

DENTONS

La fin d'emploi : perspectives juridiques et stratégiques

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Plan de la présentation



1. Les sources de fin d'emploi

2. Le préavis, l'indemnité et la lettre de fin d'emploi

3. Les clauses restrictives post-emploi

4. Les recours légaux

5. Les remèdes

6. La minimisation des dommages

7. Période de questions

An aerial photograph of a dense forest, showing a mix of green deciduous trees and taller, darker evergreens. A large, semi-transparent purple shape is overlaid on the left side of the image, containing white text. The purple shape has a rounded top-right corner and a pointed bottom-right corner.

Les sources de fin d'emploi

Les sources de fin d'emploi

Démission

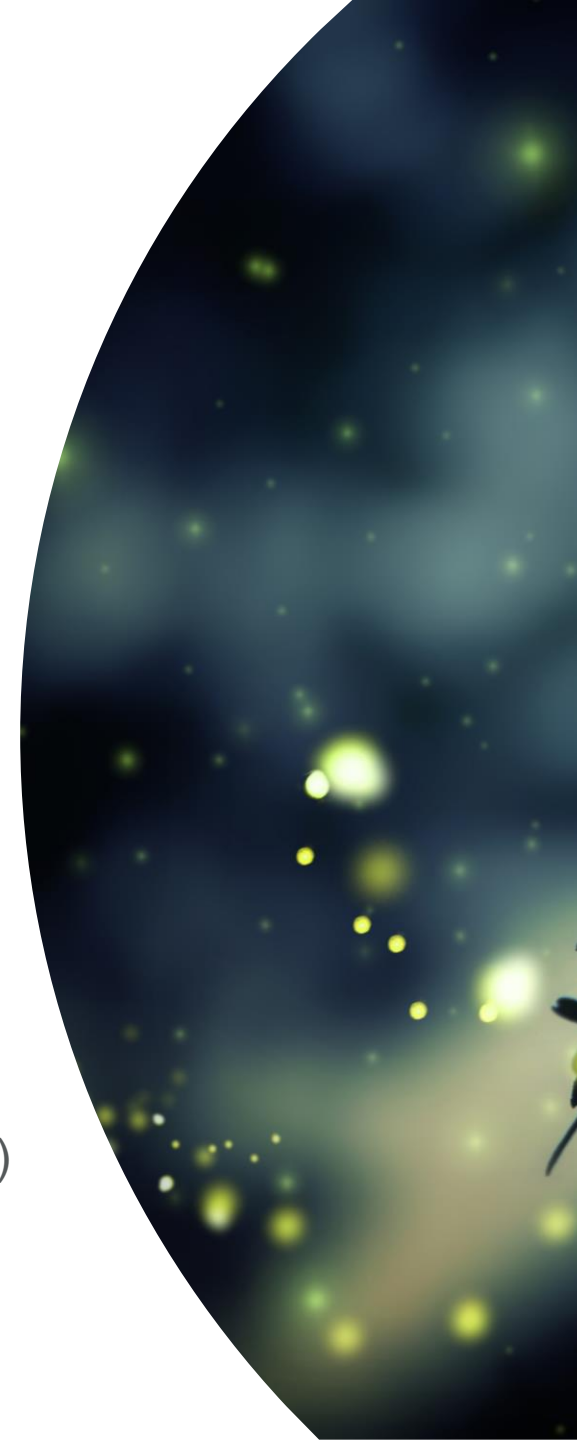
- L'employé doit donner un préavis suffisant à l'employeur

Pas de délai fixe prévu à la loi : cas par cas

- Une démission ne doit pas être faite à contretemps ou en violation des droits de l'employeur
- L'employeur peut avoir droit à des dommages si l'employé abuse de son droit à la démission
- L'employeur qui met fin à la relation d'emploi avant la fin du préavis de démission de l'employé devra donner un délai de congé ou une indemnité compensatrice à l'employé (Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51)

Possibilité de relever l'employé de ses fonctions (garden leave)

- Aucun préavis ou indemnité à payer. Paiement du salaire et des vacances accumulées



Les sources de fin d'emploi (suite)

Congédiement pour motifs sérieux

- Lorsque l'employeur a une cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi (p. ex., vol, fraude, assaut, vandalisme, etc.)
- Aucun préavis ou indemnité en tenant lieu
- L'avis de cessation d'emploi minimum prévu par la Loi sur les normes du travail (la « LNT ») doit toujours être versé sous réserve d'une faute grave
- Attention à la règle de la progression des sanctions en cas de congédiement disciplinaire
- Aucun préavis ou indemnité à payer. Paiement du salaire et des vacances accumulées



