
Congédiement d'une employée en congé de maladie – La Cour d'appel de l'Ontario conclut que les dommages-intérêts de type *Wallace* ne sont pas automatiques

Les employeurs connaissent bien l'arrêt marquant rendu par la Cour suprême du Canada dans *Wallace c. United Grain Growers Ltd.* (1997). Selon cet arrêt, les employeurs doivent agir de bonne foi lorsqu'ils congédient des employés. Le manquement à cette obligation par un employeur peut donner lieu à une indemnité sous forme de prolongation de la période de préavis accordée à l'employé congédié. L'arrêt *Wallace* a reconnu la vulnérabilité inhérente des employés au moment où on résilie leur contrat d'emploi. Cette vulnérabilité est-elle exacerbée dans les cas où l'employé est congédié lorsqu'il est en congé de maladie, de sorte que des dommages-intérêts de type *Wallace* sont automatiquement justifiés? La Cour d'appel de l'Ontario a récemment abordé cette question dans *Mulvihill c. Ottawa (City)* (25 mars 2008).

Dans *Mulvihill*, l'employée a commencé à travailler pour la Ville d'Ottawa en 2001. Elle a été à son service pendant trois ans. Au fil du temps, la relation d'emploi est devenue de plus en plus acrimonieuse. Les collègues et les superviseurs disaient éprouver des difficultés à travailler avec l'employée, la trouvant difficile et agressive. On se plaignait aussi de la qualité et de la précision de son travail. Cette relation acrimonieuse a atteint son paroxysme au milieu de l'année 2004 lorsque l'employée a déposé une plainte de harcèlement contre une collègue et sa supérieure. Elle ne s'est pas présentée au travail et a produit une note de son médecin indiquant que son absence était nécessaire pour des raisons médicales.

La Ville a ouvert une enquête sur sa plainte de harcèlement et a conclu que les événements ayant mené à la plainte ne constituaient pas du harcèlement. La Ville a demandé à l'employée de retourner au travail, ce que celle-ci a refusé. L'employée, insatisfaite des résultats de l'enquête de la Ville, a envoyé un courriel à deux hauts fonctionnaires de la Ville et au maire. Elle a de nouveau allégué le harcèlement et elle a attaqué la crédibilité et la compétence de ses supérieurs. La Ville a donc mis fin à son emploi au motif d'insubordination et de défaut de retourner au travail. L'employée a intenté une poursuite pour congédiement injustifié. Au début du procès, la Ville a modifié sa défense en supprimant son argument selon laquelle le congédiement était justifié. Elle a versé à son ancienne employée l'équivalent de trois mois de salaire tenant lieu d'un préavis de trois mois.

Le juge de première instance a conclu que le contrat d'emploi exigeait une indemnité de départ correspondant à quatre mois et demi de salaire en plus de la valeur des avantages sociaux au cours de cette période. Il a accordé en sus l'équivalent de cinq mois et demi de salaire au titre de dommages-intérêts de type *Wallace* au motif que le congédiement était « injustifié » et que l'employée avait été congédiée pendant qu'elle était en congé de maladie. L'employeur a interjeté appel, soutenant que des dommages-intérêts de type *Wallace* n'étaient pas justifiés.

LA COUR D'APPEL

La question en litige dont était saisie la Cour d'appel était de savoir si la façon dont la Ville s'était comportée en congédiant Mulvihill justifiait des dommages-intérêts de type *Wallace*. La Cour a énoncé la norme applicable aux employeurs selon cet arrêt :

« Lors d'un congédiement, l'employeur doit être candide, raisonnable, honnête et franc avec son employé et doit s'abstenir de se comporter de façon injuste ou de mauvaise foi, par exemple en mentant, en faisant des déclarations trompeuses ou en étant inutilement dur. »

Appliquant cette norme, la Cour d'appel a examiné la question de savoir si l'employeur avait agi de mauvaise foi en congédiant l'employé sans motif valable :

« Le fait qu'en l'espèce la Ville ait abandonné la défense des motifs valables au début du procès ne peut être considéré comme une preuve de mauvaise foi ou d'injustice au moment du congédiement [...] Les employeurs doivent être libres d'abandonner un argument fondé sur les motifs valables sans crainte que cet abandon les forcera automatiquement à verser des dommages-intérêts de type *Wallace*. »

