

[EYB2023BRH2586](#)

Bulletin en ressources humaines

Mars 2023

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Leyne c. PSP Investments – La Cour d'appel fournit un éclairage intéressant sur les règles applicables concernant les régimes d'intéressement de courte et longue durée et leur traitement eu égard au délai de congé payable selon les articles 2091 et 2092 C.c.Q.

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cet arrêt dans lequel la Cour d'appel rejette l'appel d'un haut salarié estimant avoir droit à une indemnité tenant lieu de délai de congé supérieure à celle versée par son employeur et aux avantages dévolus, sur plusieurs années, des régimes d'intéressement octroyés lors de son embauche.

INTRODUCTION

Il y a certains constats qui s'imposent d'eux-mêmes : ce qui est raisonnable pour l'un ne l'est pas nécessairement pour l'autre. Et c'est là que réside une – parmi plusieurs – difficulté sous-jacente au texte de l'article [2091](#) C.c.Q. qui prévoit, nous paraphrasons, que toute partie à un contrat de travail à durée indéterminée doit offrir un délai de congé ou une indemnité en tenant lieu « raisonnable ».

Inscrit dans un libellé qui paraît clair, cet adjectif de onze lettres est néanmoins responsable de moult débats et positions opposées entre employeurs et salariés. Pour preuve, la jurisprudence québécoise sur l'étendue de cette disposition et les variables à considérer est éloquente, et abondante. Plusieurs éléments doivent être considérés par les employeurs, ou leurs conseillers juridiques, lorsqu'ils sont appelés à déterminer l'indemnité tenant lieu de délai de congé en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Quel est le salaire annuel en présence d'un boni discrétionnaire ? Comment calculer le salaire annuel du salarié en présence d'avantages à valeur pécuniaire ? Que faire des différents régimes d'intéressement ? Si plusieurs de ces questions peuvent être aisément répondues par le recours à une doctrine spécialisée, l'arrêt *Leyne c. PSP Investments*¹ nous apparaît particulièrement pertinent pour l'attention portée aux différents régimes d'intéressement de courte et longue durée. L'arrêt fournit également un rappel pertinent pour les praticiens à l'égard de l'article [2091](#) C.c.Q.

I– LES FAITS

Timothy Leyne, un haut salarié pour la société PSP Investments et responsable d'une équipe de presque dix personnes, a été congédié par son employeur le 4 novembre 2015. Monsieur Leyne y occupait alors le poste de directeur général du portefeuille d'investissement majeur depuis son embauche, au printemps 2010.

PSP Investments, une société de la Couronne fédérale, est responsable de la gestion du plus important fonds d'investissement de la fonction publique fédérale, qui ultimement vise à fournir les liquidités nécessaires pour le régime de retraite des fonctionnaires fédéraux.

À l'occasion de son embauche, Monsieur Leyne a droit à d'importantes conditions de travail. Pour ne nommer que quelques modalités, précisons que son contrat de travail prévoit qu'il recevra un salaire de base variant entre 230 000 \$ et 250 000 \$ pour les années 2011 à 2015, une indemnité annuelle discrétionnaire de 15 000 \$, en plus des montants payables en vertu des régimes d'intéressement de courte et longue durée.

Considérant différents motifs, notamment la performance des investissements sous sa responsabilité, le non-respect des directives et politiques applicables en matière de dépenses discrétionnaires et la qualité des habiletés interpersonnelles, PSP Investments a décidé, en novembre 2015, de mettre fin à l'emploi de Monsieur Leyne.

À cette date, PSP Investments a versé à Monsieur Leyne une indemnité de fin d'emploi équivalente à neuf mois de salaire de base, 93 852 \$ eu égard au régime d'intéressement de courte durée pour l'année financière 2015, 670 258 \$ concernant le régime d'intéressement de longue durée pour les années 2013 à 2016 de même que la possibilité de recourir à une firme spécialisée en transition professionnelle, pour une durée de six mois.

