

Un congédiement pour une « cause juste et suffisante » est également un congédiement pour un « motif sérieux » !!!

Par Dominique L. L'Heureux

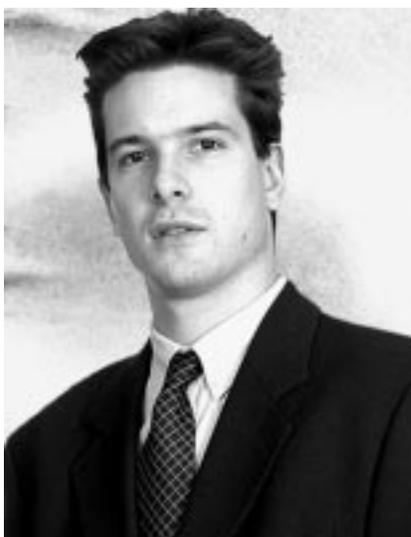
Dans l'état actuel du droit québécois, l'employeur qui procède au congédiement d'un salarié en raison d'une faute commise par ce dernier doit être prêt à défendre la légalité de sa décision devant des instances diverses.

Dans certains cas, l'employeur peut même être appelé à justifier sa décision, simultanément ou successivement, devant des forums distincts. Cette multiplication des procédures entraîne évidemment des coûts importants pour l'entreprise. L'honorable juge Danielle Grenier de la Cour supérieure vient de rendre un jugement important pour les employeurs dans l'affaire Pisimisis c. Les Laboratoires Abbott Ltée. En effet, ce jugement a pour effet de limiter considérablement la possibilité pour un salarié non syndiqué d'utiliser successivement des recours distincts afin de contester son congédiement.

Pisimisis c. Les Laboratoires Abbott Ltée, No. 500-17-005496-990, le 9 juillet 1999

Les faits

Le demandeur est à l'emploi des Laboratoires Abbott Ltée depuis 19 ans et il occupe le poste de gérant des ventes. Insatisfait de la cote que son supérieur s'apprête à lui donner dans le cadre de son évaluation de performance annuelle, monsieur Pisimisis remet sa carte d'identité



et quitte les lieux. Malgré différentes convocations, monsieur Pisimisis refuse de reprendre le travail. L'entreprise est alors en période de pointe et procède au congédiement de monsieur Pisimisis pour absences injustifiées et refus de réintégrer son poste.

Le recours spécifique

Dans un premier temps, monsieur Pisimisis dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1 pour congédiement fait sans « cause juste et suffisante ».

Rappelons au passage que ce recours permet à un salarié qui fait l'objet d'un congédiement, alors qu'il est au service du même employeur depuis au moins trois ans de façon continue, de faire appel à un commissaire du travail, afin que ce dernier décide si le congédiement résulte d'une « cause juste et suffisante ».

La plainte de monsieur Pisimisis est entendue par un commissaire du travail, lequel la rejette et conclut que le congédiement a bel et bien été effectué pour une « cause juste et suffisante ».

Le recours général

Dans un deuxième temps, monsieur Pisimisis intente une action en Cour supérieure par laquelle il réclame la somme de 69 500 \$ à titre d'indemnité en réparation des dommages qu'il prétend subir en raison d'un délai de congé insuffisant et 10 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

En ce qui concerne le recours général, rappelons d'une part que l'article 2091 du *Code civil du Québec* consacre le droit de l'employeur et du salarié, parties à un contrat de travail à durée indéterminée, d'y mettre respectivement fin en donnant à l'autre un préavis qui soit raisonnable. Rappelons d'autre part que l'article 2094 du *Code civil du Québec* stipule que l'employeur et le salarié peuvent résilier le contrat de travail sans donner de préavis dans la mesure où ils ont un « motif sérieux » pour le faire.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

La position de l'employeur

Compte tenu du fait que monsieur Pisimisis a déjà utilisé le recours spécifique prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour contester son congédiement et qu'une décision a déjà été rendue, les Laboratoires Abbott Ltée soutiennent que monsieur Pisimisis ne peut plus utiliser le recours général prévu au *Code civil du Québec*. En d'autres termes, Abbott soutient qu'un congédiement fait pour une « cause juste et suffisante » est nécessairement un congédiement fait pour un « motif sérieux ». Une requête en irrecevabilité pour chose jugée est donc présentée à la Cour supérieure.

