d'appel a refusé de rejeter purement et simplement l'action et a plutôt ordonné un nouveau procès.

Le jugement de la Cour suprême

Après une analyse jurisprudentielle du droit anglais et canadien sur le sujet, la Cour suprême, sous la plume du juge Iacobucci, conclut qu'aucune norme ni aucun principe clairs ne se dégagent de l'analyse de cette jurisprudence.

Procédant alors à déterminer la norme qui devrait s'appliquer, le juge Iacobucci estime que l'essentiel est de savoir si le comportement malhonnête a pour effet

de rompre la relation employeur-employé. Tel est le cas lorsque la malhonnêteté, par exemple, viole une condition essentielle du contrat de travail, constitue un abus de confiance inhérente à l'emploi ou est fondamentalement ou directement incompatible avec les obligations de l'employé envers son employeur. Le juge Iacobucci note d'ailleurs que les arrêts clés du courant jurisprudentiel selon lequel la malhonnêteté justifie « en soi » un congédiement sans préavis raisonnable, ont tous trait à des formes graves de malhonnêteté (commissions secrètes ou formes de malhonnêteté frisant le vol, la malversation, la contrefaçon ou les manœuvres frauduleuses).

Bref, la sanction doit être proportionnelle à l'inconduite reprochée. En d'autres termes, il doit y avoir un équilibre entre la gravité de l'inconduite alléguée et la sanction infligée; les types d'inconduite moins graves entraînant des sanctions moins sévères que le congédiement sans préavis raisonnable.

Cet équilibre, selon le juge Iacobucci, tient compte du fait que l'emploi, dans notre société, est une composante essentielle de la vie et de l'identité des personnes. En ce sens, il faut être prudent, lorsqu'il s'agit de façonner les règles et les principes de droit qui permettent de mettre fin, sans préavis raisonnable, à la relation employeur-employé.

Cette prudence est d'autant plus importante, poursuit le juge Iacobucci, que le rapport de force qui caractérise la plupart des aspects de la relation employeur-employé est inégal. Permettre le congédiement sans préavis raisonnable dans tous les cas où le comportement d'un employé peut être qualifié de malhonnête aurait pour effet d'accroître injustement la position de force des employeurs.

Appliquant ces principes aux faits en cause, le juge Iacobucci ne voit aucune raison de modifier le verdict du jury selon lequel la malhonnêteté dont aurait fait preuve M. McKinley en ne divulguant pas tous les faits pertinents à son état de santé, n'était pas grave au point d'ébranler la relation employeur-employé ou d'être inconciliable avec elle.

Conclusion

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il n'existe aucune règle catégorique voulant que toute forme de malhonnêteté, même la plus minime, justifie un congédiement sans préavis raisonnable. Il doit y avoir un équilibre entre la gravité du comportement malhonnête et la sanction imposée. Ce principe étant établi, il n'en demeure pas moins que la malhonnêteté qui touche au cœur de la relation employeur-employé est toujours un motif valable de congédiement sans préavis raisonnable.

Monique Brassard est membre du Barreau du Québec depuis 1987 et se spécialise principalement en droit de la santé et des personnes



La mauvaise foi ou le traitement inéquitable dans le mode de congédiement a-t-il des conséquences sur la période de préavis?

Toujours dans l'arrêt *McKinley*, le jury avait estimé que vingt-deux (22) mois constituait la période de préavis raisonnable de congédiement à laquelle M. McKinley avait droit. À cette période, le jury avait cependant ajouté quatre (4) mois afin de tenir compte du préjudice causé à M. McKinley par la mauvaise foi et l'iniquité du geste de l'employeur.

Se fondant sur un arrêt antérieur de la Cour suprême, l'arrêt *Wallace*², le juge Iacobucci ne juge pas cette décision déraisonnable. Il estime en effet que la mauvaise foi ou le comportement inéquitable d'un employeur en effectuant un congédiement mérite d'être compensé par une prolongation de la période de préavis raisonnable. **Cette réparation résulte non pas du congédiement lui-même, mais des facteurs aggravants dans la façon de congédier qui, à eux seuls, causent un préjudice à l'employé.**

Dans le cas de M. McKinley, la mauvaise foi de l'employeur, selon le juge Iacobucci, réside dans le fait que l'employeur l'avait congédié alors qu'il souffrait d'hypertension et de dépression et qu'il était encore en congé d'invalidité courte durée, que l'employeur avait choisi d'agir ainsi plutôt que de lui trouver un autre poste au sein de l'entreprise, que l'employeur avait fait des difficultés lorsqu'il avait voulu obtenir copie de son régime d'assurance invalidité long terme et, enfin, qu'il avait réduit le montant de son indemnité de départ au cours des négociations relatives à son congédiement.