Les sources de fin d'emploi (suite)

Congédiement administratif

- Congédiement imposé en cas de manquement involontaire de l'employé est également
- Considéré comme un congédiement motivé, mais n'emportant pas la non-remise d'un préavis ou du paiement de l'indemnité statutaire
- Exemple de congédiement administratif : absentéisme excessif non fautif, rendement insatisfaisant, incompétence, etc.
- En cas de congédiement pour incompétence l'employeur doit respecter les critères de l'arrêt *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Laplante*, 2005 QCCA 788



Les sources de fin d'emploi (suite)

Congédiement sans motifs sérieux

- Survient lorsque l'employeur n'a pas de motif valable pour mettre fin à l'emploi
- Survient également lorsqu'il y a congédiement déguisé
- Paiement d'un préavis, d'une indemnité en tenant lieu ou d'un mixte des deux



An aerial photograph of a winter forest, heavily covered in snow. The trees are dark against the white snow, and the overall scene is serene and cold. A large, semi-transparent purple shape is overlaid on the left and bottom portions of the image, serving as a background for the text.

Le préavis, l'indemnité et la lettre de fin d'emploi

Préavis minimal prévu par la LNT

Conditions d'application

- Contrat à durée indéterminée
- Avis écrit de cessation d'emploi ou mise à pied de 6 mois ou plus
- Employé justifiant de 3 mois de service continu
- Rupture du contrat pour motif autre que force majeure ou faute grave

Durée de l'avis de cessation d'emploi

- Moins d'un an de service continu : 1 semaine
 - 1-5 ans de service continu : 2 semaines
 - 5-10 ans de service continu : 4 semaines
 - 10 ans ou + de service continu : 8 semaines
- Il peut s'agir d'un préavis travaillé, d'une indemnité en tenant lieu ou d'un mixte des deux
 - Ne s'applique généralement pas aux cadres supérieurs



Préavis raisonnable prévu au Code civil du Québec (« CCQ »)

La durée du préavis varie notamment en fonction des facteurs suivants :

- La nature de l'emploi / poste
 - La durée de la prestation de travail
 - L'âge de l'employé
 - Le salaire de l'employé
 - Les circonstances particulières dans lesquelles l'emploi s'exerce (p. ex., niche, hautement spécialisé)
 - Démarchage de l'employé
-
- Il peut s'agir d'un préavis travaillé, d'une indemnité en tenant lieu ou d'un mixte des deux
 - Peut être versée par somme forfaitaire ou via une continuation salariale
 - Applicable aux cadres supérieurs



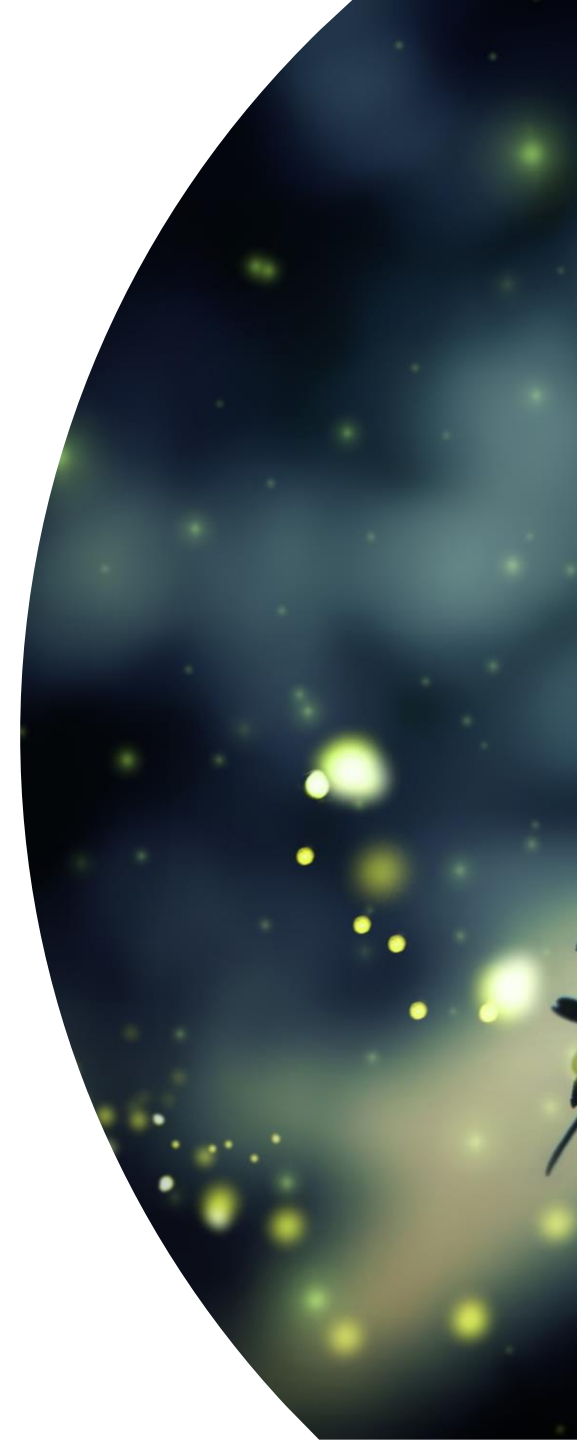
Préparation d'une lettre de fin d'emploi

