
"Déraisonnable et injuste" : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement

La malhonnêteté d'un employé n'est pas en soi un motif suffisant de congédiement, d'après la Cour suprême du Canada. Pour déterminer si une telle conduite justifie le congédiement, il faut évaluer les circonstances entourant la conduite malhonnête alléguée.

La question s'est posée dans l'affaire *McKinley c. B.C. Tel* (28 juin 2001). M. McKinley, un comptable agréé, avait pris un congé autorisé pour des raisons de santé, après 16 ans de service. Il a demandé d'être réintégré dans un poste moins exigeant, mais l'employeur ne lui a jamais offert d'autre poste. Finalement, l'employeur a congédié M. McKinley. Celui-ci a rejeté l'indemnité de départ qu'on lui offrait et a plutôt intenté une action pour congédiement injustifié.

MALHONNÊTÉTÉ ALLÉGUÉE

L'employeur a d'abord affirmé qu'il avait offert à M. McKinley une indemnisation et qu'il avait déployé beaucoup d'efforts pour lui trouver un autre poste. Toutefois, après trois jours de procès, l'employeur a changé sa défense et allégué que M. McKinley avait menti au sujet de ses problèmes de santé et des traitements possibles.

L'employeur a fait cette allégation après avoir découvert une lettre de M. McKinley à l'un de ses médecins, où il faisait référence à un médicament que le médecin lui avait conseillé pour son retour au travail. Fort de cette lettre, l'employeur a prétendu que M. McKinley avait délibérément caché le fait que le médecin avait indiqué qu'il pourrait retourner au travail sans problème s'il prenait ce médicament. M. McKinley a nié qu'il avait menti.

PREMIÈRE INSTANCE : GRAVITÉ DE LA MALHONNÊTÉTÉ

Dans ses directives au jury, le juge de première instance a déclaré que pour qu'il y ait motif valable, le jury doit conclure a) que le comportement de l'appelant était effectivement malhonnête et b) que "[TRADUCTION] cette malhonnêteté était grave au point d'être incompatible avec la relation employeur-employé". Le juge a également soumis la question des dommages-intérêts exemplaires à l'appréciation du jury ainsi que la question de dommages-intérêts pour la mauvaise foi de l'employeur dans le cadre du congédiement, au sens de l'arrêt *Wallace* (voir ["Équitablement, raisonnablement et décentement" : la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient](#)). Le juge a cependant décidé que la preuve était insuffisante pour soumettre à l'appréciation du jury la question des dommages-intérêts punitifs.

Le jury a donné raison à M. McKinley et lui a accordé 100 000 \$ à titre de dommages-intérêts généraux et 100 000 \$ à titre de dommages-intérêts exemplaires. Puisque les jurys ne donnent pas les motifs de leurs décisions, on ne peut savoir si le jury avait conclu qu'il n'y avait eu aucune

malhonnêteté de la part de M. McKinley, ou que sa malhonnêteté n'était pas suffisamment grave pour justifier un congédiement.

COUR D'APPEL : LA MALHONNÊTÉTÉ EST TOUJOURS UN MOTIF VALABLE

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a jugé que le juge de première instance avait fait erreur en invitant le jury à tenir compte de la gravité de la malhonnêteté alléguée et à déterminer si elle était grave au point de justifier le congédiement. D'après la Cour d'appel, "[TRADUCTION] la malhonnêteté dans l'exécution d'un contrat de travail, comme celle alléguée en l'espèce, est un motif de congédiement et ce motif ne dépend pas de la 'gravité' de la malhonnêteté".

Par conséquent, le jury aurait dû recevoir comme directive que s'il concluait à la malhonnêteté telle qu'alléguée par l'employeur il devait, en droit, conclure qu'il existait un motif valable de congédiement. La Cour n'a pas substitué une conclusion à l'effet qu'il y avait motif valable, mais a ordonné un nouveau procès.

COUR SUPRÊME DU CANADA : RUPTURE DANS LA RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

La principale question en litige devant la Cour suprême était de déterminer si le juge de première instance avait fait erreur en donnant comme directive au jury qu'il devait, pour conclure à un motif valable, non seulement conclure que M. McKinley avait menti, mais aussi que sa malhonnêteté était grave au point de rompre la relation employeur-employé. La Cour a jugé à l'unanimité que le juge de première instance avait eu raison.

Dans sa revue de la jurisprudence, la Cour a noté qu'il existait deux courants dans les décisions en la matière : d'une part, que les circonstances de l'acte malhonnête doivent être tenues en ligne de compte pour déterminer s'il existait un motif valable et, d'autre part, que toute malhonnêteté, quelle que soit sa gravité, constitue un motif suffisant.

Un examen plus attentif révèle toutefois, selon la Cour, que cette divergence paraît plus importante qu'elle ne l'est. Dans tous les cas où la malhonnêteté en soi a été jugée un motif valable de congédiement, les tribunaux étaient saisis de formes de malhonnêteté qui "frisaient le vol, la malversation, la contrefaçon ou les manoeuvres frauduleuses". Le fait que ce courant de jurisprudence avait toujours trait à des formes très graves de malhonnêteté indiquait, toujours selon la Cour, quel cadre analytique il convenait d'appliquer au cas de M. McKinley.

