lavery
Avocats

Le congédiement sans cause fait son entrée dans le *Code canadien du travail* : la Cour d'appel fédérale rend jugement

10 mars 2015

Auteur

Brittany Carson

Associée, Avocate

Le 22 janvier 2015, la Cour d'appel fédérale a rendu un jugement extrêmement important[1] dans lequel elle conclut qu'un congédiement sans cause ne constitue pas nécessairement un « congédiement injuste » au sens du *Code canadien du travail* (le « Code »)[2]. Dans cette décision rendue dans l'affaire *Wilson* c. *Atomic Energy of Canada Limited*, la Cour a vraisemblablement mis fin à un long débat datant de l'adoption des dispositions législatives sur le congédiement injuste à la fin des années 1970. La Cour y renverse un courant jurisprudentiel en vertu duquel les employés fédéraux ne pouvaient être congédiés que pour cause, un manque de travail ou l'abolition de leur poste.

LES FAITS

Atomic Energy of Canada Limited (« AECL ») est le plus important laboratoire de sciences et technologies nucléaires au Canada. Wilson y travaillait depuis quatre ans et demi et le dernier poste qu'il a occupé, soit celui de superviseur en approvisionnement, n'était pas considéré comme un poste de direction. En novembre 2009, il a été congédié sans cause. AECL lui a alors offert une indemnité de départ équivalant à environ six mois de salaire. Wilson a refusé cette offre et déposé une plainte pour congédiement injuste en vertu de l'article 240 du Code, qui se lit comme suit :

> 240. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si :
>
> (a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur;
>
> (b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.
>
> (2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours

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

qui suivent la date du congédiement.

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

[*Nos soulignements*]

Wilson a toutefois continué à recevoir son salaire d'AECL pendant six mois, cumulant ultimement la totalité de l'indemnité de départ qui lui avait été initialement offerte.

Un arbitre a été nommé pour entendre la plainte de Wilson et les parties lui ont présenté les deux questions suivantes :

1. AECL pouvait-elle légalement mettre fin à l'emploi de Wilson sans cause, et

2. si oui, l'indemnité de départ payée était-elle suffisante pour un congédiement « justifié » ?

HISTORIQUE DES PROCÉDURES

Wilson prétend qu'en vertu du Code, les employeurs ne peuvent congédier un employé sans cause. AECL réplique qu'un congédiement sans cause n'est pas nécessairement injuste au sens du Code. Pour sa part, l'arbitre souscrit à la prétention de Wilson selon laquelle les employés ne peuvent être congédiés que pour cause, pour manque de travail ou abolition de leur poste. AECL demande alors à la Cour fédérale de réviser cette décision. La Cour fédérale lui a donné raison, infirmant la décision de l'arbitre en première instance. Wilson loge un appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Le pouvoir d'intervention de la Cour aux fins de régler une controverse jurisprudentielle au sein d'un tribunal administratif

Un des éléments intéressants de cette affaire est les motifs sur lesquels se fonde la Cour pour intervenir dans le but de mettre fin à deux courants jurisprudentiels contradictoires au sein d'un tribunal administratif.

Depuis la décision de la Cour suprême du Canada dans *Domtar Inc.* c. *Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*,[3] il est bien établi que le fait qu'un tribunal rende des décisions contradictoires sur un sujet particulier ne constitue pas en soi un motif de révision judiciaire. Dans ce contexte, la décision de la Cour d'intervenir dans cette cause est plutôt surprenante. Le juge Stratas dispose de la question comme suit :

[TRADUCTION]

[53] Lorsque des tribunaux siègent en formation, il est possible que l'un soit en désaccord avec l'autre en matière d'interprétation législative. Avec le temps, on peut s'attendre à ce que différentes formations résolvent ce problème à travers l'évolution de la jurisprudence ou grâce à des discussions institutionnelles telles qu'approuvées dans *Sitba* c. *Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, 1990 CanLII 132 (CSC), [1990] 1 R.C.S. 282, 68 D.L.R. (4e) 524. Il est possible que dans les premières phases d'un désaccord, sans autres considérations en la matière, les préoccupations relatives à la primauté du droit pourraient ne pas prévaloir et, en conséquence, les cours de révision devraient faire preuve de retenue et permettre au tribunal de développer sa jurisprudence, tel que le Parlement l'a autorisé.

