

--	--

<table border="1"><tr><td>JM 1234</td></tr></table> COUR SUPÉRIEURE	JM 1234
JM 1234	

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

DISTRICT DE	LONGUEUIL
-------------	-----------

--

N° :	505-17-000724-007

--

DATE :	Le 11 mars 2002
--------	-----------------

SOUS LA PRÉSIDENCE DE :	L'HONORABLE	GILLES MERCURE, J.C.S.
------------------------------------	--------------------	-------------------------------

ANDRÉ SAURIOL
demandeur
C.
BOMBARDIER CAPITAL LTÉE
défenderesse

JUGEMENT

1. Par sa déclaration amendée, le demandeur réclame une somme de

62 017,10 \$ pour congédiement injustifié et sans délai de congé. Sa réclamation inclut un montant de 25 000 \$ pour dommages moraux, un autre de 12 000 \$ pour atteinte à la dignité et des dommages exemplaires au montant de 10 000 \$.

LES FAITS

2. Le demandeur est âgé de 32 ans. Il est membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec depuis janvier 1995.

3. Il entre à l'emploi de la défenderesse en mai 1997 à titre de contrôleur pour l'une des cinq divisions de la défenderesse. Il s'occupe entre autres d'états financiers, d'analyse de résultats, d'activités ayant trait à du financement d'inventaires canadiens et internationaux et de la préparation de budgets. Son supérieur immédiat est Louis Villeneuve, vice-président finances de la défenderesse et chef de cette division. Le demandeur est affecté aux bureaux de la défenderesse à Valcourt. Il doit se rendre environ une fois par mois au siège social de la défenderesse au Vermont.

4. Au cours de l'été 1997, Dominic Douville (Douville), alors vice-président de la division financement à l'international, approche le demandeur et l'incite à rejoindre son équipe. Il lui fait miroiter la perspective d'une forte expansion de sa division dans un avenir rapproché. L'idée fait son chemin et le 1^{er} avril 1998, le demandeur quitte Valcourt pour occuper le poste de directeur des services administratifs de la division dirigée par Douville, dont les bureaux sont à Brossard. À ce titre, il s'occupe des états financiers de la division, travaille à la préparation de budgets et prête assistance à la préparation de plans stratégiques. À la demande de son supérieur hiérarchique, Douville, il se rend à quelques reprises en Hollande et en France. Il reçoit un salaire annuel de 86 500 \$ avec possibilité de toucher un bonus annuel maximal de 30% de sa rémunération, selon certains critères préétablis et en fonction du rendement de la division qui l'emploie et de celui de l'ensemble des divisions de la défenderesse pour une année donnée. Le demandeur a droit en plus aux avantages suivants :

- Plan de retraite :

Possibilité d'acquérir des actions à rendement garanti de Groupe Bombardier ;

- Plan d'assurance médicale et dentaire ;

- Plan d'assurance invalidité ;

- Remboursement par l'employeur de sa cotisation à l'Ordre des comptables agréés du Québec ;

- Remboursement d'un abonnement à un centre sportif jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 750 \$.

La preuve révèle que jusqu'au jour de son congédiement, son employeur était satisfait de ses états de service. Douville lui-même reconnaît que ses relations étaient au mieux avec le demandeur qu'il considérait comme un bon employé, comme un cadre qui s'acquittait fidèlement de sa tâche.

5. Le 22 décembre 1999, le demandeur remplit une réclamation au montant de 750 \$ (D-1) et la remet à Sylvie Devine qui, à titre d'adjointe administrative de Douville, a l'habitude de vérifier les réclamations et les pièces justificatives avant de les transmettre à son patron pour approbation. Par la pièce D-1, le demandeur réclame le remboursement d'une somme de 750 \$ pour abonnement au Club Médico-Sportif. Il joint la pièce D-2 au soutien de sa réclamation. Douville étant en vacances, ce sont ses fondés de pouvoir Mert Gunter et Camille Sauvé qui approuvent la réclamation D-1. Le demandeur reçoit son chèque de 750 \$ au début de janvier 2000.

