« N'allez pas travailler là! »: dénigrer son employeur peut devenir coûteux

28 mars 2019

La Cour supérieure a condamné une ancienne employée à verser à son employeur la somme de 11 000 $ à titre de dommages moraux et punitifs parce qu'elle avait publié des commentaires diffamatoires à son égard sur le site Ratemyemployer.ca [1]. En agissant ainsi, cette employée a violé ses obligations de loyauté ainsi que des engagements de confidentialité et de non dénigrement auxquels elle avait souscrit au moment de sa fin d'emploi.

Exprimer son mécontentement par le biais des réseaux sociaux est désormais devenu monnaie courante. Quiconque peut maintenant s'insurger publiquement face à des situations qui le contrarient et, dans certains cas, cela peut susciter un intérêt médiatique inattendu.

Les employeurs se sentent ainsi vulnérables face aux commentaires que peuvent publier leurs employés, et leurs anciens employés, sur les différents médias sociaux. À ce titre, il s'avère prudent d'inclure une clause de non-dénigrement claire et précise dans les contrats de travail et les conventions de fin d'emploi ainsi que de réitérer cette obligation aux employés dans les politiques internes de l'entreprise.

Contexte

Le poste de l'employée a été aboli en janvier 2012 et dans le cadre de ses conditions de fin d'emploi, l'employeur, Digital Shape Technologies inc. (« DST »), a offert une indemnité à l'employée en contrepartie de la signature d'une transaction qui incluait une clause de confidentialité de même qu'une clause de non dénigrement à l'égard de DST.

Or, entre le 15 et le 17 avril 2012, l'employée a publié à deux reprises des commentaires sur le site Ratemyemployer.ca. Dans ces commentaires, elle décrivait notamment un environnement de travail néfaste où les interactions sociales sont découragées, un employeur qui ne donne pas les outils nécessaires pour accomplir le travail, un taux de roulement d'environ 80 %, des fins d'emploi sans motifs valables à répétition, l'embauche d'enquêteurs privés afin de connaître le contenu de rencontres entre employés et anciens employés, le piratage des comptes privés des employés sur les médias sociaux, etc.

Après avoir pris connaissance de ces publications et découvert l'identité de leur auteur, Digital Shape Technologies inc. (« DST ») et son président ont intenté une poursuite de 150 000 $ contre l'employée.

Loyauté et engagements contractuels

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

Dans son analyse, la Cour rappelle les obligations de loyauté et de discrétion prévues par le *Code civil du Québec* en matière de contrat de travail.

De plus, cette obligation de loyauté d'un employé envers son employeur subsiste malgré la fin de la relation d'emploi et comprend l'interdiction de porter atteinte à la réputation de l'employeur, ce qui entraîne inévitablement une certaine limitation du droit à la liberté d'expression.

Dans le présent cas, cette restriction apportée à la liberté d'expression devait d'autant plus être prise en considération alors que l'employée s'était engagée contractuellement à ne pas faire de commentaires qui pouvaient porter atteinte à la réputation de Digital Shape Technologies inc. (« DST ») ou dénigrer sa gestion, ses services et son produit.

Même si l'employée prétendait que la clause de non dénigrement constituait une violation de sa liberté d'expression – un droit fondamental protégé en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* – la Cour a déterminé qu'elle avait valablement renoncé à cette liberté d'expression à l'égard à son ancien employeur. En l'espèce, la clause de non dénigrement était non ambiguë, utilisant des termes clairs et précis pour préciser la portée de l'engagement.

Considérant les obligations légales et contractuelles qui liaient l'employée à Digital Shape Technologies inc. (« DST »), la Cour a conclu que l'employée avait commis une faute contractuelle qui engageait sa responsabilité.

Diffamation

La Cour examine également le recours de l'employeur suivant les règles relatives à la diffamation [2] pour conclure, après une longue analyse de la preuve, que même si un engagement de non dénigrement n'avait pas été signé par l'employée, celle-ci avait fait des affirmations factuelles qui étaient fausses, non fondées, déformées ou exagérées. Elle a ainsi porté atteinte de manière fautive à la réputation de l'employeur.

Dommages

La Cour souligne la difficulté de quantifier les dommages dans une situation de diffamation, Digital Shape Technologies inc. (« DST ») étant ici incapable de faire la preuve directe de pertes financières, d'occasions d'affaires manquées ou de candidats rebutés en lien avec à la publication des commentaires de l'employée.

Se fondant sur des paramètres jurisprudentiels, établissant une fourchette entre 10 000 $ et 30 000 $ dans le cas d'une personne morale, la Cour supérieure estime approprié un montant de 10 000 $ en dommages moraux, considérant la gravité de l'acte, son caractère intentionnel, la durée de la publication, sa consultation limitée et la collaboration de l'employée suivant la réception d'une mise en demeure.

La Cour juge également que l'octroi de dommages punitifs est justifié alors que la preuve a révélé que l'employée a porté atteinte à la réputation de Digital Shape Technologies inc. (« DST ») de façon intentionnelle. Considérant la situation financière de l'employée, celle-ci a été condamnée à verser 1 000 $ à titre de dommages punitifs.

Comportements à privilégier par un employeur

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

La publication de contenus diffamatoires à l'égard de son employeur ou de son ancien employeur peut constituer une faute civile donnant droit à une réparation du préjudice subi.

Le jugement rendu dans l'affaire *Digital Shape Technologies* démontre toutefois que la prudence commande de prévoir des engagements de non dénigrement de la part de ses employés, notamment dans les contrats d'embauche, les contrats de transactions lors d'une terminaison d'emploi, les politiques internes concernant l'utilisation d'outils technologiques et d'Internet, etc. Agir ainsi peut non seulement décourager la publication de propos diffamatoires, mais également simplifier les actions ultérieures de l'employeur en cas de manquements.

Quelques clics peuvent coûter cher et causer toutes sortes de désagréments. Une bonne raison de tourner sept fois ses doigts avant de cliquer sur « envoyer »!

---

1. *Digital Shape Technologies inc. c. Walker*, 2018 QCCS 4374
2. La diffamation consiste en la communication de propos faisant perdre l'estime ou la considération d'une personne ou qui suscite à son égard des sentiments défavorables ou désagréables. Pour qu'un tribunal puisse conclure que les propos diffamatoires constituent une faute engageant la responsabilité légale de la personne les ayant diffusés, elle doit constater : 1) que cette personne sait que les propos sont faux, ou 2) qu'elle communique des renseignements défavorables alors qu'elle devrait les savoir faux ou 3) que les propos défavorables sont vrais mais tenus sans justes motifs.

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