[54] Toutefois, nous ne sommes pas ici dans un cas de désaccord initial en matière

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

> d'interprétation législative au niveau administratif. Nous sommes plutôt dans une situation où un désaccord perdure depuis plusieurs années. Plus encore, puisqu'aucun arbitre ne lie l'autre et parce qu'ils agissent indépendamment plutôt qu'au sein d'un cadre institutionnel tel qu'un tribunal, il n'y a aucune garantie que ce désaccord se règlera. Tout porte à croire que les arbitres, agissant de manière indépendante, continueront à entretenir ce désaccord, peut-être pour toujours.
>
> [55] Par conséquent, sur le plan conceptuel, les préoccupations liées à la primauté du droit doivent ici prévaloir et justifient l'intervention de cette Cour afin de mettre un terme à cette discorde et faire un point de droit une fois pour toutes. Nous devons mettre fin à ce conflit.
>
> [*Nos soulignements*]

Étant donné le désaccord tenace et vraisemblablement insoluble des arbitres sur ce problème d'interprétation législative, le juge Stratas conclut que la Cour pouvait légitimement intervenir et que la norme de contrôle est celle de la décision correcte[4].

La Cour d'appel fédérale privilégie donc l'approche selon laquelle, lorsqu'un conflit sur un point de droit perdure sur une longue période sans issue prévisible, les tribunaux siégeant en révision peuvent et devraient intervenir au nom de la primauté du droit.

Cette approche se démarque de manière importante de la jurisprudence existante au sujet du pouvoir d'intervention des tribunaux supérieurs pour résoudre un problème de jurisprudence contradictoire au sein d'un tribunal administratif.

Le congédiement sans cause en vertu du Code

Après avoir rejeté une objection préliminaire fondée sur la prématurité de la demande initiale de révision judiciaire à la Cour fédérale, le juge Stratas, qui rédige l'opinion majoritaire de la Cour d'appel fédérale, rejette l'appel.

En accord avec la Cour fédérale, qui a siégé en première instance sur la révision judicaire, la Cour d'appel fédérale décide que le Code permet le congédiement sans cause et que ce type de congédiement n'est pas automatiquement « injuste ». Afin de déterminer si un congédiement est injuste, les arbitres doivent examiner les circonstances particulières de chaque cas[5].

La Cour analyse la relation entre la jurisprudence en matière de droit de l'emploi (en anglais, la *common law*, ci-après désignée le « droit commun ») et le Code. En vertu du droit commun, un employeur peut congédier sans cause un employé non syndiqué, mais demeure tenu de lui donner un préavis raisonnable ou une indemnité en tenant lieu. De son côté, le Code prévoit un mécanisme de plainte et de recours en matière de congédiement injuste, mais ne définit pas le terme « injuste ». La Cour conclut que les articles pertinents du Code n'éliminent pas la notion de préavis raisonnable établie par le droit commun. Au contraire, le Code complète et ajoute au droit commun. Bref, le texte du Code n'infère pas qu'un employé possède un « droit à un emploi », dans le sens où tout congédiement sans cause serait automatiquement injuste. À ce sujet, le juge Stratas qui a rédigé le jugement unanime, écrit :

> [TRADUCTION]
>
> [70] Il n'y a toutefois rien dans le Code ou dans son objectif qui suggère que le Parlement accordait aux employés non syndiqués un « droit à l'emploi » ou tentait de placer les employés syndiqués dans la même position que les employés non-syndiqués et de les protéger d'un congédiement sans cause. Au contraire, les alinéas 230(1) et 235(1) autorisent expressément un employeur à mettre fin au lien d'emploi, même sans cause, et requièrent qu'un préavis ou une indemnité en tenant lieu soit donné.