Dans l'affaire *Wallace*, il s'agissait d'un employé de cinquante-neuf (59) ans congédié après quatorze (14) années de service comme vendeur pour Public Press, une entreprise oeuvrant dans le domaine de l'impression commerciale. Jusqu'au moment de son engagement, celui-ci travaillait pour une entreprise concurrente, et ce depuis vingt-cinq (25) ans. C'est Public Press qui l'avait approché. Après avoir obtenu des garanties de traitement et de rémunération équitables et la promesse de pouvoir travailler jusqu'à sa retraite s'il fournissait le rendement escompté, il avait quitté son emploi pour se joindre à Public Press. Durant chacune des années où il avait travaillé pour Public Press, il avait obtenu beaucoup de succès et avait été le meilleur vendeur. En août 1986, il était congédié sommairement pour le motif qu'il était incapable de s'acquitter de ses fonctions de façon satisfaisante. Pourtant, dans les jours précédant le congédiement, tant le directeur des ventes que le directeur général de United Grain Growers, propriétaire exclusif de Public Press, l'avaient félicité pour son travail.

La Cour suprême, dans une décision majoritaire rendue aussi par le juge Iacobucci, rappelle d'abord les critères généraux sur lesquels se fondent les tribunaux pour l'établissement de la période de préavis raisonnable, dont, notamment : la nature de l'emploi, l'ancienneté de l'employé, l'âge de celui-ci et la possibilité d'obtenir un poste similaire, compte tenu de l'expérience, de la formation et des compétences de l'employé³.

De plus, celui-ci attire l'attention sur le fait que les tribunaux ont également tenu compte, selon les circonstances, de facteurs comme les incitations à quitter un emploi antérieur stable et les promesses de sécurité d'emploi. Il souligne cependant que chaque cas est un cas d'espèce et que le poids accordé à ces différents facteurs peut varier selon les circonstances de chaque affaire.

Il rappelle par ailleurs que **les préjudices découlant du congédiement lui-même ne sont pas indemnisables**. Ainsi, bien que les vexations et les troubles émotifs soient très souvent associés à la perte d'emploi, le droit ne les reconnaît pas comme des pertes pouvant donner lieu à une indemnisation.

Cependant, poursuit-il, lorsqu'un employé peut établir que son employeur a eu un comportement de mauvaise foi ou l'a traité de façon inéquitable en le congédiant, les préjudices tels que l'humiliation, l'embarras et la perte d'estime de soi et de conscience de sa propre valeur peuvent tous donner droit à l'indemnisation, selon les circonstances de l'affaire. Dans ce cas, l'indemnisation résulte non pas du congédiement lui-même, mais plutôt de la façon dont le congédiement a été effectué par l'employeur.

² *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 RCS 701

³ *Bardal c. Globe & Mail Ltd.*, [1960] 24 D.L.R. (2d) 140

L'inégalité de pouvoir qui sous-tend presque toutes les facettes de la relation employeur-employé et l'importance que notre société attache à l'emploi⁴ font en sorte, qu'il faut considérer les employés comme un groupe vulnérable, particulièrement au moment où il y a rupture d'emploi. Pour que les employés puissent bénéficier d'une protection adéquate lors d'un congédiement, les **employeurs doivent assumer une obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le mode de congédiement.**

Bien qu'il ne définisse pas la nature exacte d'une telle obligation, le juge Iacobucci note que celle-ci comporte, dans le cadre d'un congédiement, l'obligation d'être franc, raisonnable et honnête avec ses employés et, par conséquent, l'obligation d'éviter, par exemple, le mensonge, la tromperie ou l'implacabilité à outrance. **Tout manquement à cette obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le mode de congédiement donne ouverture à une compensation sous forme de prolongation de la période de préavis d'une durée variable, selon la nature des actes en cause et leurs répercussions sur l'employé.**

À ceux qui seraient tentés d'y voir l'imposition d'une obligation trop onéreuse aux employeurs, le juge Iacobucci répond qu'on ne peut concevoir qu'il soit onéreux de traiter des gens équitablement, raisonnable-

ment et décevant à un moment où ceux-ci sont traumatisés et désespérés. À son avis, toute personne raisonnable s'attendrait à un traitement équitable et il devrait en être ainsi de la loi.

Appliquant ces principes au cas de M. Wallace, il déclare raisonnable l'indemnité de vingt-quatre (24) mois accordée par le juge de première instance pour tenir lieu de préavis, même s'il croit qu'une telle somme puisse représenter une indemnité maximale.

Conclusion

Bien que les vexations, les troubles émotifs et les autres préjudices de même nature découlant du congédiement lui-même ne soient pas indemnisables, il faut retenir que l'humiliation, l'embarras et la perte d'estime de soi résultant du **comportement inéquitable de l'employeur dans la façon de congédier** donnent ouverture à une **compensation** sous forme d'une **prolongation de la période de préavis raisonnable**. Évidemment, chaque cas est un cas d'espèce et la durée d'une telle prolongation variera selon la nature des actes en cause et leurs répercussions sur l'employé.

Monique Brassard

⁴ Le juge Iacobucci, pour la majorité, réfère plus précisément à l'arrêt *Slaigh Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotté
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
André Paquette
Marie-Claude Perreault
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.