6. Le 11 janvier 2000, Sylvie Devine informe le demandeur que son patron, qui revient de vacances, veut le voir immédiatement à son bureau. Douville lui indique qu'il n'a pas dormi de la nuit et lui demande tout de go s'il a trafiqué ses comptes de dépenses en référant à sa réclamation D-1. Le demandeur lui

représente que son abonnement au Club Médico-Sportif lui coûte 800 \$, qu'il a versé un premier acompte de 250 \$ et qu'il devra acquitter le solde en deux autres versements. Douville lui répond qu'il a réclamé 750 \$ pour un abonnement qui ne lui coûte que 250 \$. *"J'ai congédié pour moins que cela"*, lui dit-il. Il fait entrer Hilaire Boudreau (Boudreau) qui attend dans une pièce attenante à son bureau. Boudreau est directeur des ressources humaines pour les divisions canadiennes de la défenderesse. Douville répète au demandeur en sa présence, en lui exhibant le reçu D-3, que le lien de confiance est rompu, qu'il est trop tard pour les explications. Il indique au demandeur que s'il ne remet pas sa démission, il sera congédié. Il évoque la possibilité que la défenderesse porte plainte contre lui devant l'Ordre des comptables agréés du Québec. Boudreau escorte le demandeur jusqu'à son bureau et lui demande de lui remettre sur le champ son ordinateur portable, son téléphone sans fil, sa passe magnétique, ses mots de passe et ses clés. Il ne lui laisse pas le temps de prendre ses objets personnels. Il lui indique que la défenderesse se chargera de les lui faire parvenir.

7. Le demandeur ayant refusé de remettre sa démission, il est avisé par lettre du 14 janvier 2000, adressée à ses procureurs, que son congédiement est effectif à compter du 11 janvier 2000.

8. Le demandeur se met à la recherche d'un nouvel emploi. Du début mars à la fin mai 2000, il exécute des mandats de vérification pour une étude de comptables agréés et prépare des déclarations d'impôts. Le 1^{er} juin 2000, il entre à l'emploi de PR Canada Groupe Pernod Ricard Ltée au poste de directeur financier, poste qu'il occupe toujours.

9. La présente action a été intentée en février 2000.

QUESTIONS EN LITIGE

1. La défenderesse a-t-elle démontré l'existence d'un motif sérieux ou d'une

cause suffisante pour mettre fin sans délai de congé au contrat de travail à durée indéterminée du demandeur ?

2. Le délai de congé et les dommages réclamés.

DISCUSSION

1. La défenderesse a-t-elle démontré l'existence d'un motif sérieux ou d'une cause suffisante pour mettre fin sans délai de congé au contrat de travail à durée indéterminée du demandeur ?

10. La défenderesse plaide en substance qu'elle avait un motif sérieux, au sens de l'article 2094 C.c.Q., pour mettre fin au contrat de travail du demandeur sans délai de congé, pour le congédier comme elle l'a fait.

11. La défenderesse représente que la preuve a démontré que le demandeur avait voulu la tromper en réclamant le remboursement maximal de 750 \$ pour un abonnement au Club Médico-Sportif dont la pièce D-3 révèle qu'il ne lui avait coûté que 250 \$. Elle ajoute que le demandeur, pour parvenir à ses fins, a appuyé sa demande de remboursement du reçu D-2 dont il savait pertinemment qu'il s'agissait d'un faux. Elle réfère enfin au témoignage de Douville pour affirmer qu'interrogé par son supérieur à savoir s'il avait déboursé 800 \$ pour son abonnement à son club sportif, le demandeur a continué de mentir jusqu'à ce que, confronté à la pièce D-3 émanant du Club Médico-Sportif, il soit finalement obligé d'admettre qu'il n'avait payé que 250 \$ tout en s'empressant de déclarer qu'il ne s'agissait en fait que d'une somme minime, qu'il n'y avait pas lieu d'en faire tout un plat.

12. La défenderesse plaide que de telles manoeuvres dolosives et une attitude aussi irresponsable que désinvolte de la part d'un cadre supérieur, d'un comptable agréé par surcroît qui occupe des fonctions de contrôleur de

divisions, ont eu pour effet de rompre irrémédiablement le lien de confiance et justifiaient un congédiement.

