
Cour d'appel de la Colombie-Britannique : l'offre d'un congé sans solde ne constitue pas un congédiement implicite

Les lecteurs des avis courriels d'*AU POINT* se rappelleront que la discipline progressive peut être problématique dans les milieux de travail non syndiqués (voir [« La Cour d'appel entrevoit la suspension d'employés non syndiqués »](#) sous la rubrique « Publications »). La question est de savoir à quel moment la réaction disciplinaire d'un employeur devient un congédiement implicite. La réponse peut tenir aux modalités du contrat de travail. Mais qu'arrive-t-il lorsque la mesure disciplinaire proposée ne se trouve pas dans le contrat de travail? Voilà la question qui s'est posée récemment à la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'arrêt *Sinclair v. Intrust Resort Ownership Corp.* (11 janvier 2005).

Laara Sinclair travaillait à la vente de condominiums en multipropriétés à Whistler. En vertu de son contrat de travail, elle devait faire des ventes à au moins 11 p. 100 de ses clients à chaque mois. Après avoir brillamment réussi pendant six ans dans ce milieu de ventes à haute pression, M^{me} Sinclair a commencé à accuser un certain retard par rapport aux cibles.

RECOURS OFFERT

L'employeur a commencé à s'inquiéter du rendement de M^{me} Sinclair et de trois autres employés qui travaillaient depuis longtemps pour l'employeur. Le contrat de travail prévoyait une lettre d'avertissement pour les employés dont le rendement était déficient, mais l'employeur a offert à M^{me} Sinclair et aux autres employés deux options : un congé de trois mois et demi, ou une lettre d'avertissement qui leur donnait trois semaines pour atteindre un niveau de vente de 13 p. 100, à défaut de quoi ils seraient congédiés. M^{me} Sinclair a décidé d'accepter le congé autorisé. Le congé était conçu de façon à permettre à l'employé d'éviter la période de l'automne, pendant laquelle les ventes ralentissent, pour revenir en décembre, lorsque les ventes reprennent.

Peu de temps après avoir rencontré son employeur, M^{me} Sinclair a avisé un agent des normes d'emploi qu'elle avait été mise à pied pendant trois mois et demi. Elle n'a pas mentionné l'option de la lettre d'avertissement. L'agent lui a indiqué qu'elle avait été congédiée. Lorsque M^{me} Sinclair a rencontré l'employeur quelques semaines plus tard pour rendre officiel le congé autorisé, elle a refusé de signer la lettre qui donnait les détails du congé autorisé. Elle a quitté la rencontre et intenté une action pour congédiement abusif.

PREMIÈRE INSTANCE : LA MENACE DE CONGÉDIEMENT AUTOMATIQUE EST INJUSTE, LA MISE À PIED TEMPORAIRE EST UN CONGÉDIEMENT

M^{me} Sinclair a eu gain de cause en première instance. Le juge a statué qu'elle avait été implicitement congédiée. Le juge de première instance a étudié les dispositions du contrat de travail relatives à la discipline progressives et à la résolution des conflits, qui se lisaient comme suit:

« [traduction]

Discipline progressive

Nous avons établi des procédures qui prévoient un avis pour un rendement déficient ou inacceptable et pour l'inconduite. Selon les circonstances, une mesure disciplinaire peut être prise à l'un ou l'autre des niveaux suivants :

- a) 1^{er} avertissement
- b) 2^e avertissement et exigences spécifiques
- c) Suspension
- d) Congédiement

Chaque situation est traitée de façon individuelle, et selon la gravité de l'inconduite ou l'incapacité de satisfaire aux exigences de rendement, le superviseur ou directeur peut prendre l'une des mesures ci-dessus (a, b, c ou d) selon ce qu'il convient, et une note écrite au sujet de chaque mesure sera versée à votre dossier d'employé.

Il incombe à tous les directeurs et superviseurs de la compagnie d'assurer un traitement juste et constant. Pour ce qui est de prendre une mesure disciplinaire, l'employé doit avoir l'occasion d'expliquer sa conduite. Si vous n'êtes pas d'accord avec la mesure disciplinaire, veuillez consulter le système de résolution des conflits et problèmes.

Résolution des conflits et problèmes

Nous voulons assurer une communication ouverte avec les membres de notre équipe et assurer un traitement juste à tous. Si vous avez un problème ou une préoccupation, nous voulons en être informés. Vos questions, suggestions ou préoccupations devraient être discutées ouvertement et franchement avec votre superviseur. Les questions ne devraient pas rester sans réponse ni les problèmes sans solution. En adoptant une pratique de communication ouverte, la plupart des malentendus peuvent être évités ou du moins être résolus avant qu'ils ne causent des problèmes inutiles. Lorsque vous voulez faire part d'une préoccupation ou d'une plainte, nous recommandons les voies de communication suivantes :