Contenu standard

- Paie de vacances, primes et autres sommes dues à l'employé
- Assurances collectives (maintien ou non) et clause de conversion
- Attestation de travail
- Relevé d'emploi
- Rappel des obligations du devoir de loyauté (devoir de non-nuisance et de confidentialité)
- Retour du matériel

Offre de cessation d'emploi

- Versement du préavis en somme forfaitaire ou continuation de salaire
- Clause de récupération (« claw back »)
- Service de transition de carrière
- Lettre de référence
- Conditionnelle à la signature d'une quittance (contestation née ou à naître, concessions réciproques faites par l'employeur et l'employé, renonciation à l'exercice de recours)
- Nécessité d'un délai raisonnable pour réfléchir à l'offre (5 à 7 jours ouvrables)
- Considérations fiscales (roulement REER, imposition sur allocation de retraite)





Les clauses restrictives post-emploi

Les clauses restrictives post-emploi

Clause de confidentialité

→ Durée raisonnable maximale de 24 mois, mais standard autour de 12 mois

Clause de non-concurrence

→ Critères de validité

Durée

Territoire

Activités prohibées

→ Non-application en cas de cessation d'emploi sans motifs sérieux

→ Possibilité de conclure une entente contractuelle incluant de nouvelles clauses restrictives

Clause de non-sollicitation

→ Employés, clients ou clients potentiels

→ Non nécessité d'un territoire

→ Application de l'article 2095 du CCQ aux clauses de non-sollicitation : controverse

An aerial photograph of a coastline, showing a mix of dark blue water, sandy beaches, and green vegetation. A large, semi-transparent purple shape is overlaid on the left side of the image, containing the text.

Les recours légaux

Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

À défaut d'entente, lorsqu'il y a congédiement sans cause, deux types de recours s'offrent à l'employé

Recours en vertu du CCQ

- Peut être exercé par tous, peu importe le poste et le nombre d'années de service continu
- Applicable même en matière de réorganisation ou de restructuration d'entreprise
- Prescription dans les 3 ans du congédiement
- Recours qui s'exerce devant les tribunaux de droit commun
- Recherche le paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée
- Pas de réintégration ordonnée
- Peut être assorti de conclusions pour l'octroi de dommages moraux, dommages exemplaires et demandes pour d'autres sommes



Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (suite)

Recours en vertu de la LNT

- L'employé doit démontrer ce qui suit :

Qu'il justifie de deux ans de service continu dans la même entreprise

Qu'il a été congédié

Qu'il n'y avait pas de recours équivalent

- La plainte doit être déposée dans un délai de 45 jours du congédiement
- Recours non disponible pour les cadres supérieurs
- Inapplicable en matière de réorganisation et de restructuration d'entreprise
- L'employé bénéficie de la représentation d'un avocat de la CNESST dont les services lui sont fournis gratuitement
- Recours qui s'exerce devant le Tribunal administratif du travail
- Réintégration peut être ordonnée sinon paiement d'une indemnité pour perte d'emploi
- Paiement d'une indemnité pour perte de salaire (back pay)
- Peut être assorti de conclusions pour l'octroi de dommages moraux ou de dommages exemplaires



Pratiques interdites

Interdiction à l'employeur de suspendre ou de déplacer un employé, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction

- En raison de l'exercice d'un droit résultant de la LNT (sauf le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite)
- En raison d'une enquête effectuée par la CNESST dans l'établissement de l'employeur
- En raison de la fourniture de renseignements à la CNESST sur l'application des normes du travail ou en raison d'un témoignage dans une poursuite s'y rapportant
- Parce qu'une salariée est enceinte
- Dans le but d'éluder l'application de la LNT
- Pour le motif que la personne salariée a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations...Etc.