13. Le demandeur plaide pour sa part qu'il n'a jamais voulu tromper ni ses supérieurs ni la défenderesse. Il ajoute que si Douville, ses fondés de pouvoir en son absence ou son adjointe Devine lui avaient posé des questions, tout malentendu aurait pu être rapidement dissipé ; que si Douville s'était donné la peine de s'informer convenablement et de lui permettre un tant soit peu de s'expliquer, il aurait vite compris qu'il ne tentait aucunement d'abuser de sa confiance.

14. Le demandeur ajoute à l'audience qu'il soupçonne maintenant qu'on ait profité de cette occasion, que l'on se soit servi de ce prétexte pour se débarrasser de lui sans indemnité.

15. Les parties ont référé le Tribunal à de la doctrine et à une abondante jurisprudence pour appuyer leurs thèses respectives. Pour trancher le présent litige, le Tribunal doit entre autres garder à l'esprit les principes suivants, abondamment reconnus dans notre droit.

a. L'obligation de loyauté de l'employé envers son employeur

16. En droit civil québécois, tout contrat comporte implicitement l'obligation pour les parties contractantes d'agir de bonne foi. Au-delà de cette exigence générale, l'employé doit demeurer loyal envers son employeur durant toute la durée du contrat et ne rien faire pour trahir la confiance que l'employeur met en lui, ce lien de confiance étant essentiel à la relation employeur-employé. Ce devoir de loyauté est d'autant plus important lorsque l'employé est un cadre supérieur à qui des responsabilités et des initiatives accrues sont confiées⁽¹⁾.

b) Tout comportement fautif de la part de l'employé ne justifie pas son congédiement

17. Le congédiement sans délai de congé pour mauvaise conduite, c'est la peine capitale en matière de contrat de travail⁽²⁾. La violation de son obligation de loyauté par l'employé peut entraîner son renvoi⁽³⁾, ce qui ne veut pas dire que tout comportement fautif justifie cette sanction ultime⁽⁴⁾. Chaque cas en est un d'espèce qui doit être évalué à la lumière de la preuve offerte.

a. Le fardeau de la preuve

18. C'est à l'employeur qui allègue qu'il a congédié sans délai de congé pour cause juste et suffisante qu'il incombe de prouver que *«l'employé a été congédié pour de tels motifs»*⁽⁵⁾. En somme, l'employeur a le fardeau de démontrer l'existence, selon les faits révélés par la preuve, de motifs sérieux justifiant le congédiement sans délai de congé⁽⁶⁾.

19. Pour trancher entre les positions irréconciliables des parties, il faut replacer dans leur contexte non seulement les événements du 11 janvier 2000 mais également ceux qui se sont déroulés à compter du moment où le demandeur a remis sa formule de réclamation de dépenses D-1, le 22 décembre 1999. Pendant l'audition, le Tribunal avait parfois l'impression que certains des protagonistes eux-mêmes apprenaient certains détails qui leur avaient peut-être échappé jusque-là.

20. Notons tout d'abord que la preuve révèle clairement que le demandeur n'a pas présenté une fausse pièce justificative pour gonfler sa réclamation c'est-à-dire qu'il n'a pas tenté de frauder son employeur en réclamant un remboursement supérieur au prix réel de son contrat auprès du Centre Médico-Sportif. La pièce D-2 n'est pas un faux dont le demandeur se serait servi par fourberie. La défenderesse a raison d'affirmer que cette pièce D-2 ne dit pas ce

qu'elle aurait dû dire et qu'elle montre à sa face même que le demandeur aurait payé 800 \$ le 21 décembre 1999 pour son abonnement. Pourtant, le témoignage non contredit de Diane Robert donne un éclairage nouveau et fournit des réponses aux questions que pouvaient légitimement se poser Parisien, Gunter et Sauvé au départ, puis Douville par la suite.