Estimant que les sommes versées par PSP Investments étaient insuffisantes, Monsieur Leyne a poursuivi cette dernière et a réclamé divers éléments notamment, incluant une indemnité de fin d'emploi plus généreuse et des sommes additionnelles en lien avec les régimes d'intéressement de courte et longue durée.

II– LA DÉCISION

En première instance², l'honorable Christian Imer, j.c.s., a accueilli partiellement la réclamation de Monsieur Leyne en concluant que ce dernier avait droit à des sommes additionnelles pour le régime d'intéressement de courte durée ainsi qu'une somme représentant les contributions au régime de retraite durant la période de préavis.

Le tribunal a toutefois rejeté les prétentions de Monsieur Leyne sur la durée du préavis de fin d'emploi requis dans les circonstances ainsi que sur l'interprétation et l'application des clauses du régime d'intéressement de longue durée. Insatisfait de ces conclusions, Monsieur Leyne a entrepris d'appeler de cette décision devant la Cour d'appel.

Le 23 mars 2022, la Cour d'appel, sous la plume de l'honorable Sophie Lavallée, j.c.a., a rejeté l'appel, avec les frais de justice. De façon succincte, la Cour a rejeté les prétentions de l'appelant voulant que le juge de première instance avait erré dans l'analyse du caractère raisonnable du délai de congé, notamment en ne tenant pas compte – selon l'appelant – des circonstances entourant son embauche de même qu'eu égard à son obligation de mitigation des dommages après la fin d'emploi.

La Cour a d'abord réitéré les critères applicables pour déterminer le délai de congé raisonnable, et ce, en vertu des articles [2091](#) et [2092](#) C.c.Q. La Cour a également pris soin de mentionner, d'entrée de jeu, que le juge de première instance était investi d'une discrétion judiciaire et d'un vaste pouvoir d'appréciation sur les faits de chaque dossier.

Outre les critères expressément mentionnés à l'article [2091](#) C.c.Q., la Cour a relevé qu'il fallait considérer, dans l'appréciation du délai de congé, les circonstances de chaque cas ainsi que la possibilité d'obtenir un poste analogue en tenant compte de la formation, de l'expérience et des compétences du salarié.

Sur ce point, la Cour a déterminé que l'indemnité tenant lieu de délai de congé pour une période de neuf mois était appropriée pour un gestionnaire d'une petite équipe de travail âgé de 51 ans, ayant plus de cinq années de service continu, et ce, dans le contexte où ce dernier n'avait pas été débauché.

Au contraire, Monsieur Leyne était plutôt, à l'occasion de son embauche par PSP Investments, dans une situation de transition professionnelle vue la fin imminente de son mandat pour la société Rio Tinto.

La Cour a également relevé que le juge n'avait pas erré en concluant que l'appelant avait fait des choix particuliers en décidant d'exclure, après sa fin d'emploi pour PSP Investments, toute possibilité d'emploi dans le secteur bancaire, alors qu'il détenait une expertise et expérience dans ce secteur d'activités.

Sur la question du régime d'intéressement de courte durée, la Cour d'appel a souligné que l'appelant avait déjà bénéficié d'une somme plus importante que celle qu'il aurait dû avoir n'eut été d'une application stricte des modalités contractuelles.

La Cour a également rejeté les prétentions de l'appelant quant à l'application du régime d'intéressement à longue durée. Reconnaissant que la structure de paiement et les objectifs fondamentaux de ce régime étaient foncièrement différents du régime de courte durée, la Cour a conclu qu'il était impossible pour l'appelant d'avoir droit aux avantages de ce régime durant le délai de congé.

À ce stade, il est pertinent de mentionner que la structure de ce régime d'intéressement prévoyait qu'un boni pour une année donnée était payé par PSP Investments uniquement 48 mois plus tard, soit à l'expiration de la « période de performance ». Ce délai s'inscrivait notamment dans un contexte de fidélisation des employés et permettait à PSP Investments de connaître les multiplicateurs nécessaires à l'établissement dudit boni.