Le jugement de la Cour supérieure

Dans un premier temps, l'honorable juge Grenier décide que l'objet véritable des deux recours intentés successivement par monsieur Pisimisis est le même, soit la réparation du préjudice présumément subi par l'employé qui a été congédié sans « cause juste et suffisante » ou sans « motif sérieux ». À cet égard, la juge n'a pas jugé significatif le fait qu'il n'y avait pas une identité parfaite de la chose demandée devant les deux instances.

Par la suite, la juge s'est attardée au sens des expressions « cause juste et suffisante » et « motif sérieux » employées respectivement à la *Loi sur les normes du travail* et au *Code civil du Québec*. Après revue de la doctrine et de la jurisprudence, peu volumineuse sur cette question, la juge conclut de la façon suivante :

« Le tribunal est d'avis que le « motif sérieux » et la « cause juste et suffisante » sont des critères équivalents. Par conséquent, le résultat de leur application sera le même : un congédiement pour une cause juste et suffisante équivaut à un congédiement pour un motif sérieux. »
(À la page 13).

Ainsi, pour la Juge Grenier, le Commissaire du travail ayant déjà conclu que le congédiement de monsieur Pisimisis avait été imposé pour une « cause juste et suffisante », il y avait donc nécessairement congédiement pour « motif sérieux ». La requête en irrecevabilité de l'employeur a été accueillie et l'action du salarié rejetée.

Conclusion

Au plan pratique, l'effet du jugement de la Cour supérieure est d'empêcher le salarié, dont le congédiement a été confirmé par un commissaire du travail, de s'adresser ensuite à la Cour supérieure pour réclamer une indemnité pour préavis raisonnable relativement à la terminaison de son contrat de travail.

La conclusion de ce jugement permettra aux employeurs de mettre plus rapidement un terme à des litiges qui se multiplient. De plus, cette conclusion coïncide avec la tendance des tribunaux de droit commun de reconnaître de plus en plus la compétence spécialisée des tribunaux administratifs.

Malgré ce qui précède, il faut toutefois apporter une nuance dans les cas où la plainte du salarié aura été rejetée par un commissaire du travail en contexte de licenciement, de réorganisation administrative ou structurelle de l'entreprise. En effet, dans ce contexte, le commissaire du travail n'a pas compétence pour entendre la plainte et il doit décliner compétence. Le recours civil ou général est donc alors le seul disponible.

Dominique L. L'Heureux

¹ Au moment d'écrire ces lignes, le jugement n'a pas été porté en appel mais la période pour ce faire n'est pas expirée.



Dominique L. L'Heureux est membre du Barreau du Québec depuis 1995 et se spécialise en droit du travail.

Pour toute information relativement au contenu de ce bulletin ou pour obtenir copie du jugement, n'hésitez pas à communiquer avec l'auteur au (514) 877-2975 ou encore avec un membre de l'équipe de droit du travail de *Lavery, de Billy*.

Montréal, Laval et Ottawa

Droit administratif

Coordonnateur :
Michel Gélinas
Coordonnateur-adjoint :
Jean-François Hotte

Droit des affaires

Coordonnateur :
René Branchaud
Coordonnateur-adjoint :
Pierre Denis

Litige

Coordonnateur :
Édouard Baudry
Coordonnateur-adjoint :
Louise Cérat

Québec

Coordonnateur :
Claude M. Jarry
Coordonnateur-adjoint :
Martin J. Edwards

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

20^e étage
45, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4

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

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres (Angleterre)
Pékin (Chine)

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.