21. Diane Robert était à l'époque secrétaire réceptionniste au Club Médico-Sportif. Le centre commençait à s'informatiser et il semble que Pierre Barrakett, son propriétaire, était davantage préoccupé par la qualité et le type de services à offrir à ses membres qu'à la forme des écrits constatant les contrats. Barrakett témoigne à l'effet qu'il n'affichait pas de grille de tarifs, ne faisait pas signer de contrat et que ce qui lui importait en premier lieu était d'offrir des services sur mesure aux clients. Il consentait volontiers des rabais aux habitués. C'est ainsi que pour le demandeur, qu'il connaissait depuis quatorze ans environ, le prix pour un an de «*spinning*» (entraînement sophistiqué pour cyclistes de haut niveau) et d'utilisation du gymnase a été fixé à 800 \$, toutes taxes incluses, au lieu du prix régulier de 850 \$. Diane Robert explique pour sa part qu'elle pouvait remettre sur demande trois sortes de reçus :

a) Un reçu de paiement, montrant les sommes réellement acquittées ;

b) Un «*reçu*» pour le service acheté ;

Il s'agissait en somme davantage d'une facture montrant le prix total du contrat.

c) Un reçu du type B mais informatisé.

22. En examinant les pièces, elle témoigne à l'effet que la pièce D-2 est un «*reçu*» du type B alors que la pièce D-3 est un «*reçu*» du type A.

23. Gunter et Sauvé, les fondés de pouvoir de Douville, approuvent la réclamation D-1 du demandeur sans se poser de questions dès le 22 décembre 1999. C'est l'appel de Parisien, à qui Sauvé a expédié la demande D-1 au

bureau de Valcourt pour émission du chèque, qui éveille les soupçons de Sauvé. Parisien lui souligne qu'il a l'habitude de recevoir des copies de longs contrats de centres sportifs comme pièces justificatives et que ce qu'a annexé le demandeur à sa réclamation lui paraît être un bien «*petit reçu*», d'autant plus que l'on n'y retrouve mention ni de la T.P.S. ni de la T.V.Q..

24. À partir de là, Sauvé - qui est un cadre supérieur du même niveau hiérarchique que le demandeur - semble mettre beaucoup d'empressement à tenir son enquête et à tirer ses conclusions. Il appelle au Centre Médico-Sportif et demande combien le demandeur a déboursé pour des services : on lui répond 250 \$. Il s'empresse de se rendre au Centre accompagné de Gatien et, selon le témoignage de Diane Robert, se présente sous l'identité du demandeur lui-même. Sauvé dira plutôt dans son témoignage qu'il n'a pas dit explicitement qu'il était lui-même André Sauriol mais n'a pas dit non plus qu'il ne portait pas ce nom. Il se doutait que l'employée allait refuser de remettre un reçu à une personne autre que l'abonné lui-même. C'est ainsi que Diane Robert lui remet le reçu D-3. Sauvé ne lui pose aucune question sur le coût de l'abonnement annuel ni sur les taxes et ne lui montre pas la pièce D-2 qu'elle a émise elle-même.

25. Assez curieusement, alors qu'il est maintenant convaincu que le demandeur réclame le remboursement de 750 \$ pour un abonnement de 250 \$, Sauvé laisse passer le congé des Fêtes et prend la peine d'appeler Parisien, le 5 janvier 2000, pour lui demander d'émettre le chèque de 750 \$. Interrogé sur sa motivation à poser ce geste, il se contente d'affirmer qu'il ne voulait pas pénaliser le demandeur. Il se garde bien de souffler mot au demandeur de ses démarches ni de ses découvertes.

26. Douville revient de vacances le 10 janvier 2000. Sauvé va dîner avec lui. À la fin du repas, il informe son patron que le demandeur a produit un compte de dépenses dont le paiement a été autorisé mais qui, selon ses vérifications, montre des chiffres inexacts. Douville lui demande s'il a bien vérifié ses dires et Sauvé lui répond par l'affirmative.

27. Douville voit rouge. Dès le lendemain matin, il convoque le demandeur à son bureau. Il lui dit qu'il n'a pas dormi, lui demande, dans un langage ordurier, s'il a trafiqué son compte de dépenses. Il lui exhibe le reçu D-3 que le demandeur voit pour la première fois et lui indique qu'il a la preuve qu'il a réclamé 750 \$ pour des services qui ne lui coûtent que 250 \$. Il l'informe que le lien de confiance est rompu, que s'il ne démissionne pas sur le champ, il sera congédié et qu'une plainte pourra être logée auprès de l'Ordre des comptables agréés.

