

[EYB2020BRH2362](#)

Bulletin en ressources humaines

Novembre 20201

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Carignan c. Maison Carignan inc. – Lorsque la Cour d'appel doit rappeler que l'exercice du droit de congédier, aussi nécessaire et justifié soit-il, doit demeurer respectueux et humain

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cette décision dans laquelle la Cour d'appel traite de l'abus du droit de congédier et réitère qu'une telle décision doit être prise dans le respect en plaçant l'humain au cœur du processus.

INTRODUCTION

Permettons-nous de rappeler une évidence en matière de relations de travail et de rapports individuels : il n'est jamais facile ni particulièrement agréable pour tout professionnel en ressources humaines ou pour un entrepreneur de procéder à une fin d'emploi de l'un de ses salariés.

Encore plus maintenant, dans le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19.

Une telle décision, qu'elle résulte d'un exercice de rationalisation des ressources, d'un changement corporatif voire même d'un comportement inacceptable de l'employé, sera sujette à un examen minutieux et doit, dans ce contexte, résulter d'un exercice intrinsèquement délicat et personnel. Autrement, un tribunal pourrait conclure qu'un employeur a abusé de son droit de congédier et que ce dernier doit compenser le préjudice moral subi par son ex-salarié.

La question de l'abus du droit de congédier est le principal élément pour lequel nous jugeons pertinent de commenter la décision *Carignan c. Maison Carignan inc.*¹, notamment parce qu'il s'agit du seul moyen d'appel accueilli par la Cour d'appel.

I– LES FAITS

M. Yvon Carignan est l'un des cofondateurs de la Maison Carignan inc. (« Maison ») qui exploite dans la région de Trois-Rivières, depuis 1989, un centre d'aide pour personnes ayant des problèmes de dépendance.

Au moment de son congédiement, en décembre 2014, il est le directeur général de la Maison, fonction qu'il occupe depuis la création de la société portant son nom.

M. Carignan conteste sa fin d'emploi pour motifs sérieux et réclame à la Maison, par sa demande introductive d'instance, la somme de 790 000 \$ pour divers chefs de réclamation en plus de réclamer la réintégration dans son poste.

L'honorable Jacques Blanchard, j.c.s. a rejeté, le 26 novembre 2018, après plus de cinq journées d'audience, la demande instruite par le demandeur. Le tribunal a alors conclu que la Maison était bien fondée de procéder à la fin d'emploi dans le contexte où ce dernier avait fait preuve de laxisme, de manque d'intérêt et de supervision sur la gestion financière de la Maison, avait fait une utilisation inappropriée et non justifiée de sommes appartenant à la Maison en plus de ne pas respecter son obligation de loyauté durant la période de suspension avec solde pour fins d'enquête.

Vu sa position sur les motifs sérieux justifiant la fin d'emploi, le tribunal a rejeté la demande d'être réintégré dans son poste en plus de refuser l'octroi d'une compensation pour atteinte à la réputation, « aliénation du symbole d'excellence » et préjudice moral.

Insatisfait de la décision rendue et jugeant que des erreurs manifestes et déterminantes avaient été commises par le juge de première instance, le demandeur a fait appel de cette décision.

La Cour d'appel devait donc déterminer si l'honorable Jacques Blanchard de la Cour supérieure s'était mépris sur les responsabilités confiées au demandeur en matière de gestion des finances, sur l'existence de motifs sérieux, sur l'inapplicabilité du concept de gradation des sanctions et sur la conclusion d'absence d'abus du droit de congédier.

II– LA DÉCISION

La formation de trois juges de la plus haute Cour de la province a rapidement traité et rejeté les moyens d'appel fondés sur les questions éminemment factuelles, rappelant la sphère d'intervention limitée en cette matière.

C'est ainsi que les questions entourant une erreur du juge de première instance sur les responsabilités du demandeur dans la gestion des finances et sur l'existence de motifs sérieux ont rapidement été évacuées de la décision.

Sur le fond, il est cependant utile de préciser que la Cour a rappelé un principe bien établi en jurisprudence et étayé en doctrine concernant l'inapplicabilité du principe de gradation des fonctions pour les plus hauts dirigeants d'une entreprise. Concluant à sa grande latitude et à son importante autonomie décisionnelle, la Cour a déterminé que ce principe ne se prêtait pas à la situation factuelle de M. Carignan.

Enfin, et puisque cette intervention est d'intérêt pour tous les professionnels oeuvrant en relations de travail et pour les entrepreneurs et employeurs, la Cour d'appel a conclu que l'annonce du congédiement au demandeur justifiait l'octroi de dommages moraux de l'ordre de 20 000 \$, compte tenu des

circonstances particulières.

