
"Équitablement, raisonnablement et décentement" : la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient

Dans le numéro de juillet 1997 d'*AU POINT* nous signalions trois affaires où des cours d'appel canadiennes avaient accordé des montants considérables en dommages-intérêts à des employés qui, de l'avis de ces tribunaux, n'avaient pas été traités avec suffisamment d'égards au moment de leur congédiement (voir "[De fausses allégations lors du congédiement donnent lieu à des dommages-intérêts importants](#)"). La Cour suprême vient maintenant de se joindre au débat en rendant une décision qui devrait faire réfléchir les employeurs tentés de "jouer dur" avec leurs employés congédiés. Même si la Cour a refusé de faire du renvoi inéquitable ou de mauvaise foi une cause d'action distincte, elle l'a ajoutée à l'énumération des facteurs à considérer pour déterminer le préavis approprié, en modifiant la liste de ces facteurs qui avait été dressée pour la première fois dans l'arrêt *Bardal c. Globe & Mail*.

La décision, *Wallace c. United Grain Growers Ltd.* (30 octobre 1997), visait un employé qui avait été congédié sans explication à l'âge de 59 ans après avoir été, pendant 14 ans, le meilleur vendeur de l'entreprise. Lorsqu'on l'avait embauché, on avait dit à Wallace qu'il pouvait s'attendre à demeurer au service de la compagnie jusqu'à sa retraite, à condition que son rendement soit à la hauteur des attentes.

Lorsque Wallace a poursuivi pour renvoi injustifié, la compagnie a réagi par des allégations d'insubordination et d'incurie, allégations qui ont été soutenues jusqu'à l'ouverture du procès, plus de deux ans après. À la suite de son congédiement abrupt, Wallace, qui a été incapable de trouver un autre emploi comparable, a souffert d'une dépression qui l'a forcé à rechercher une aide psychiatrique.

LES TRIBUNAUX INFÉRIEURS

Le juge de première instance a accordé à Wallace une somme équivalente à 24 mois de salaire pour tenir lieu de préavis. En plus des quatre facteurs énumérés dans l'arrêt *Bardal* (âge du demandeur, durée de son service, position dans la compagnie et perspectives d'emploi), le juge a attaché une importance particulière au fait que le congédiement abrupt et le traitement subséquent de Wallace par la compagnie avaient "virtuellement écarté" toute possibilité qu'il trouve un autre emploi.

De plus, le juge a accordé un supplément de 15 000 \$ en dommages-intérêts majorés pour souffrances morales, en jugeant que l'employeur était responsable de ces dommages, tant sur le plan contractuel que délictuel. En ce qui concerne les dommages contractuels, le juge a conclu que Wallace bénéficiait d'une garantie de sécurité d'emploi fondée sur une condition implicite du contrat de travail; les deux parties devaient savoir que le renvoi sans cause et sans avertissement de Wallace entraînerait probablement pour ce dernier des souffrances morales. Quant au fondement délictuel de la demande, le juge a souligné la décision de l'employeur de "jouer dur" avec Wallace, en soutenant qu'il avait été congédié pour cause. Il était raisonnable de

prévoir que cette manoeuvre entraînerait des souffrances morales pour Wallace; ce harcèlement fautif justifiait l'octroi de dommages compensatoires.

La Cour d'appel du Manitoba a confirmé qu'en vertu des facteurs énumérés dans l'arrêt *Bardal*, Wallace avait droit à un long préavis. Cependant, estimant que le juge de première instance avait surévalué l'importance comme facteur supplémentaire de la façon dont Wallace avait été congédié, elle a ramené le préavis à 15 mois.

La Cour a également annulé l'octroi de dommages-intérêts pour souffrances morales. À cet égard, elle s'est fondée sur une décision de 1989 de la Cour suprême du Canada, *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, où l'on avait jugé que les souffrances morales dans le cadre d'une action pour congédiement injustifié doivent découler "d'un délit constituant une cause d'action indépendante", c.-à-d. un délit pouvant en soi donner lieu à une action en justice. La Cour a jugé qu'en l'occurrence, la preuve ne révélait aucune cause d'action autre que le défaut d'un préavis raisonnable.

LA COUR SUPRÊME : LA BRUTALITÉ D'UN CONGÉDIEMENT NE CONSTITUE PAS, EN SOI, UNE CAUSE D'ACTION...

La Cour suprême du Canada a rétabli le préavis de 24 mois mais a confirmé le refus de dommages distincts pour souffrances morales. À l'égard de ce dernier chef, la Cour a affirmé que la preuve ne révélait aucune faute donnant par elle-même ouverture à un droit d'action fondé sur la responsabilité délictuelle ou contractuelle. La Cour a également refusé de créer une nouvelle cause d'action découlant du "renvoi de mauvaise foi". L'obligation d'avoir des motifs de bonne foi pour congédier limiterait de façon abusive le droit des employeurs de mettre fin en tout temps à un contrat de travail, à condition de donner un préavis raisonnable. Il est préférable de laisser au législateur le soin de procéder à des changements de cette envergure.