28. Le demandeur tente d'expliquer qu'il est exact qu'il n'a versé que 250 \$ mais qu'il devra acquitter la somme totale de 800 \$ en deux autres versements. Il offre d'aller payer le solde immédiatement ou de rembourser 500 \$ à la défenderesse en attendant l'échéance des versements. Rien n'y fait, Douville lui dit que la ligne a été franchie, qu'il a perdu confiance et lui conseille de remettre sa démission sur le champ pour éviter les conséquences fâcheuses auxquelles il a déjà fait allusion.

29. L'on connaît la suite. Le demandeur est escorté à l'extérieur par Boudreau sans pouvoir récupérer ses affaires personnelles.

30. Selon les circonstances révélées par la preuve, le Tribunal conclut que la défenderesse n'a pas fait la preuve d'une juste cause de congédiement sans délai de congé.

31. Le demandeur a peut-être commis une erreur de jugement. À titre de contrôleur, il n'aurait pas dû réclamer le remboursement d'une somme de 750 \$ à l'avance alors qu'il n'avait acquitté qu'un premier versement de 250 \$. Le fait qu'il avait procédé exactement de la même manière l'année précédente à l'égard du même abonnement auprès du même centre sportif ne rend pas moins discutable le procédé. L'analogie qu'il voit avec le remboursement immédiat qu'avait l'habitude d'effectuer la défenderesse d'une dépense portée à la carte de crédit personnelle de l'employé, sans attendre la facturation mensuelle et sans se demander si l'employé allait payer sur réception ou allait choisir de l'acquitter par versements mensuels, n'a pas eu l'heur de convaincre Douville. La

défenderesse ne nie pas cette pratique usuelle mais précise que, selon elle, il y a une distinction à faire entre le remboursement d'un séjour à l'hôtel et celui d'un abonnement annuel à un centre sportif. Quoi qu'il en soit, le demandeur aurait dû faire preuve de plus de prudence et de transparence en ne réclamant le remboursement de chacun des trois versements qu'après seulement les avoirs versés au Club Médico-Sportif.

32. Le Tribunal a cependant beaucoup de difficulté à croire que la défenderesse aurait congédié ainsi le demandeur si elle avait compris dès le départ qu'il s'était réellement engagé envers le Centre Médico-Sportif pour un montant de 800 \$. Chose certaine, elle aurait pu n'approuver la demande de réclamation que pour un montant de 250 \$ en profitant de l'occasion pour préciser, pour le bénéfice du demandeur et celui de tous ses cadres bénéficiant de ce privilège de se faire rembourser de tels abonnements, une politique ferme et claire pour l'avenir. Il est assez révélateur que le procureur du demandeur ait demandé copie de telles politiques - si elles existaient - dès l'interrogatoire de Boudreau en juillet 2000 et ne les aient obtenues de Douville qu'à la toute fin de son témoignage (D-5 et D-6). La défenderesse n'a aucunement tenté de démontrer que le demandeur aurait été avisé de l'existence d'une politique claire sur cette question précise, Douville se contentant de suggérer que les directives D-5 et D-6 se retrouvent sur Intranet et que les employés y ont accès.

33. Si le demandeur a commis une erreur de jugement, Sauvé a commis des erreurs beaucoup plus graves (il se fait passer pour le demandeur, demande l'émission du chèque à Parisien comme s'il avait voulu piéger le demandeur, ne pose aucune question au demandeur) et fait rapport à Douville alors qu'il a tout compris de travers. Douville tombe dans le panneau, se fâche et ne laisse aucune chance au demandeur de vraiment s'expliquer.

34. Suite à tout cet imbroglio, le demandeur apprend peu de temps après son congédiement, par le mémo P-5, que la division canadienne du financement aux consommateurs de la défenderesse a été vendue dès janvier 2000 et qu'il aurait vraisemblablement fallu le muter à un autre poste. Apprenant tout cela, dit-il, «je

comprendais qu'on m'avait jeté comme un torchon pour sauver des frais». Puis, il apprend finalement que Sauvé a obtenu une promotion en avril 2000.

35. Le Tribunal peut facilement comprendre l'amertume du demandeur face au récit des   v  nements qui ont conduit à son congédiement inattendu et brutal.

