Le congédiement sans cause en droit fédéral : la Cour suprême du Canada ferme la porte

10 août 2016

Auteur

Brittany Carson

Associée, Avocate

La conclusion de l'affaire *Wilson* c. *Énergie Atomique du Canada Limitée*[1] a eu lieu le 14 juillet dernier avec le jugement de la Cour suprême du Canada (ci-après la « Cour suprême »). En effet, la Cour suprême a renversé la décision controversée de la Cour d'appel fédérale dans laquelle elle avait conclu qu'un congédiement sans cause ne constituait pas nécessairement un « congédiement injuste » en vertu du Code canadien du travail (ci-après le « Code »)[2].

Les faits

Wilson, un superviseur à l'approvisionnement, fut congédié sans motif après avoir travaillé pendant quatre ans et demi pour Énergie Atomique du Canada Limitée (ci-après « EACL »). EACL est le plus important laboratoire de sciences et de technologies nucléaires au Canada. Le dossier disciplinaire de Wilson était vierge au moment du congédiement. EACL a offert à Wilson une indemnité de départ équivalant à près de six mois de salaire, que ce dernier a refusée. Par la suite, Wilson a déposé une plainte pour congédiement injuste en vertu de l'article 240(1) du Code. EACL a continué à lui verser son salaire pendant six mois, de sorte que Wilson a reçu l'indemnité de départ qui lui avait initialement été offerte. EACL estimait par ailleurs cette offre comme étant généreuse.

L'historique

L'arbitre saisi du dossier de première instance devait répondre à deux questions :

1. EACL pouvait-elle légalement mettre fin à l'emploi de Wilson sans cause; et
2. Si oui, l'indemnité de départ versée était-elle suffisante pour que le congédiement soit considéré « justifié » ?

L'arbitre a déterminé que le versement d'une indemnité de départ par un employeur ne permet pas

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

d'exclure la question du caractère juste du congédiement et donc un employeur ne peut congédier un salarié sans cause simplement en lui offrant une indemnité de départ.

À la demande d'EACL, la Cour fédérale, en révision judiciaire, a renversé la décision de l'arbitre, concluant au caractère déraisonnable de celle-ci. Elle conclut qu'un employeur peut congédier sans cause un salarié dans la mesure où il lui offre une indemnité de départ correspondant à un préavis raisonnable, tel que le permet la *common law*.

La Cour d'appel fédérale a confirmé cette décision et conclu que le Code ne limite pas le droit d'un employeur de congédier sans cause un salarié en vertu de la *common law*. Notons que la Cour d'appel fédérale a procédé au contrôle judiciaire de la décision de la Cour fédérale selon la norme de la décision correcte.

Les positions des parties

Devant la Cour suprême, EACL a plaidé qu'un employeur régi par le droit fédéral peut congédier un salarié sans motif, dans la mesure où il lui verse une indemnité équivalant à un préavis raisonnable, tel que le prévoit la *common law*. À l'inverse, Wilson prétend qu'un tel employeur ne peut congédier un employé sans cause et qu'offrir une indemnité de départ ne rend pas un tel congédiement « juste ». Les deux parties s'entendaient toutefois sur la norme de contrôle applicable, soit celle de la décision raisonnable.

La norme de contrôle applicable

Malgré l'accord des parties quant à la norme de contrôle applicable, la juge Abella a rédigé un long obiter sur la question. Estimant que la réforme introduite par l'arrêt *Dunsmuir*[3] n'a pas simplifié le contrôle judiciaire des décisions administratives, elle soumet qu'une autre réforme du droit administratif est nécessaire. Elle propose l'abolition de la norme de contrôle de la décision correcte afin de conserver une norme unique : celle de la décision raisonnable. Ses collègues n'étaient toutefois pas disposés à procéder à la réforme des normes de contrôle en droit administratif.

La décision de la Cour suprême

La question en litige était donc de savoir si l'interprétation des articles 240 à 246 du Code faite par l'arbitre était raisonnable. Les juges majoritaires ont estimé que oui. Analysant le texte du Code, le contexte dans lequel ces articles ont été adoptés ainsi que l'avis de la majorité des arbitres et auteurs en droit fédéral du travail, la Cour a rappelé que l'objectif principal de ces dispositions législatives était d'offrir aux employés non syndiqués une protection contre le congédiement sans motif analogue à celle dont bénéficient les employés visés par une convention collective. D'autre part, la *common law* ou, le cas échéant, le *Code civil du Québec*, prévoit qu'un employeur peut, à moins d'une disposition statutaire l'interdisant, congédier un salarié sans motif en lui versant une indemnité de départ équivalant à un préavis raisonnable. À titre d'exemple, au Québec et en Nouvelle-Écosse, la loi prévoit expressément qu'un employeur ne peut congédier un salarié sans cause. Au Québec, l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*[4] exige une cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi d'un salarié comptant plus de deux ans de service continu. Contrairement à la Cour d'appel fédérale, la Cour suprême a conclu que les articles 240 à 246 du Code, en droit fédéral du travail, remplacent entièrement le régime de *common law*.

