Un employeur peut introduire une demande reconventionnelle contre un salarié dans le cadre d'un litige intenté par la Commission des normes du travail afin qu'il soit opéré compensation

17 décembre 2014

Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Compagnie d'assurances Standard Life du Canada*[1] (« affaire *Standard Life du Canada* »), la Cour du Québec a accepté qu'un employeur produise une demande reconventionnelle à l'endroit d'une salariée dans le cadre d'une réclamation intentée par la Commission des normes du travail (« C.N.T. ») au nom de cette même salariée. Ce faisant, la Cour autorise Standard Life du Canada (« l'Employeur ») à demander, dans le cadre d'une demande reconventionnelle, qu'il s'opère compensation entre les sommes dues à cette salariée et les sommes que celle-ci doit à l'employeur. L'affaire *Standard Life du Canada* va cependant à l'encontre d'une jurisprudence majoritaire de la Cour du Québec[2] selon laquelle un employeur ne peut, dans le cadre d'un recours intenté par la CNT, introduire une demande reconventionnelle contre son salarié ou ex-salarié, celui-ci n'étant pas un « demandeur » au sens du Code de procédure civile[3].

Dans l'affaire *Standard Life du Canada*, la CNT réclamait, au nom d'une salariée, la somme de 2 301 $ pour des vacances impayées. Pour sa part, l'Employeur soutenait qu'il avait opéré compensation entre cette somme et des avances de salaire consenties à la salariée en vertu d'une convention de remboursement. Il lui réclamait donc le solde des avances dues après compensation au moyen d'une demande reconventionnelle. La CNT soutenait que l'Employeur n'était pas autorisé à opérer compensation et que sa demande reconventionnelle aurait dû être effectuée dans un dossier distinct. La CNT demandait donc l'irrecevabilité et la radiation de la demande reconventionnelle de la Standard Life.

Dans son jugement, la Cour du Québec se fonde sur un arrêt de la Cour d'appel[4] pour conclure que la salariée est « partie » à l'action intentée par la CNT et que l'Employeur peut donc faire valoir contre la CNT tout moyen opposable à la salariée elle-même[5]. Dans le cas précis où l'Employeur demande qu'il soit opéré compensation entre les sommes qu'il doit à la salariée et les sommes que celle-ci lui doit, le tribunal devra s'assurer que l'Employeur détenait, avant l'institution des procédures intentées par la CNT, une créance certaine, liquide et exigible, auquel cas il pourra y avoir extinction de la dette jusqu'à hauteur de la moindre des deux[6].

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

La Cour du Québec appuie également sa conclusion sur la règle de la proportionnalité telle qu'énoncée au *Code de procédure civile*[7]. Dans les faits, accueillir la requête en irrecevabilité de la CNT obligerait l'Employeur à intenter un recours distinct contre la salariée. De l'avis de la Cour, les intérêts de la justice seraient moins bien servis dans une telle éventualité que si la demande reconventionnelle de l'Employeur était traitée en même temps que l'action de la CNT, ces deux demandes émanant de la même source.

Lavery suivra l'issue du fond du litige de l'affaire *Standard Life du Canada* et vous tiendra informés de tout développement jurisprudentiel significatif à cet égard.

---

1 2014 QCCQ 4523.

2 Voir notamment *Commission des normes du travail c. 9175-0489 Québec inc. (Steak frites Saint-Paul)*, 2013 QCCQ 3884 (C.Q.); *Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal c. Hewitt Équipements ltée*, 2012 QCCQ 1485 (C.Q.) et *Commission des normes du travail c. Groupe Dubé Entrepreneur Général inc.*, 2012 QCCQ 6896 (C.Q.).

3 RLRQ c. C-25.

4 *Commission des normes du travail c. Motos Daytona inc.*, 2009 QCCA 1833 (C.A.) (« *Motos Daytona inc.* »), citant *Maltais c. Corp. du parc régional du Mont Grand-Fonds inc.*, D.T.E. 2002T-715 (C.A.).

5 Préc., note 1, par. 11 et 12.

6 *Motos Daytona inc.*, préc., note 4.

7 Préc., note 3, article 4.2.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.