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

> [71] Si le Parlement avait eu l'intention de limiter le droit de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi aux cas où une cause existe, il aurait pu le prévoir expressément. Après tout, avant que le Parlement n'adopte les dispositions en cause dans la présente affaire, le législateur de la Nouvelle-Écosse venait de le faire. Ce dernier a modifié ses lois du travail afin de prévoir « qu'un employeur ne peut congédier …[un] employé sans cause juste » : Loi sur les normes du travail, S.N.S. 1975, c. 50, art. 4. […]
>
> [*Nos soulignements*]

Le juge Stratas estime que puisque le Code ne limite pas explicitement le droit d'un employeur de mettre fin au lien d'emploi aux cas où une cause juste existe, l'exigence du préavis raisonnable du droit commun doit s'appliquer. Si le Parlement avait voulu adopter un régime législatif dans lequel les principes de droit commun ne s'appliquent pas, il l'aurait indiqué clairement. Le Code ne fait que créer un forum parallèle aux cours de justice pour entendre les plaintes en matière de congédiement injuste et octroyer aux arbitres des pouvoirs de redressement que les juges de droit commun n'ont pas[6].

Le juge Stratas a d'ailleurs examiné l'argument de Wilson à l'effet que si la Cour acceptait le raisonnement d'AECL, les employeurs pourraient alors congédier leurs employés sans cause, leur payer une somme d'argent qu'ils jugeraient adéquate et les laisser sans droit de recours utile sous le Code. Selon la Cour, tel n'est pas le cas, puisque « [TRADUCTION] *[l]'arbitre a toujours la responsabilité d'analyser les circonstances et de déterminer si le congédiement, avec ou sans cause, était injuste* »[7]

Le juge Stratas et la Cour se sont fondés sur la décision de l'arbitre dans *Klein* v. *Royal Canadian Mint*[8] Bien que, dans cette affaire, l'arbitre ait rejeté l'argument voulant que le congédiement sans cause d'un employé soit automatiquement injuste, il n'a pas présumé que le congédiement d'un employé à qui une indemnité de départ avait été versée serait automatiquement justifié. La Cour a clairement statué que « [TRADUCTION] *le fait qu'un employeur ait versé une indemnité de départ à un employé n'empêche pas un arbitre d'accorder un autre dédommagement s'il détermine que le congédiement était injuste* »[9]. La Cour a toutefois pris le soin de noter qu'un arbitre, sous le Code, n'est pas libre de conclure qu'un congédiement est injuste sur « [TRADUCTION] *n'importe quelle base* »[10]. Afin de déterminer si un congédiement est injuste, les arbitres devront considérer les principes de droit commun bien établis ainsi que les décisions arbitrales en matière de congédiement.

CONCLUSION

Par cette décision, la Cour d'appel fédérale met fin, nous l'espérons, à des décennies de longs débats sur la question de savoir si un congédiement sans cause est nécessairement injuste au sens du Code. En effet, dans plusieurs provinces, les employeurs fédéraux peuvent dorénavant mettre fin à l'emploi de leurs employés « sans cause », dans la mesure où ils leur offrent un préavis raisonnable ou une indemnité en tenant lieu, et une indemnité de départ, dans les juridictions où une telle indemnité est exigée. Les employeurs devraient néanmoins s'assurer que les employés congédiés sont traités de manière équitable. Bien qu'un congédiement sans cause ne soit pas automatiquement injuste, il peut tout de même être considéré comme tel dans l'éventualité où aucun préavis raisonnable ni indemnité de départ n'est donné. Si l'employé congédié faisait une plainte en vertu du Code, l'arbitre devra déterminer si une indemnité de fin d'emploi est raisonnable selon les circonstances de chaque cas.

Seul le passage du temps nous permettra d'évaluer le véritable impact qu'aura cette décision. Toutefois, pour le moment, la Cour d'appel fédérale a octroyé une importante victoire aux employeurs de juridiction fédérale.

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

En date de la publication de cet article, M. Wilson n'a pas demandé l'autorisation de se pourvoir à l'encontre de ce jugement devant la Cour suprême du Canada.

---

[1] 2015 FCA 17 (CanLII), http://canlii.ca/t/gg41h [Wilson].

[2] L.R.C., 1985, c. L-2.

[3] [1993] 2 R.C.S. 756.

[4] *Wilson, supra* note 1, au para. 57.

[5] *Ibid.*, au para. 62.

[6] *Ibid.*, au para. 74

[7] *Ibid.*, au para. 94.

[8] *Klein* v. *Royal Canadian Mint*, [2012] C.L.A.D. no 358.

[9] *Wilson, supra* note 1 au para. 99.

[10] *Ibid.*, au para. 100.

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