- Toute plainte devrait d'abord être portée à l'attention de votre superviseur immédiat. Le superviseur vous écoutera et tentera de résoudre le problème.
- Si votre superviseur ou supérieur est incapable de résoudre votre problème, vous pouvez vous adresser au directeur du département. Le directeur discutera du problème avec vous et s'assurera qu'on fait enquête sur la situation de façon juste et adéquate.
- Si le problème n'est toujours pas résolu à votre satisfaction, vous pouvez soumettre un rapport écrit et confidentiel au directeur des meilleures pratiques (*Director of Best Practices*) pour son examen. »

Le juge de première instance a considéré les options qui avaient été offertes à M^{me} Sinclair par l'employeur et a jugé que l'option de la lettre d'avertissement différerait de façon importante des autres lettres d'avertissement présentées en preuve, en ce sens qu'aucune autre lettre menaçait l'employé d'un congédiement automatique si le seuil des 13 p. 100 n'était pas atteint.

Le contrat de travail accordait à la gestion certaines possibilités d'adapter les mesures disciplinaires, mais il prévoyait également que la gestion devait assurer le traitement juste et constant des employés dans l'application des mesures disciplinaires. D'après le juge, le contenu de la lettre d'avertissement n'était pas semblable à la pratique habituelle de l'employeur pour ce qui était des premières lettres d'avertissement envoyées comme mesure disciplinaire aux

employés dont le seuil de vente était insatisfaisant. Par conséquent, le juge a statué que l'option de la lettre d'avertissement qu'on avait présentée à M^{me} Sinclair constituait un traitement disciplinaire injuste et différent de la part de l'employeur.

Pour ce qui était de l'option du congé autorisé de trois mois et demi, le juge de première instance a déclaré qu'il n'y avait aucune condition explicite dans le contrat de travail qui autorisait l'employeur à mettre à pied temporairement M^{me} Sinclair pendant trois mois et demi, ni aucune indication d'une condition implicite à cet effet. En outre, il n'y avait aucune preuve qu'une telle mesure avait été mise en œuvre auparavant, et son utilisation ne pouvait être caractérisée comme étant un traitement constant. En l'absence d'une condition contractuelle claire, expresse ou implicite, qui permettait une mise à pied temporaire d'un employé, a statué le juge, la position de la common law est claire : une telle mise à pied constitue une cessation d'emploi. Le juge a conclu que M^{me} Sinclair avait été implicitement congédiée, et a jugé que le choix qui lui avait été offert était de choisir entre une première lettre d'avertissement qui n'était pas conforme au traitement disciplinaire habituel de l'employeur et dont les conséquences étaient excessives, et une option qui équivalait à un congédiement.

COUR D'APPEL : AUCUNE RÉPUDIATION DE CONTRAT

La Cour d'appel a accueilli l'appel de l'employeur et a déclaré que la question clé était de savoir si l'employeur avait répudié l'une de ses obligations contractuelles. La Cour d'appel a statué que tel n'était pas le cas. Le contrat de travail donnait à l'employeur la flexibilité voulue pour émettre une lettre d'avertissement menaçant l'employé de congédiement comme première mesure disciplinaire. Le contrat de travail donnait également à M^{me} Sinclair la possibilité de contester la réaction disciplinaire de l'employeur, ce qu'elle n'avait pas fait. De plus, la Cour n'était pas d'accord avec la description qu'avait faite le juge de première instance de l'avertissement comme étant injuste et non conforme aux pratiques antérieures, et a noté qu'il n'y avait qu'un avertissement d'action future, que M^{me} Sinclair n'avait pas contesté. L'avertissement était tout au plus une menace de congédiement futur qui dépendait d'un rendement inadéquat à l'avenir.

Pour ce qui était du congé autorisé, la Cour a noté qu'il s'agissait d'une option qui n'était pas prévue par les conditions du contrat de travail, mais qui représentait une tentative de bonne foi de la part de l'employeur pour aider les employés de longue durée à améliorer leur rendement diminué en leur donnant l'option de revenir au travail après la saison d'automne où les ventes étaient plus lentes. La mesure était conçue pour être plus favorable à l'employé que la discipline progressive envisagée dans le contrat de travail.

Par conséquent, la Cour a jugé que M^{me} Sinclair n'avait pas été implicitement congédiée mais qu'elle avait plutôt quitté son emploi de façon volontaire.

Notre point de vue

Les employeurs devraient être prudents lorsqu'ils s'écartent des conditions du contrat de travail en matière de discipline. En l'espèce, l'offre d'un congé sans solde a été vu comme étant une mesure positive et utile pour aider les employés à améliorer leur rendement. Toutefois, il serait également possible de caractériser une telle mesure comme étant un type de congédiement implicite si la mesure n'est pas clairement prévue dans le contrat de travail. Les employeurs devraient consulter un avocat pour rédiger des politiques disciplinaires qui offrent la flexibilité nécessaire pour remédier aux cas d'inconduite ou de mauvais rendement, tout en évitant le piège du congédiement implicite.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

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/>.