...CEPENDANT, UN RENVOI DE MAUVAISE FOI PEUT JUSTIFIER UN AJOUT À LA PÉRIODE DE PRÉAVIS

Se penchant sur la question de la durée de la période de préavis, la Cour a fait observer que, depuis l'arrêt *Bardal*, les tribunaux canadiens avaient ajouté d'autres facteurs, tels "une promesse de sécurité d'emploi", ou "une incitation à quitter l'emploi antérieur" aux facteurs à considérer pour déterminer la durée de la période de préavis. Le temps était maintenant venu d'ajouter le "mode de congédiement" à cette liste.

La Cour a fait observer que les décisions antérieures affirmant que les dommages-intérêts dans le cadre d'actions pour congédiement injustifié ne pouvaient découler que du défaut d'un préavis raisonnable ne prenaient pas en considération la nature particulière du contrat de travail. Dans ces contrats, les deux parties n'avaient pas un pouvoir égal de négociation; le rapport de forces inégal, et dans le contrat de travail et dans la relation entre employeur et employé, faisait des employés un groupe social vulnérable. De plus, parce que c'est au moment du congédiement que les employés sont le plus vulnérables, le droit doit dissuader les employeurs de congédier brutalement et sans égards leurs employés:

"Le moment où il y a rupture de la relation entre l'employeur et l'employé est celui où l'employé est le plus vulnérable et a donc le plus besoin de protection. Pour reconnaître ce besoin, le droit devrait encourager les comportements qui réduisent au minimum le préjudice et le bouleversement (tant économique que personnel) qui résultent d'un congédiement...[L]orsque la cessation d'emploi s'accompagne d'actes de mauvaise foi dans la façon dont le renvoi est effectué, les résultats peuvent être particulièrement dévastateurs. À mon avis, pour que les employés puissent bénéficier d'une protection adéquate, les employeurs

devraient assumer une obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le mode de congédiement, de sorte que tout manquement à cette obligation serait compensé par une prolongation de la période de préavis.

La Cour a donné des exemples, tirés de la jurisprudence récente, de manquements à l'obligation de bonne foi : de fausses allégations de vol contre un employé congédié, le congédiement d'un employé en congé-maladie pour dépression, la décision secrète de congédier un employé à qui on avait promis la sécurité d'emploi et qui, se fiant sur cette promesse, vendait sa maison. Pour résumer le type de comportements qu'elle cherchait à encourager, la Cour a affirmé :

"Il n'est pas possible de définir exactement l'obligation de bonne foi et de traitement équitable. Cependant, je crois tout au moins que, dans le cadre d'un congédiement, les employeurs doivent être francs, raisonnables et honnêtes avec leurs employés et éviter de se comporter de façon inéquitable ou de faire preuve de mauvaise foi en étant, par exemple, menteurs, trompeurs ou trop implacables."

La Cour a expressément nié que le mode de congédiement ne constituait un facteur de prolongation du préavis que lorsqu'il avait nui aux perspectives d'emploi du demandeur. Bien que de tels comportements de la part d'employeurs pouvaient donner lieu à des dommages plus élevés que des comportements qui n'avaient pas cette conséquence, la Cour a jugé que les préjudices intangibles, comme les souffrances morales, que peuvent entraîner un comportement de mauvaise foi, méritent aussi compensation.

La Cour a conclu en répondant à l'argument que sa décision imposerait une charge trop onéreuse aux employeurs : "Je leur répondrai simplement que je ne vois pas comment il peut être onéreux de traiter des gens équitablement, raisonnablement et décentement au moment où ils sont traumatisés et désespérés. À mon avis, la personne raisonnable s'attendrait à un tel traitement. Il devrait en être ainsi de la loi."

Notre point de vue

La décision de la Cour suprême apparaît plutôt comme une confirmation des tendances récentes en droit que comme une nouvelle orientation. D'autres tribunaux ont adopté la position qu'on peut accorder des dommages pour souffrances morales découlant d'un congédiement de mauvaise foi, même en l'absence d'une faute, distincte du renvoi, donnant elle-même ouverture à une cause d'action.

Certains aspects intéressants de l'arrêt, de nature à reconforter les employeurs, sont le refus de la Cour de reconnaître l'existence d'une condition implicite de "renvoi de bonne foi" dans le contrat de travail ou de créer un délit de "congédiement de mauvaise foi", ainsi que son maintien de l'exigence d'une cause d'action distincte comme condition de l'octroi de dommages-intérêts pour souffrances morales. Ces aspects de l'arrêt semblent remettre en question la décision récente de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Ditchburn v. Landis & Gyr Powers Ltd.* (12 juin 1997), qui a maintenu un jugement de dommages-intérêts de 15,000 \$ pour souffrances morales en plus d'un préavis raisonnable de 22 mois. Dans cette affaire, la Cour avait souscrit à la décision du tribunal inférieur qui avait conclu à la violation par l'employeur d'une obligation contractuelle implicite assurant des services de soutien additionnels, comme le counselling, à un employé de longue date. L'arrêt *Wallace* laisse entendre que cette façon d'aborder la question pourrait maintenant s'avérer problématique. (Voir aussi ["Refus d'accorder des dommages-intérêts punitifs et exemplaires à un employé à qui on a refusé des prestations d'invalidité"](#), ["Le congédiement : une tâche désagréable, mais inévitable"](#) et ["Employé de longue durée, contrats à court terme : préavis exemplaire et dommages punitifs"](#).)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 563-7660, poste 229.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.