Considérant la structure de ce régime, l'appelant a donc reçu en juin 2015, pour l'année 2012, un boni substantiel de 878 066 \$. Par son recours, il souhaitait donc bénéficier du boni pour l'année 2013, mais souhaitait également que son délai de congé soit considéré pour les fins des bonis visant les années 2014, 2015 et 2016.

Or, la Cour a déterminé que l'objectif de ce régime était prospectif et que, dès la survenance de la fin d'emploi, ce type de boni n'avait plus d'objet. La Cour a donc rejeté la prétention du salarié, lequel demandait de pouvoir continuer d'accumuler des blocs d'unité durant la période de préavis de fin d'emploi, le tout dans le but qu'un boni soit éventuellement payable pour les années visées par l'accumulation desdits blocs.

Cela dit, l'appelant a tout de même eu droit au boni payable pour l'année 2013 puisque l'événement déclenchant le paiement est survenu durant la période de délai de congé. Par contre, la Cour a déterminé que l'appelant avait reçu, à l'occasion de son congédiement, une somme plus élevée qu'il n'aurait reçu en fonction de l'application de l'article [2092](#) C.c.Q. En effet, les modalités contractuelles du régime étaient plus favorables et généreuses que le strict effet de la loi.

III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

Cet arrêt de la Cour d'appel nous apparaît particulièrement intéressant dans la mesure où il pose des limites quant aux différents avantages à valeur pécuniaire à considérer dans le calcul de l'indemnité tenant lieu de délai de congé. Comme en témoigne cet arrêt de la plus haute cour de la province, toute somme ne doit pas nécessairement être considérée dans le calcul du préavis raisonnable selon l'article [2091](#) C.c.Q.

Dans la mesure où des sommes substantielles étaient en jeu, l'on peut aisément comprendre que l'appelant ait fait moult tentatives pour obtenir les sommes relatives au régime d'intéressement de longue durée. Bien qu'il ait effectivement contribué à la performance globale de son employeur sur plusieurs années avant sa fin d'emploi, le régime d'intéressement avait des objectifs propres et les montants payables demeuraient incertains et non définis au moment de la fin d'emploi.

Cet arrêt nous apparaît donc s'inscrire en ligne directe avec la jurisprudence québécoise antérieure concernant les avantages à valeur pécuniaire généralement consentis dans le cadre du préavis raisonnable en vertu de l'article [2091](#) C.c.Q.

La Cour a ainsi respecté le caractère prospectif du régime d'intéressement, et n'a pas prêté foi aux demandes de l'appelant de permettre que ce régime produise des effets plusieurs années après la fin d'emploi, ce qui aurait été en contradiction avec les objectifs inhérents au délai de congé ou l'indemnité qui doit en tenir lieu.

CONCLUSION

En somme, nous ne pouvons que nous réjouir de cet arrêt de la Cour d'appel qui établit une ligne claire en matière de régime d'intéressement de longue durée. De plus, les conclusions retenues et l'attention portée au texte du régime d'intéressement démontrent, plus que jamais, la pertinence et surtout la nécessité d'une rédaction juridique claire et précise sur les objectifs d'un tel régime.

Dans le contexte où l'on assiste actuellement à une déferlante d'offres d'avantages à l'emploi et de créativité dans l'octroi de conditions de travail plus généreuses en marge d'une stratégie d'attraction de main-d'oeuvre, parions que la question des variables à considérer dans le quantum de l'article [2091](#) C.c.Q. continuera d'alimenter les tribunaux.

* M^e Raphaël Allard est avocat et associé au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., et concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) 2022 QCCA 407, [EYB 2022-439077](#) ; demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême, n° 40194, 20 mai 2022.

[2.](#) 2020 QCCS 240, [EYB 2020-345423](#).

Date de dépôt : 7 mars 2023