Il convient de préciser que la fin d'emploi du demandeur s'est faite dans le contexte d'une suspension avec solde pour fins d'enquête en février 2014, d'une enquête indépendante entreprise par un cabinet comptable s'échelonnant sur plusieurs mois pour finalement culminer par la signification par huissier de justice d'une lettre confirmant la résiliation du contrat de travail, en décembre 2014.

Aucune rencontre n'a été convoquée pour expliquer les différentes conclusions de l'enquête ni pour informer le demandeur de la décision rendue nécessaire. Sans statuer sur l'obligation légale d'organiser une rencontre en personne en lien avec un devoir d'équité procédurale, la Cour souligne tout de même qu'un comportement différent aurait sans doute été souhaitable.

Rappelons que le demandeur était le cofondateur de la Maison et qu'il y avait oeuvré avec passion et labeur pendant plus de 25 ans. Il était la figure de proue de la Maison qui portait son nom et l'organisme était largement reconnu dans la communauté pour sa vocation sociale.

La Cour a déterminé que la façon de congédier le demandeur était brutale et complètement dissociée d'un exercice raisonnable du droit de congédier. L'annonce de la décision de la Maison ne plaçait pas l'humain au centre du processus et a causé un préjudice moral au demandeur. Ce préjudice allait au-delà du traumatisme inhérent à une fin d'emploi.

III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

La décision commentée nous apparaît particulièrement intéressante puisqu'elle s'inscrit, selon nous, dans un continuum de décisions de la Cour d'appel qui se montre très attentive au contexte dans lequel survient la fin d'emploi.

Qu'il suffise à ce titre de préciser qu'un examen sérieux des circonstances factuelles a été réalisé dans les arrêts *Fondation (Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi) c. Poutres Lamellées Leclerc inc.*², *Garneau c. Gestion Universitas inc.*³ et *Structures Lamerain inc. c. Meloche*⁴.

Ces arrêts rendus entre 2015 et 2020 témoignent de l'attention portée par la Cour d'appel sur les circonstances dans lesquelles se déroule la fin d'emploi et rappellent l'évidence, soit celle de respecter, dans le cadre de la résiliation du contrat de travail, les articles [6](#), [7](#) et [1375](#) C.c.Q.

Selon ces arrêts et l'arrêt commenté, force est de constater que plusieurs comportements répréhensibles ont tous justifié l'octroi de dommages moraux aux personnes concernées, notamment : l'élaboration d'une stratégie obscure pour forcer le congédiement, l'indication trompeuse de volonté de conserver un important salarié à l'emploi à la suite d'une transaction corporative ainsi que la transmission d'une lettre de congédiement par huissier de justice, sans autre explication après une suspension pour fins d'enquête échelonnée sur plus de dix mois.

Vu les enseignements de ces décisions, la manière dont il est procédé à la fin d'emploi demeure totalement d'actualité, encore plus que jamais alors que des réorganisations d'entreprise sont de plus en plus nombreuses et que des mises à pied deviennent malheureusement permanentes dans le contexte de la pandémie actuelle.

CONCLUSION

En somme, l'arrêt commenté rappelle une fois de plus qu'il est important – peu importe la gravité des motifs justifiant la fin d'emploi d'un salarié - pour l'employeur de ne pas succomber à ses émotions et de faire preuve de respect, de prudence, mais surtout d'humanisme dans l'annonce d'une fin d'emploi à un salarié.

Bien que cette considération puisse relever de l'évidence pour certains – et espérons pour plusieurs - il n'est pas inutile pour la Cour de préciser que l'employeur qui fait défaut de respecter les règles élémentaires de civilité à l'occasion d'une fin d'emploi peut être condamné à payer des dommages moraux.

Soyons assurés que cet arrêt aura un caractère dissuasif sur les employeurs et qu'il fournira un argument supplémentaire aux praticiens en droit du travail qui agissent très souvent à titre de conciliateurs lors de fins d'emploi houleuses.

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

[1.](#) *Carignan c. Maison Carignan inc.* 2020 QCCA 1042, [EYB 2020-358364](#).

[2.](#) 2020 QCCA 261, [EYB 2020-347225](#).

[3.](#) 2018 QCCA 1525, [EYB 2018-302004](#).

[4.](#) 2015 QCCA 476, [EYB 2015-249364](#).

Date de dépôt : 24 novembre 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.