36. Le Tribunal retient que ce congédiement a été avant tout le résultat d'un vaste malentendu occasionné par les gestes fautifs de Sauvé et par l'insouciance et par l'imprudence de Douville qui a trop vite sauté aux conclusions et n'a pas laissé au demandeur la chance de s'expliquer.

37. Le Tribunal conclut avant tout que la défenderesse n'a pas prouvé avoir congédié le demandeur pour une cause juste et suffisante.

2. Le délai de congé et les dommages réclamés

a. Le délai de congé

38. Par amendement à sa déclaration en cours d'audition, le demandeur a réduit à 10 000 \$ sa réclamation pour tenir lieu de délai de congé.

39. La pièce P-6 montre qu'il a gagné en 2000, soit l'année de son congédiement, des revenus d'emploi de 82 673,48 \$. Le demandeur explique que ces revenus incluent une somme de 2 000 \$ pour divers petits travaux, dont des déclarations d'impôt qu'il a préparées pour des parents et amis. Il ajoute qu'il s'agit là de revenus d'appoint qu'il touche depuis plusieurs années, en dehors de ses heures de travail, et qui s'ajoutaient déjà au salaire que lui versait la défenderesse pendant qu'il était à son emploi. Il suggère donc de soustraire ce montant de même qu'une somme de 167,83 \$, représentant un gain en capital, pour établir à 80 505,65 \$ ses revenus d'emploi pour l'année 2000. Comme il aurait retiré un salaire de 88 400 \$ chez la défenderesse, n'eut été de son

congédiement, il établit sa perte de revenus sur une période de douze mois à la somme de 7 895 \$ qu'il arrondit à 10 000 \$ pour les fins de sa réclamation.

40. La preuve révèle clairement que le demandeur a fait des efforts louables pour minimiser ses dommages suite au congédiement. Il a multiplié les recherches d'emploi et, en attendant de dénicher le poste qu'il occupe depuis juin 2000 chez son nouvel employeur, il n'a pas hésité à accepter toutes sortes de mandats dont certains, selon son témoignage, représentaient peu de défis intéressants compte tenu de ses compétences professionnelles et, ne comblaient aucunement ses attentes au plan de la rémunération.

41. Il y a lieu d'accorder au demandeur à titre d'indemnité le montant de 7 895 \$ représentant le manque à gagner qui lui a été réellement causé par le congédiement.

42. Il y a lieu également de lui accorder la somme de 680 \$ pour le salaire auquel il avait droit entre le 12 janvier et le 14 janvier 2000, date à laquelle il a reçu sa lettre de congédiement.

43. Compte tenu de la façon dont le demandeur a réussi à minimiser ses dommages ainsi que des revenus qu'il a finalement touchés pour l'ensemble de l'année 2000, la durée du préavis ou du délai raisonnable ne revêt ici qu'une importance relative si ce n'est pour le calcul des bénéfices marginaux réclamés.

44. Aux fins de ce calcul, le Tribunal considère qu'il y a lieu, compte tenu du jeune âge relatif du demandeur, de l'étendue de ses responsabilités au sein de la défenderesse, du fait qu'il a occupé son emploi pendant un peu moins de trois ans chez la défenderesse, de fixer à huit mois la durée du délai de congé.

45. Il sera donc accordé au demandeur les montants suivants :

- Assurance médicale et dentaire⁽⁷⁾

:964,31 \$

- Abonnement sportif : 500 \$ 12 mois X 8 mois : 333,33 \$

- Cotisation à l'Ordre des comptables agréés du Québec :

872,79 \$ 12 mois X 8 mois : 581,86 \$

TOTAL : 1 879,50 \$

46. Ces sommes réunies forment un total de 10 454,50 \$ que la défenderesse sera condamnée à payer au demandeur.

b) Les dommages moraux pour abus de droit et pour atteinte à la dignité

47. Le demandeur réclame 25 000 \$ pour dommages moraux et 12 000 \$ pour atteinte à sa dignité.

48. Dans l'affaire *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*⁽⁸⁾, la Cour d'appel rappelait que les tribunaux doivent se montrer prudents et se garder de conclure trop hâtivement à de l'abus de droit de la part de l'employeur à chaque fois qu'un congédiement s'effectue de façon abrupte. Monsieur le juge Baudouin écrivait :

« En d'autres termes, je pense qu'un congédiement effectué même de façon abrupte n'est pas nécessairement un abus de droit entraînant l'application systématique de cette théorie.

