

27 septembre 2017

## « Allez magasiner ailleurs : c'est moins cher! »

*La Cour d'appel du Québec illustre récemment l'étendue de l'obligation de loyauté des employés envers leur employeur — ce qui s'est traduit par une coûteuse leçon pour une employée.*

Une commis caissière dans un marché d'alimentation informe un client régulier que les diverses denrées qu'il achète sont moins chères chez un compétiteur (grande surface) et qu'il devrait faire ses emplettes chez ce compétiteur. Surpris de l'attitude de la salariée, le client en informe l'employeur de celle-ci.

L'employeur suspend l'employée sans solde pour ensuite, après enquête, la congédier. Un ensemble de circonstances lui permettait de mettre fin à l'emploi pour cause.

La salariée occupait dans une petite ville un poste de confiance dans le secteur très compétitif de l'alimentation, domaine où l'employeur subit la concurrence des grandes surfaces. La salariée recevait un salaire très avantageux, supérieur à ce qu'offrait le compétiteur. Ce n'était pas la première fois que la salariée attirait l'attention d'un tiers sur les prix moins élevés que demandait un concurrent.

Aussi, le refus de la salariée de participer et de coopérer à l'enquête, l'absence de regrets et de remords, l'absence de

circonstances atténuantes (malgré les nombreuses années d'ancienneté et un dossier disciplinaire vierge) confirmaient l'employeur dans son choix de sanction disciplinaire. La gradation des sanctions n'était pas une solution à considérer dans une situation de rupture définitive du lien d'emploi.

Comme la Cour d'appel l'a récemment décidé (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Alimentation D.M. St-Georges inc.*, 2017 QCCA 1317, para 88), l'obligation de loyauté, prévue à l'article 2088 C.c.Q., est implicite à tout contrat de travail. Elle impose au salarié de s'abstenir de poser un geste qui peut nuire aux intérêts légitimes de son employeur. Le salarié a l'obligation de se conduire à tout moment avec la plus grande honnêteté envers l'employeur et de ne pas nuire à l'entreprise à laquelle il participe. Lorsque le salarié manque gravement à cette obligation de loyauté, le congédiement devient une mesure disciplinaire susceptible d'être mise en œuvre.



Jacques Bélanger  
514 393-4018  
[jbelanger@rsslex.com](mailto:jbelanger@rsslex.com)

La pratique de Jacques Bélanger comprend l'ensemble des aspects du droit du travail et de l'emploi, notamment les lésions professionnelles et la santé et la sécurité du travail.

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2017. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.