L'inverse mènerait à des incohérences : les réparations prévues aux articles 240 à 245 n'auraient aucune utilité si un employeur pouvait congédier sans motif en versant simplement une indemnité de

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

départ. De plus, il serait incongru que des protections offertes aux employés par le Code puissent être supplantées par le droit d'un employeur de congédier sans motif un salarié en vertu de la *common law*. Par conséquent, la conclusion qui s'impose est que le régime prévu au Code exclut en totalité le régime de *common law* et qu'en droit fédéral, l'employeur ne peut congédier sans cause un salarié en lui versant simplement une indemnité correspondant à un préavis raisonnable.

Dans sa décision, la Cour d'appel fédérale motivait son utilisation de la norme de la décision correcte par l'existence de courants jurisprudentiels contraires sur la question en litige. À ce sujet, la juge Abella fait les observations suivantes :

> « [60] Parmi plus de 1 740 sentences arbitrales et décisions rendues depuis l'adoption du régime de congédiement injuste, mes collègues ont compté seulement 28 décisions qui ont suivi la démarche préconisée par M. Wakeling [références omises]. Parmi ces 28 décisions, 10 ont été rendues après la décision de la Cour fédérale en l'espèce et ne comptent donc pas lorsqu'il s'agit de déterminer le degré de « discorde » au sein des arbitres avant la présente affaire [références omises].
>
> [61] Il reste donc 18 affaires ayant appliqué cette démarche, dont trois ayant été tranchées par l'arbitre Wakeling lui-même. Autrement dit, le « désaccord [qui] perdure depuis au moins une vingtaine d'années » selon mes collègues est formé tout au plus de 18 affaires sur plus de 1 700. On parle ici d'une goutte d'eau dans la mer qu'on tente d'élever à une séparation des eaux jurisprudentielles. »
>
> [*nos soulignements*]

L'approche de la Cour d'appel fédérale a donc été complètement écartée par la Cour suprême, la controverse jurisprudentielle n'étant manifestement pas aussi prononcée qu'il ne le paraissait.

Notons également que la Cour suprême souligne l'existence de similitudes importantes entre le régime fédéral et le régime québécois interdisant le congédiement sans cause juste et suffisante :

> « [65] Il vaut la peine de mentionner que le régime prévu dans le Code, qui a été adopté en 1978, était précédé d'une protection semblable contre le congédiement injuste prise en Nouvelle-Écosse en 1975, et suivi d'un régime semblable au Québec en 1979 [références omises]. Contrairement à ceux d'autres provinces, les régimes de la Nouvelle-Écosse et du Québec présentent des similitudes structurelles importantes avec la loi fédérale. Ils s'appliquent seulement si l'employé a travaillé pendant un certain temps et ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour des raisons économiques ou de mise à pied. À l'instar du régime fédéral, les deux régimes provinciaux ont systématiquement donné lieu à l'interprétation selon laquelle ils interdisent le congédiement non motivé. Ils prévoient une large fourchette de réparations, comme la réintégration dans l'emploi et l'indemnisation.
>
> [66] Il importe également, à mon avis, de souligner que la Cour dans Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général), [...] [2010] 2 R.C.S. 61, a conclu à propos de la disposition sur le congédiement injuste de la loi québécoise que « [s]e présentant sous une forme procédurale », elle crée « une norme substantielle du travail » (par. 10). Il serait injustifiable de ne pas appliquer la même méthode d'analyse à la disposition sur le congédiement injust[e] contenue dans le Code et de caractériser plutôt la disposition de simple mécanisme procédural. »
>
> [*nos soulignements*]

Enfin, notons la dissidence des juges Moldaver, Côté et Brown. Se basant sur le principe de la primauté du droit, ils concluent que la norme de la décision correcte s'applique, considérant l'existence de courants jurisprudentiels contradictoires. Selon eux, le régime prévu par les articles

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

240 à 246 du Code constitue simplement un autre mécanisme procédural offert aux employés qui contestent la légalité de leur congédiement et ces dispositions n'écartent pas les règles de *common law*. Un tel raisonnement ne rend pas inutiles les remèdes prévus au Code.

Nos conclusions

Cet arrêt de la Cour suprême met définitivement fin au débat sur le congédiement sans cause en droit fédéral. Désormais, les employeurs ne peuvent plus justifier un congédiement sans motif par le versement d'une indemnité de départ, même généreuse. Par ailleurs, un important rapprochement entre le droit fédéral et le droit québécois en matière de congédiement vient de se produire.

---

1. 2016 CSC 29.
2. L.R.C., 1985, c. L-2.
3. *Dunsmuir* c. *Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190.
4. L.R.Q., c. N-1.1.

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