Ce principe ne signifie pas pour autant qu'il n'y a jamais de place en matière de contrat de travail à durée indéterminée pour une compensation additionnelle fondée sur la théorie de l'abus de droit. Cette indemnisation, cependant, ne peut compléter l'indemnité de délai-congé que si l'on retrouve mauvaise foi, négligence et que, de ce fait, l'employé souffre des dommages additionnels dus à une faute identifiée de l'employeur. Ainsi, il y a abus de droit si l'employeur est manifestement de mauvaise foi⁽³¹⁾, place volontairement ou par négligence l'employé «dans une situation humiliante ou embarrassante⁽³²⁾» [les italiques sont du soussigné], ou encore si, à la suite du congédiement, il salit la réputation de son employé par la façon dont il le congédie (par

exemple, en y donnant une publicité négative et en nuisant ainsi à ses chances de retourner sur le marché du travail ou en fournissant des renseignements erronés ou diffamatoires à des tiers)»⁽⁹⁾

Il mettait en garde également contre le danger que la compensation pour abus de droit ne fasse double emploi avec l'indemnité de délai de congé⁽¹⁰⁾.

49. Dans l'arrêt *Wallace c. United Grain Growers Ltd*⁽¹¹⁾, la Cour suprême, sous la plume de monsieur le juge Iacobucci, rappelait :

*«Dans l'arrêt *Machtiger*, précité, on a fait remarquer que la façon dont il peut être mis fin à un emploi revêt tout autant d'importance pour l'identité d'une personne que le travail lui-même (à la p. 1002). En poussant plus loin cet énoncé, je souligne que la perte d'emploi est toujours un événement traumatisant. Cependant, lorsque la cessation d'emploi s'accompagne d'actes de mauvaise foi dans la façon dont le renvoi est effectué, les résultats peuvent être particulièrement dévastateurs. À mon avis, pour que les employés puissent bénéficier d'une protection adéquate, les employeurs devraient assumer une obligation de bonne foi et de traitement équitable dans le mode de congédiement, de sorte que tout manquement à cette obligation serait compensé par une prolongation de la période de préavis»⁽¹²⁾*

50. Dans l'affaire récente de *Marquis c. Auxilium Technologies inc. et a*⁽¹³⁾, notre collègue madame la juge Rayle écrivait au sujet de l'abus de droit dont peut être empreint un congédiement :

«Le Tribunal fait sienne la conclusion des auteurs Audet et Bonhomme quant aux formes sous lesquelles peut se manifester l'abus de droit dans le cadre de la cessation des relations entre un employeur et son employé:

«Compte tenu de ce qui précède, nous croyons que l'abus du droit de congédier peut prendre l'une des deux formes suivantes

- 1. l'employeur abuse de son droit de congédier avec malice, méchanceté et intention de nuire ;*
- 2. l'employeur abuse de son droit de congédier, sans être animé par l'intention*

de nuire, mais avec maladresse, insouciance, malveillance ou négligence. Dans un tel cas, l'employeur perd de vue les dommages qu'il peut causer à l'employé du fait d'un exercice exagéré de ses droits, se limitant à ne considérer que ses intérêts propres » (p.2-20 par. 2.1.20) (Nous soulignons)»⁽¹⁴⁾

Plus loin, elle précisait :

«L'indemnité distincte peut, mais ne doit pas nécessairement, prendre la forme d'une période additionnelle de délai de congé. Elle se traduira le plus souvent, comme le soulignent les auteurs Audet et Bonhomme ¹⁷, par l'octroi de dommages moraux. Cette solution est particulièrement appropriée quand le préjudice subi atteint même la carrière et la réputation de l'employé.»⁽¹⁵⁾

51. Le procureur de la défenderesse a raison lorsqu'il affirme en plaidoirie que la preuve ne révèle aucunement que sa cliente ait posé quelque geste de nature à ternir la réputation du demandeur, suite au congédiement, que ce soit auprès d'employeurs éventuels ni même auprès de ses propres employés lorsqu'elle les a informés que le demandeur ne faisait plus partie de ses cadres.