La Cour a jugé que selon ce cadre analytique, seules certaines formes de malhonnêteté constituaient en soi un motif valable et qu'il fallait considérer la forme précise que revêtait la malhonnêteté dans chaque cas :

"[J]e suis d'avis que, pour déterminer si un employeur est en droit de congédier un employé pour cause de malhonnêteté, il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée. Plus particulièrement, il s'agit de savoir si la malhonnêteté de l'employé a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé."

LA RÈGLE DE LA COUR D'APPEL MÈNE À DES RÉSULTATS "DÉRAISONNABLES ET INJUSTES"

On peut prévoir, a fait remarquer la Cour, des mesures disciplinaires moins sévères pour des infractions moins graves, en se fondant sur le principe de la proportionnalité entre la gravité de l'inconduite et la sanction imposée. À l'appui de cet énoncé, la Cour a fait référence à certaines de ses décisions qui affirment l'importance de l'emploi pour le sens de l'identité et la valorisation de chacun. Le fait que l'emploi fait partie intégrante de la vie et de l'identité d'une personne dans

notre société, joint au pouvoir inégal de négociation entre l'employeur et l'employé, signifie qu'il faut faire montre de prudence avant d'adopter le point de vue de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique :

"[L]a règle absolue et inconditionnelle que la Cour d'appel a adoptée en l'espèce me pose un problème sérieux. Suivant son raisonnement, un employeur serait en droit de congédier un employé pour un seul acte malhonnête, si négligeable soit-il. ... Une telle approche pourrait favoriser des résultats à la fois déraisonnables et injustes. En l'absence d'une analyse des circonstances ayant entouré l'inconduite alléguée, de sa gravité et de la mesure dans laquelle elle a influé sur la relation employeur-employé, il se pourrait bien que le congédiement pour un motif aussi moralement déshonorant que la 'malhonnêteté' soit lourd de conséquences pour un employé. En outre, permettre le congédiement pour un motif valable dans tous les cas où le comportement d'un employé peut être qualifié de 'malhonnête' aurait injustement pour effet d'accroître la position de force des employeurs dans la relation employeur-employé."

Après avoir énoncé ces raisons de principe pour rejeter l'approche de la Cour d'appel, la Cour suprême a conclu que le juge de première instance n'avait pas fait erreur en demandant au jury de considérer si la malhonnêteté de M. McKinley, le cas échéant, justifiait son congédiement.

LES DOMMAGES-INTÉRÊTS AU SENS DE L'ARRÊT WALLACE SONT JUSTIFIÉS, MAIS NON LES DOMMAGES-INTÉRÊTS EXEMPLAIRES

Le juge de première instance avait également soumis à l'appréciation du jury la question d'une période prolongée de préavis, selon l'arrêt *Wallace*. Signalant que M. McKinley avait été congédié alors qu'il était en congé d'invalidité à court terme et qu'il souffrait de dépression, et que l'employeur avait refusé de lui trouver un autre poste dans la compagnie, le juge de première instance avait indiqué aux jurés que s'ils croyaient que ce comportement constituait de la mauvaise foi ou un traitement injuste, ils pouvaient prolonger la période de préavis.

La Cour a confirmé cette partie des directives au jury, mais non la partie concernant les dommages-intérêts exemplaires. Ceux-ci sont accordés pour un préjudice ouvrant droit à une action, distinct du bris de contrat inhérent au congédiement injuste mais lié directement au congédiement.

Le juge avait indiqué au jury qu'il existait des éléments de preuve permettant de conclure que l'employeur avait délibérément infligé de la détresse mentale, et avait donc soumis cette question au jury. À ce titre, le jury avait accordé 100 000 \$ à M. McKinley.

La Cour a jugé que le juge de première instance avait fait erreur en présentant cette question au jury, la preuve que l'employeur avait délibérément agi pour léser M. McKinley n'étant pas suffisante. Cette partie de la décision a donc été annulée.

Notre point de vue

L'arrêt *McKinley* va de pair avec d'autres décisions récentes de la Cour suprême qui tendent à contrer ce que la Cour perçoit comme étant un rapport de force inégal, favorisant les employeurs, dans les relations employeur-employé dans le cadre de la common law. L'arrêt s'inscrit également dans le sens général de la jurisprudence d'éviter des réactions rigides et automatiques aux catégories d'inconduite pour plutôt privilégier l'approche contextuelle qui étudie chaque situation factuelle.

Il convient de souligner que la Cour suprême a également manifesté son approbation à l'égard de sanctions moindres pour les cas d'inconduite qui ne justifient pas le congédiement, ce qui semblerait indiquer que l'employeur qui impose une mesure disciplinaire pour une conduite malhonnête qui n'est pas un motif valable est à l'abri d'une poursuite pour congédiement déguisé. Voir à ce sujet l'article sur *Haldane v. Shelbar* (voir "[La Cour d'appel entrevoit la suspension d'employés non-syndiqués](#)"), ainsi que l'article sur *O'Dwyer v. Dominion Soil Investigation Inc.* (voir "[Le tribunal déclare que la rétrogradation d'un employé problème ne constitue pas un congédiement implicite](#)").

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/>.