

## **Le tribunal déclare que la rétrogradation d'un employé problème ne constitue pas un congédiement implicite**

Jusqu'à présent, en l'absence d'une modalité accordant à l'employeur une plus grande marge de manoeuvre, l'employeur aux prises avec un employé problème n'avait que deux choix : l'avertissement ou le congédiement. Un tribunal de l'Ontario vient d'ajouter une troisième option : la rétrogradation. Dans la décision *O'Dwyer v. Dominion Soil Investigation Inc.* (4 janvier 1999), la Cour de l'Ontario, Division générale, a jugé que s'il existe un motif de congédiement, l'employeur peut rétrograder l'employé sans s'exposer à une poursuite pour congédiement implicite.

### **ACHAT NON-AUTORISÉ, NOTE DE SERVICE MENSONGÈRE**

M. O'Dwyer était un ingénieur de projet qui avait progressé dans les rangs de la compagnie jusqu'à devenir directeur de la succursale de Windsor. En 1991, toutefois, ses possibilités d'avancement ont quelque peu diminué lorsque la succursale de Windsor a connu des difficultés financières.

En mars 1992, M. O'Dwyer a présenté une demande d'autorisation au siège social pour l'achat d'un système de communication radio d'une valeur de plus de 15 000\$, comme l'exigeait la politique de la compagnie. La demande a été refusée, la compagnie prenant soin d'expliquer à M. O'Dwyer qu'étant donné les problèmes financiers de l'heure, il fallait surveiller de près les dépenses.

Malgré cette directive, M. O'Dwyer a quand même procédé à l'achat, engageant la compagnie à payer plus de 23 000\$ par acomptes, y compris le coût du financement. M. O'Dwyer a en outre fait parvenir une note de service à ses supérieurs pour indiquer qu'il acceptait leur "recommandation" de ne pas acheter le système. Au bout du compte, la compagnie a dû racheter le contrat, à un coût de près de 18 000\$.

### **LE VASE DÉBORDE...**

Les déboires de M. O'Dwyer ont continué. En septembre 1992, deux autres problèmes ont fait surface. Contrairement à une politique de la compagnie qu'il connaissait bien, M. O'Dwyer faisait un usage personnel de la voiture fournie par la compagnie. Au moment où l'on découvrait ce fait, une vérification révélait que la compagnie devait payer des heures supplémentaires de temps d'appel, en vertu d'un contrat que M. O'Dwyer avait conclu à l'insu de la compagnie.

La réaction n'a pas tardé. On a informé M. O'Dwyer que puisqu'il s'était montré incapable de respecter les politiques de la compagnie, il était rétrogradé à son poste d'ingénieur principal à la succursale de Windsor, mais sans changement ni à son salaire ni à son régime d'avantages sociaux. M. O'Dwyer est parti en vacances et n'est jamais revenu au travail.

M. O'Dwyer a intenté une poursuite à l'employeur pour congédiement injustifié. Il avait auparavant présenté une demande pour obtenir des prestations d'assurance-chômage. Emploi Canada a déterminé que M. O'Dwyer avait quitté son emploi de son propre gré, sans motif raisonnable. M. O'Dwyer a interjeté appel de cette décision auprès d'un conseil arbitral à qui il a fourni sa déclaration pour l'action en justice et une présentation écrite sur son emploi dans la compagnie.

Le conseil a rejeté l'appel, jugeant à son tour que la démission de M. O'Dwyer était volontaire.

### LA COUR : MOTIF DE CONGÉDIEMENT, MOTIF DE RÉTROGRADATION

Devant le tribunal, M. O'Dwyer a soutenu que sa rétrogradation constituait en fait un congédiement implicite. La compagnie a répliqué qu'il avait été congédié pour un motif déterminé, et a cité quatre raisons : le mauvais rendement comme gestionnaire, le contrat pour l'achat d'un système de communication-radio, l'utilisation non-autorisée de la voiture et la non-divulgaration du contrat pour le temps d'appel.

Le tribunal a jugé que M. O'Dwyer avait effectivement donné à son employeur d'amples motifs de congédiement. Si son mauvais rendement comme gestionnaire ne suffisait pas en soi, les autres facteurs, surtout l'achat des radios en contravention directe d'une directive de la compagnie, constituaient certes matière à congédiement.

Cependant, la compagnie ne l'avait pas congédié. Le tribunal a donc considéré si la rétrogradation exposait la compagnie à une poursuite pour congédiement implicite :

[TRADUCTION] "Si une compagnie a un motif suffisant pour congédier sans préavis, et qu'elle ne le fait pas, peut-elle être poursuivie pour congédiement implicite et doit-elle payer des dommages-intérêts lorsqu'elle rétrograde l'employé tout en maintenant son salaire et régime d'avantages, alors qu'il n'est plus directeur de succursale? Dans la présente affaire, cette prémisse est inacceptable".

Le tribunal a déclaré qu'une fois que la compagnie avait un motif suffisant pour congédier M. O'Dwyer, elle avait quatre options :

[TRADUCTION] "Sans vouloir limiter les options de la compagnie, il me semble qu'elle peut ... congédier l'employé pour un motif déterminé sans risquer devoir payer des dommages-intérêts. Deuxièmement, elle aurait pu rétrograder M. O'Dwyer à un poste de moindre responsabilité, en maintenant le même salaire et régime d'avantages, sans s'exposer encore une fois à des dommages-intérêts. Troisièmement, elle aurait pu le rétrograder à un poste de moindre responsabilité, diminuer son salaire et son régime d'avantages, et contester une poursuite pour congédiement implicite. Enfin, elle aurait pu ne rien faire."

En l'occurrence, a conclu le tribunal, la compagnie avait le droit de rétrograder M. O'Dwyer tout en maintenant son salaire et son régime d'avantages, sans s'exposer à une poursuite pour congédiement implicite.

### Notre point de vue

La flexibilité qu'offre cette décision pour composer avec des employés qui laissent à désirer est sans doute positive, mais il convient de souligner qu'elle se fonde sur la conclusion que le congédiement était justifié. Comme le savent nos lecteurs, la Cour suprême a rejeté le principe du "motif presque suffisant" (voir ["La Cour suprême rejette la doctrine du "motif presque suffisant"](#))

(near cause)"), de sorte que tout motif qui n'est pas suffisant donne droit à l'employé rétrogradé de considérer la rétrogradation comme un congédiement implicite, qui exige un préavis raisonnable. Notons également que le tribunal a fait la distinction entre une rétrogradation qui entraîne une baisse de salaire et une réduction des avantages sociaux et celle qui n'a pas de telles conséquences. (Voir aussi "La Cour d'appel entrevoit la suspension d'employés non-syndiqués" et "Déraisonnable et injuste" : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement".)

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/>.