52. Il n'en demeure pas moins que le demandeur a souffert gravement du traitement que lui a infligé la défenderesse sans motif valable, dans les circonstances que nous connaissons. Suite au congédiement, le demandeur témoigne à l'effet qu'il se demandait comment il allait s'y prendre pour expliquer à son amie de coeur et à ses parents et amis qu'on l'avait jeté comme un fraudeur ou comme un voleur. Alors qu'il jouait régulièrement au hockey, il n'osait plus se présenter aux parties parce que son équipe affrontait régulièrement d'autres équipes dans lesquelles jouaient des cadres ou des employés de la défenderesse. Le demandeur a été démoli par la façon dont il a été congédié.

53. Il ne fait pas de doute que toute perte d'emploi est traumatisante, que tout

congédiement, même fait légalement et avec un préavis raisonnable est généralement cause d'inquiétude, de doutes et d'anxiété pour l'employé qui se voit ainsi privé d'une facette de première importance de sa vie : son travail, son gagne pain et celui de sa famille, son apport à la société et à son milieu de travail. Ce sont là des inconvénients sérieux que le délai de congé a justement pour rôle de compenser.

54. Ici, le Tribunal retient de l'ensemble de la preuve que le demandeur a au surplus été congédié sans préavis à cause d'un vaste malentendu engendré par la maladresse, la négligence et l'insouciance des représentants de la défenderesse, dont particulièrement Sauvé et Douville, tel que plus haut relaté.

55. Il y a lieu de condamner la défenderesse à payer au demandeur une somme de 12 500 \$ pour l'ensemble des dommages moraux subis, incluant ceux pour atteinte à sa dignité.

c) Les dommages exemplaires

56. Le demandeur réclame 12 000 \$ à ce chapitre.

57. Cette demande sera rejetée.

58. Le Tribunal a déjà conclu que la défenderesse avait fait montre de négligence et d'insouciance envers le demandeur lors du congédiement. Le demandeur n'a pas fait la preuve cependant d'une intention de nuire ni d'une atteinte illicite et intentionnelle à ses droits de la part de la défenderesse⁽¹⁶⁾.

59. La défenderesse sera donc condamnée à verser au demandeur la somme de 22 954,50 \$.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE l'action ;

CONDAMNE la défenderesse à payer au demandeur la somme de 22 954,50 \$ avec intérêts au taux légal en sus de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 C.c.Q. depuis l'assignation ;

LE TOUT avec dépens.

	<hr/> GILLES MERCURE, J.C.S.
--	-------------------------------------

Me Irving Gaul
Procureur du demandeur
Me Paul Venne
Dancosse Brisebois
Procureur de la défenderesse

Date d'audience :	23 au 25 octobre 2001
-------------------	-----------------------

1.

A.E. AUST, *Les obligations de loyauté, de diligence et de coopération du cadre supérieur*, Développements récents en droit du travail (1993), Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1993, pp. 53 à 55. G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc. 1991, par. 4.1.7. *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*, [1989] 2 R.C.S. 438.
Sinclair c. General Electric Capital Canada inc., J.E. 2001-1242 , p. 5.

2. G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, précité note 1, par. 4.1.4.

3. *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*, précité note 1.

4. *Sauvé c. Banque Laurentienne du Canada*, [1999] R.J.D.T., p.5 (C.A.).

5. G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, précité note 1, par. 4.1.4.

6. *Id.*, par. 4.1.4 à 4.1.7.

7. Le montant de 964,31 \$ a fait l'objet d'une admission.

8. *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.).

9. *Id.*, p. 1761.

10. *Id.*, p. 1761.

11. *Wallace c. United Grain Growers Ltd*, [1997] 3 R.C.S. 701 .

12. *Id.*, p. 39.

13. *Marquis c. Auxilium Technologies inc. et al*, J.E. 2001-1781 .

14. *Id.*, p. 17.

15. *Id.*, p. 26.

16. *Marquis c. Auxilium Technologies inc. et al*, précité note 13, p. 28.