
La cour d'appel de l'Ontario confirme et allonge le préavis accordé à l'employée « incitée » à laisser un emploi sûr

Si un employeur licencie un employé après l'avoir incité à quitter son emploi précédent, l'employé pourrait avoir droit à un préavis plus long. Dans l'arrêt qui fait jurisprudence en la matière, *Wallace c. United Grain Growers Ltd.* (voir « [Équitablement, raisonnablement et décevement](#) » : [la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient](#) »), la Cour suprême du Canada a reconnu l'importance de protéger les intérêts d'un employé licencié chez qui on a créé des attentes. La Cour a signalé que bon nombre de tribunaux ont tenté de compenser l'attente déçue « en augmentant la période de préavis raisonnable dans le cas où l'employeur avait incité l'employé à « [TRADUCTION] quitter un emploi stable, bien rémunéré ... sur la foi de promesses d'avancement professionnel et de responsabilités, de sécurité et de rémunération accrues au sein de la nouvelle organisation ». Toutefois, la Cour a également fait une mise en garde : ce ne sont pas toutes les mesures d'incitation à travailler pour un nouvel employeur qui auront pour effet d'allonger le préavis; il faut considérer la situation factuelle à chaque fois.

La question a récemment été considérée par la cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Alcatel Canada Inc. c. Egan* (10 janvier 2006). Il s'agissait dans cette affaire d'une employée qui avait été congédiée de son poste 20 mois après avoir quitté Bell Canada pour aller travailler chez Alcatel. Mme Egan avait travaillé chez Bell pendant 20 ans. Lorsqu'Alcatel a licencié Mme Egan, la compagnie ne lui a versé que 12 semaines de préavis et d'indemnité de départ, conformément aux dispositions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.

Mme Egan a intenté une poursuite en congédiement injustifié et a obtenu des dommages-intérêts de préavis pour une période de neuf mois. Un des éléments importants du jugement de première instance était le rôle qu'avaient joué deux des anciens collègues de Mme Egan chez Bell qui étaient passés chez Alcatel avant elle. Ils l'avaient encouragée à quitter son poste chez Bell et, à son insu, s'étaient partagé une prime de 8 000\$ versée par Alcatel pour l'avoir recrutée.

Le juge de première instance a jugé que bien que Mme Egan n'avait pas été « [TRADUCTION] incitée, au sens péjoratif », elle avait été « [TRADUCTION] encouragée » à quitter la société Bell pour entrer chez Alcatel. En appel, Alcatel a soutenu que parce que le juge avait omis de faire la distinction nécessaire entre encouragement et incitation, la décision entraînerait une conclusion que presque tous les nouveaux employés avaient été incités.

COUR D'APPEL : EMPLOYÉE INCITÉE À QUITTER

La cour d'appel a maintenu la décision de première instance, et a noté que s'il fallait être prudent avant de conclure à l'incitation, les anciens collègues de Mme Egan avaient joué un rôle important :

« [TRADUCTION] Il faut faire montre de prudence afin d'éviter une conclusion d'incitation dans chaque nouvelle embauche. La présente affaire est limitrophe, mais elle atteint un niveau au-delà

de ce qui est inhérent à chaque procédure d'embauche parce que la persuasion venait de deux anciens collègues de Mme Egan à Bell Canada, des amis de longue date qui, à l'insu de Mme Egan, savaient que s'ils arrivaient à la faire partir de chez Bell Canada, ils obtiendraient une prime considérable. On est loin de l'employé potentiel qui se fait recruter par une agence professionnelle, qui n'est pas un ancien collègue ni un ami de longue date, et que l'employé sait être payée pour ses efforts. » [soulignés dans l'original]

La cour a également noté que, comme on l'a dit dans l'arrêt Wallace, la confiance de l'employé est en jeu quand l'employeur l'incite à quitter un emploi sûr et bien rémunéré en faisant miroiter l'avancement dans la carrière, des responsabilités accrues, la sécurité d'emploi et la rémunération. Tel était le cas en l'espèce : Mme Egan avait reçu une augmentation de salaire considérable, une prime à la signature du contrat et une option sur actions. Elle avait quitté un poste sûr chez Bell pour devenir Directrice des programmes de commercialisation mondiale, Division des réseaux à haut débit. On lui avait dit qu'Alcatel était une grande compagnie qui entrait sur de nouveaux marchés mondiaux, qu'il y existait des « [TRADUCTION] possibilités extraordinaires » et que la compagnie assurait la sécurité d'emploi de ses employés.

Par conséquent, bien que la cour ait exprimé l'opinion que le préavis se trouvait « à l'extrémité supérieure de la gamme », elle a jugé que le juge de première instance n'avait pas commis d'erreur en fixant la période de préavis à neuf mois.

DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR LA PERTE DE PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Mme Egan avait déposé un appel incident contre le refus du juge de première instance de lui accorder des dommages-intérêts pour la perte de prestations d'invalidité. Le litige survenait du fait que trois mois après son licenciement, Mme Egan avait souffert une dépression nerveuse grave, état qui avait perduré pendant une année. Le juge de première instance avait reconnu que si Mme Egan avait reçu un préavis de neuf mois, elle aurait été admissible aux prestations d'invalidité à court et à long terme (ICT et ILT) pour toute l'année où elle était hors d'état de travailler, mais lui avait refusé ces prestations pour le motif qu'elle était pleinement indemnisée par la décision lui accordant un plein salaire pour la période de neuf mois.

La cour d'appel a convenu que Mme Egan n'avait pas droit à la fois aux prestations et au montant du préavis de neuf mois. Puisque les prestations avaient pour objet de remplacer le salaire, le fait d'accorder à la fois le salaire et les prestations créait une situation de double rémunération.

Toutefois, la cour a jugé que le juge de première instance avait fait erreur en accordant à Mme Egan seulement le salaire et non les prestations. La cour a donc substitué le jugement suivant à celui de première instance : salaire pour les trois premiers mois après le licenciement de Mme Egan (avant son invalidité), prestations ICT pour les quatre mois suivants (période maximale pour les prestations ICT), et prestations ILT pour les huit mois suivants (le reste de la période d'invalidité). La cour a ensuite fait le calcul du montant brut des prestations pendant douze mois, puisque les dommages-intérêts accordés pour un congédiement injustifié sont imposables, alors que les prestations d'invalidité ne le sont pas.

Le calcul révisé de la cour d'appel a entraîné une augmentation du montant de dommages-intérêts, qui est passé de 83 967 \$ à 146 825 \$. La cour a également confirmé le montant des dépens accordé par le juge de première instance à Mme Egan, soit 116 848 \$, et a fixé un montant additionnel de dépens à être versés à Mme Egan de 25 000 \$.

Notre point de vue

L'arrêt met en lumière à la fois la discrétion des tribunaux d'accorder des dommages-intérêts à l'extrémité supérieure des montants accordés en vertu du préavis raisonnable selon la common law, et la réticence de la cour d'appel de modifier l'évaluation des dommages-intérêts et des dépens faite par le juge de première instance dans un cas de congédiement injustifié. Vu le sens que donne la cour à la notion d'incitation, la décision est également une mise en garde pour les employeurs qui pratiquent un recrutement actif, voire agressif. Le coût de congédiement des employés ainsi recrutés peut être élevé, en l'absence d'un contrat de travail qui limite leur droit au préavis raisonnable selon la common law. Si l'on tient compte du montant accordé pour les dépens, l'employeur en l'espèce a payé le prix fort pour sa décision de congédier l'employée.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Jock Climie](#) au (613) 940-2742.

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.emondhardden.com/>.