

De faux motifs de congédiement se révèlent coûteux pour un employeur

01 mai 2016

Les employeurs qui décident de faire valoir des allégations non fondées de congédiement pour cause à des fins stratégiques, afin d'éviter de verser des indemnités de cessation d'emploi ou de réduire leurs obligations à ce titre, par exemple, devraient y penser à deux fois : cela pourrait finir par leur coûter encore plus cher. Voilà le message sans équivoque qu'a envoyé la Cour supérieure de l'Ontario à un employeur ontarien, Altus Group Limited (« Altus »), dans une récente décision¹.

Alan Gordon a vendu les actifs de son entreprise à Altus en novembre 2008. Une partie du produit était liée au rendement de l'entreprise après la clôture de la vente et prévoyait un ajustement ultérieur du prix d'achat, en février 2010, en fonction du rendement de la société. Après la vente, Altus a conservé M. Gordon à son emploi aux termes d'un contrat écrit à durée déterminée qui comportait une clause expresse de résiliation. À mesure que la date de l'ajustement du prix d'achat approchait, des conflits ont éclaté entre Altus et M. Gordon, et ce dernier a informé l'employeur qu'il souhaiter faire valoir la clause d'arbitrage figurant dans la convention d'achat pour régler le différend.

En mars 2010, Altus a congédié pour motif valable M. Gordon. Entre autres allégations à l'appui de son geste, l'employeur a déclaré que l'employé avait tenu des propos vexatoires à des membres de la haute direction, juré souvent au travail et eu une conduite généralement déplaisante. En outre, Altus a allégué que M. Gordon avait omis de divulguer un prêt consenti à une entreprise avec laquelle Altus fait affaire, se plaçant ainsi en situation de conflit d'intérêts. Enfin, Altus a prétendu que M. Gordon avait engagé et conservé à son emploi une personne accusée de fraude.

Toutefois, le juge Glass a trouvé que les allégations de l'employeur étaient peu convaincantes et qu'à partir du moment où M. Gordon avait fait connaître son désir de soumettre l'ajustement du prix d'achat à l'arbitrage, Altus avait voulu résilier le contrat d'emploi sans lui verser d'indemnité de départ. [traduction] « En d'autres mots, ils ont décidé d'être radins et d'inventer un motif de congédiement afin de faire des économies. »² Le juge Glass a conclu que les gestes d'Altus avaient été outrageux et qu'ils justifiaient le versement de dommages-intérêts punitifs de 100 000 \$. Du montant, le tribunal a dit que [traduction] « cette somme dénote le traitement brutal qu'a subi Alan Gordon sur une période prolongée et vient sanctionner Altus pour sa conduite terrible. »³

Les employeurs devraient se montrer prudents et invoquer un motif de congédiement seulement lorsqu'ils peuvent étayer leurs allégations par des faits. Autrement, les tribunaux pourraient sanctionner leur conduite. Bien que les dommages-intérêts exemplaires aient été chose rare par le passé dans les causes touchant l'emploi, la décision Altus, entre autres, démontre que les tribunaux n'hésitent pas à en accorder à l'encontre d'employeurs dont la conduite mérite d'être punie.

1 Gordon v. Altus Group Limited, 2015 ONSC 5663.

2 Supra, alinéa 25.

3 Supra, alinéa 42.

Par

[Jennifer M. Fantini](#)

Services

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.