

Dommages accordés à un employé injustement congédié avant son entrée en fonction

02 octobre 2017

La majorité des employeurs savent qu'ils sont tenus de donner un préavis ou une indemnité de préavis à un employé congédié sans motif valable durant la relation d'emploi. Toutefois, la décision rendue par la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans Buchanan v Introjunction Ltd., 2017 BCSC 1002 (« Buchanan »), démontre que cette obligation peut s'appliquer avant même l'entrée en fonction de l'employé.

Contexte

M. Buchanan a postulé et s'est vu offrir un emploi à temps plein chez Introjunction Ltd. (la « Société »). Il devait entrer en fonction le 1er novembre 2016. Le 16 octobre 2016, les parties ont donc signé un contrat de travail, puis M. Buchanan a quitté l'emploi qu'il occupait. Toutefois, la Société a revu après coup ses besoins opérationnels et en personnel, si bien que, deux jours avant la date de début prévue, elle a tenté de revenir sur son offre, proposant à M. Buchanan, pour l'aider financièrement, un mandat à court terme plutôt flou. M. Buchanan n'a pas répondu à cette offre, présentant plutôt une réclamation en dommages pour congédiement injustifié.

Décision de la Cour

La Cour a confirmé qu'à défaut d'une disposition contractuelle expresse prévoyant le contraire, un employé congédié sans motif valable avant même d'entrer en fonction a droit à un préavis raisonnable ou à une indemnité de préavis. Le contrat de travail contenait une clause prévoyant « une période de probation de trois mois débutant à la date d'effet » et pendant laquelle l'employé pouvait être congédié sans préavis. La Société a invoqué cette clause pour démontrer qu'elle n'était pas tenue de fournir un préavis à M. Buchanan. Toutefois, la Cour a rejeté l'argument pour deux motifs.

D'abord, la période de probation ne commençait qu'à la « date d'effet », soit le 1er novembre 2016. L'offre ayant été retirée avant cette date, la clause invoquée ne s'appliquait pas. De plus, la Cour a statué que, même sans ce libellé, la clause n'aurait pu servir à réfuter la réclamation de M. Buchanan. En effet, elle a estimé que cette période probatoire ne donnait pas à l'employeur le droit inconditionnel de congédier l'employé sans préavis, le but d'une telle période étant plutôt de permettre à l'employeur



d'évaluer de bonne foi les aptitudes de l'employé pour le poste. Or, M. Buchanan n'ayant pas du tout travaillé pour l'entreprise, cette évaluation n'a pu avoir lieu.

Par conséquent, la Cour a jugé que M. Buchanan avait été injustement congédié et avait donc droit à une indemnité de six semaines tenant lieu de préavis. Elle a en outre rejeté l'argument selon lequel M. Buchanan avait omis d'atténuer les dommages allégués en refusant le mandat à court terme que lui proposait l'entreprise, puisqu'il s'agissait d'un poste mal défini, à l'horaire inconnu et au salaire moindre.

La présente affaire montre bien que mettre fin à une relation d'emploi avant même l'entrée en fonction de l'employé peut s'avérer coûteux. Bien que la Cour ait réduit à six semaines l'indemnité de préavis dans Buchanan, la sanction demeure importante, M. Buchanan n'ayant jamais travaillé pour l'entreprise. Notons par ailleurs que les dommages imposés dans un cas semblable pourraient être nettement plus élevés si le nouvel employé, plutôt que de soumettre sa candidature de son propre chef, quittait un emploi stable après avoir été activement recruté par l'employeur. Une clause de cessation d'emploi bien rédigée peut protéger l'employeur contre les risques associés à un congédiement, que celui-ci survienne avant l'entrée en fonction ou à tout autre moment de la relation d'emploi.

Par

Services

Travail et emploi

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 margues 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.