La Cour a alors conclu que, dans les circonstances, l'employeur avait été « candide, honnête et franc » au sujet des motifs pour lesquels il congédiait l'employée. L'employeur avait communiqué le fondement du congédiement (insubordination). Il avait aussi fait part de la conduite particulière qui avait donné lieu à l'avis de l'employeur selon lequel elle avait fait preuve d'insubordination (le courriel au maire et son défaut de retourner au travail). La Cour a conclu que la position de l'employeur n'était pas déraisonnable et qu'il ne s'agissait pas d'un cas où l'employeur avait inventé des raisons pour établir un motif valable.

La Cour a ensuite examiné la question de savoir si le fait que l'employée était en congé de maladie au moment du congédiement justifiait des dommages-intérêts de type *Wallace*. La Cour a déclaré ce qui suit :

« Le simple fait que M^{me} Mulvihill était en congé de maladie au moment du congédiement ne signifie pas nécessairement que le congédiement a été effectué de façon injuste ou de mauvaise foi. »

La Cour a fait remarquer qu'aux fins des dommages-intérêts de type *Wallace*, c'est la *manière* dont le congédiement a été effectué, à la lumière du contexte intégral de la relation d'emploi, qui doit être examinée pour déterminer s'il y a eu mauvaise foi de la part de l'employeur. La Cour a souligné qu'aucun élément de preuve produit au procès ne pouvait soutenir une conclusion que la Ville avait menti, qu'elle avait fait des déclarations trompeuses ou qu'elle s'était montrée inutilement dure dans la façon dont elle a congédié Mulvihill. Par conséquent, la Cour d'appel a infirmé la décision par le juge de première instance d'octroyer des dommages-intérêts de type *Wallace*. L'indemnité de l'employée a été limitée à l'équivalent de quatre mois et demi de salaire et d'avantages sociaux.

À notre avis

Même si la décision rendue par la Cour d'appel dans *Mulvihill* est antérieure à l'arrêt clé qu'a rendu la Cour suprême du Canada dans *Honda c. Keays*, les deux décisions demeurent néanmoins compatibles. Les lecteurs d'*Au point* se rappelleront que, dans *Honda c. Keays*, la Cour suprême du Canada a exigé que les dommages-intérêts de type *Wallace* soient fondés sur les dommages réellement subis plutôt que sur la prolongation arbitraire de la période de préavis (voir « La Cour Suprême du Canada annule l'octroi de dommages-intérêts punitifs de 100 000 \$ dans une affaire de congédiement injustifié et expose de nouveau le droit relatif aux dommages-intérêts dans le domaine de l'emploi » à notre page Publications). Malgré ce changement, l'obligation par l'employeur d'agir de bonne foi dans la façon dont il effectue un congédiement ainsi que la conduite de mauvaise foi qui donne lieu à des dommages-intérêts compensatoires demeurent les mêmes. À cet égard, les décisions *Mulvihill* et *Honda* sont fortement fondées sur l'arrêt *Wallace* et indiquent clairement que des dommages-intérêts de type *Wallace* ne sont pas automatiquement accordés lorsque l'employé est malade au moment du congédiement. L'arrêt *Mulvihill* indique également que des dommages-intérêts de type *Wallace* ne seront pas automatiquement accordés lorsque l'employeur congédie l'employé en se basant sur un motif justifié pour ensuite invoquer un autre motif. Un tel changement peut être fondé sur de nombreux facteurs, notamment le désir de régler le litige hors cour. La Cour a indiqué que même dans les cas où l'employeur invoque un motif de congédiement qui est jugé injustifié, des dommages-intérêts de type *Wallace* ne seront pas automatiquement accordés si l'employeur avait des motifs raisonnables de croire à la justification du motif de congédiement. De tels cas se distinguent des congédiements où l'employeur ne dispose d'aucune justification plausible mais tente d'inventer des allégations de faute afin d'en établir une. De telles allégations inventées sont fausses, trompeuses et insensibles

et constituent la conduite inéquitable qui donne ouverture aux dommages-intérêts compensatoires mentionnés dans l'arrêt *Wallace*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au 613-940-2735.

A fin 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.emondharden.com/>.