Pratiques interdites (suite)

Plainte à la CNESST dans les 45 jours de la pratique interdite

- L'employé devra démontrer ce qui suit :
 - *Qu'il a été congédié, suspendu ou déplacé ou qu'il a été victime de représailles*
 - *Qu'il a exercé un droit prévu à l'article 122 de la LNT*
 - *Qu'il y a concomitance entre l'exercice du droit et la mesure de représailles*
 - *Qu'il n'y avait pas de recours équivalent*
- Présomption créée en faveur de l'employé; fardeau de preuve de l'employeur
- L'employé bénéficie de la représentation d'un avocat de la CNESST dont les services lui sont fournis gratuitement
- Recours qui s'exerce devant le Tribunal administratif du travail
- Réintégration peut être ordonnée
- Paiement d'une indemnité pour perte de salaire (back pay)
- Peut être assorti de conclusions pour l'octroi de dommages moraux ou de dommages exemplaires

Plainte pour congédiement discriminatoire

Plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

- Découle de la Charte des droits et libertés de la personne (la « Charte »)
- Les motifs interdits de discrimination prévus par la Charte sont les suivants :

Âge

Grossesse

État civil

Race

Origine ethnique ou nationale

Handicap

Langue

Religion

Couleur

Convictions politiques

Condition sociale

Sexe

Orientation sexuelle

Identité ou expression de genre

- Allègue de la discrimination en emploi que ce soit pour l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail et pour l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi
- La plainte doit être déposée au plus tard 3 ans après les faits



Les remèdes

Les remèdes

Devant le Tribunal administratif du travail

- La réintégration
- L'indemnité pour le salaire perdu entre la date du congédiement et la date de la décision (back pay)
- En l'absence de réintégration, indemnité pour perte d'emploi (plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante uniquement)

Devant les tribunaux civils

- Paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée
- Paiement de la rémunération due jusqu'à l'échéance du terme dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée

Devant le Tribunal des droits de la personne

- Possibilité de réintégration
- Ordonnance dans l'intérêt public (p. ex., mettre à jour une politique de l'employeur, lettre d'excuses, etc.)

Autres réparations à considérer

- Dommages moraux (oscillent normalement entre 5 000 \$ et 20 000 \$)
- Dommages exemplaires (oscillent entre 2 000 \$ et 5 000 \$)



Exemple jurisprudentiel de comportements à éviter

Décision Tecsys inc. c. Patrao, 2023 QCCA 879

→ Les faits

- Vice-président principal des opérations mondiales congédié en 6 minutes lors d'une conversation téléphonique invoquant un problème de « cultural fit »
- Il avait 3,5 ans d'ancienneté et était âgé de 49 ans
- A demandé une lettre de recommandation que l'employeur a rendue conditionnelle à la signature d'une quittance finale
- Ses évaluations de rendement avaient toujours été très positives et il a aidé l'entreprise à augmenter son chiffre d'affaires de manière significative
- Il faudra 20 mois à l'employé pour se trouver un nouvel emploi équivalent avec un salaire 50 % moins élevé, et ce, malgré ses efforts soutenus de recherche d'emploi
- Dans ses procédures, l'employeur a initialement pris la position que le congédiement de l'employé avait été fait pour motif sérieux au sens du CCQ, mais a finalement admis avoir mis fin à l'emploi de l'employé sans motif sérieux quelques jours avant l'audience. Par ailleurs, la lettre de congédiement faisait également référence à un congédiement sans cause
- L'employé réclamait une indemnité de préavis égale à 18 mois de salaire, un montant de 95 513 \$ pour les primes impayées et 50 000 \$ pour dommages moraux, ennuis et inconvénients

Exemple jurisprudentiel de comportements à éviter

Décision *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879

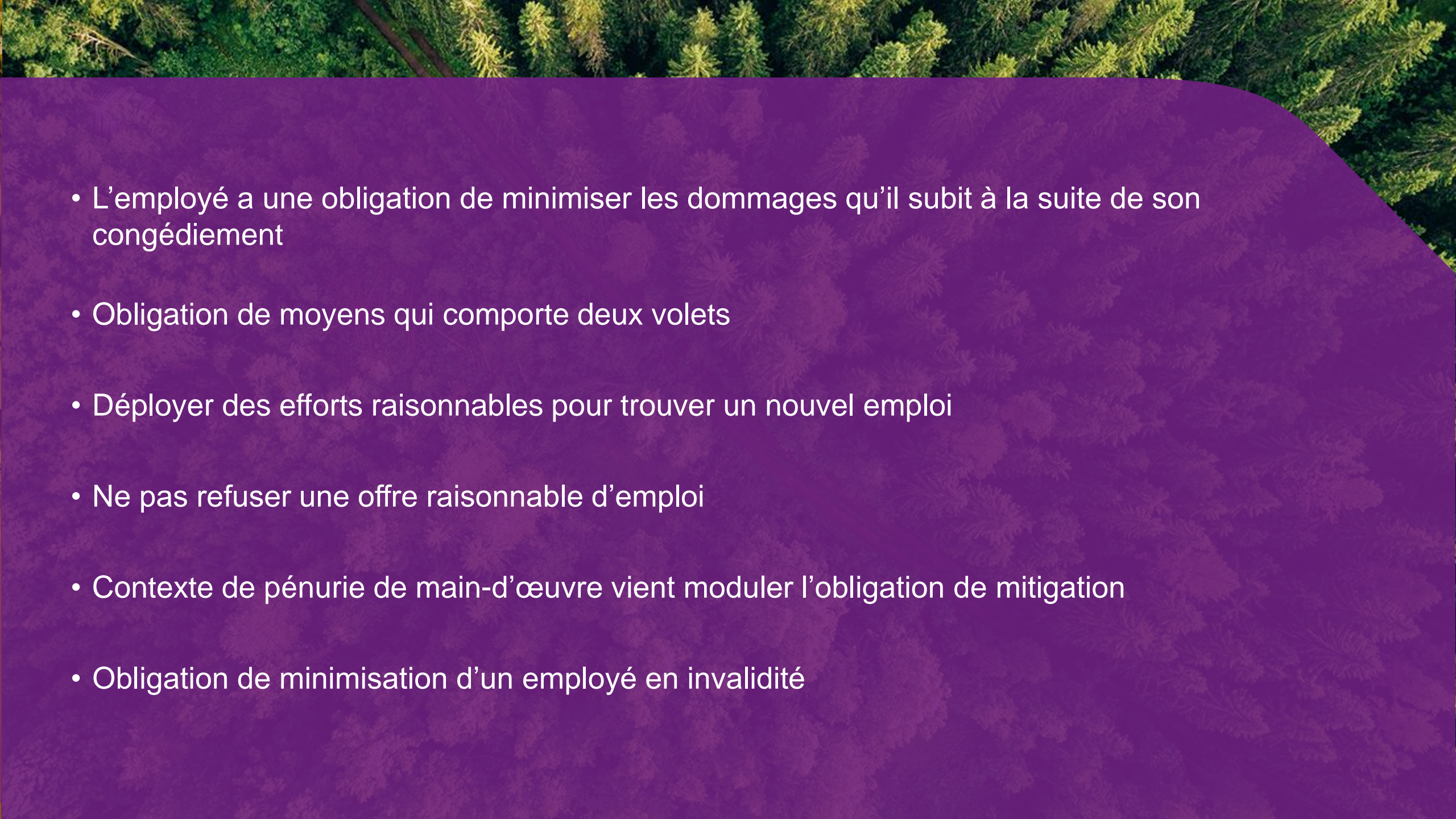
→ La décision

- L'employeur a été condamné à payer
 - Une indemnité tenant lieu de délai de congé de 13 mois
 - Le paiement du solde de la prime annuelle
 - 20 000 \$ à titre de dommages moraux
- La Cour confirme que le congédiement a été réalisé d'une manière particulièrement brutale dénotant de la mauvaise foi de la part de l'employeur qui a sans contredit abusé de son droit de congédier sans cause
- On reproche notamment à l'employeur l'absence d'avis d'insatisfaction préalable au congédiement, le manque de transparence de l'employeur dans le processus de congédiement ainsi que le refus de l'employeur de fournir à l'employé une lettre de recommandation



An aerial photograph of a dense forest, showing a mix of green deciduous trees and taller, darker evergreens. A large, semi-transparent purple shape is overlaid on the left side of the image, containing white text. The purple shape has a rounded top-left corner and a pointed right edge.

La minimisation des dommages

- 
- L'employé a une obligation de minimiser les dommages qu'il subit à la suite de son congédiement
 - Obligation de moyens qui comporte deux volets
 - Déployer des efforts raisonnables pour trouver un nouvel emploi
 - Ne pas refuser une offre raisonnable d'emploi
 - Contexte de pénurie de main-d'œuvre vient moduler l'obligation de mitigation
 - Obligation de minimisation d'un employé en invalidité

A landscape of sand dunes under a clear sky, with a purple semi-transparent overlay covering most of the image. In the foreground, there are large, dark, rounded rocks. The text "Période de questions" is centered in white on the purple overlay.

Période de questions

DENTONS

Merci de votre attention!



Virginie Dandurand

Associée, Montréal

+1 514 878 8841

virginie.dandurand@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate principale, Montréal

+1 514 878 8859

camille.paradis-loiselle@dentons.com