



Groupe de Droit du travail et de l'emploi
Robinson Sheppard Shapiro

Présentée le 7 mai 2024, par :

- Alexandra Senécal, stagiaire
- Tomas Vazquez, avocat
- Pierre Moreau, associé

Contrat d'emploi à vie : anatomie d'une résiliation couteuse

Développements récents : l'arrêt *Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay*, 2024
QCCA 156 de la Cour d'appel du Québec

Plan de la présentation

1. Les faits;
2. La réintégration en milieu de travail;
3. Le calcul du délai congé et le contrat de travail à vie;
4. Observations et remarques;



Les faits

Les faits

- 1993:** André Gloutnay (« **Gloutnay** ») débute comme archiviste et documentaliste au Musée Juste pour rire;
- 1995 :** Gloutnay signe un premier contrat d'emploi avec Musée Juste pour rire;
- 2002 :** Gloutnay signe un second contrat d'emploi avec Musée Juste pour rire;
- 2004 :** Une convention est signée entre Gloutnay et Gilbert Rozon (« **Rozon** »);
- 2011 :** Gloutnay signe un document avec Groupe Juste pour rire modifiant son contrat d'emploi de 2002 avec Musée Juste pour rire;
- 2017 :** Rozon démissionne du Groupe Juste pour rire;
- 2018 :** Gloutnay est mis à pied du Groupe Juste pour rire en raison d'un manque de liquidités; il est rappelé au travail quelques mois plus tard;
- 2019 :** Gloutnay est licencié par le Groupe Juste pour rire. Son ancien employeur lui verse alors une indemnité de fin d'emploi équivalente à douze (12) mois de salaire;
- 2022:** Jugement de la Cour supérieure du Québec;
- 2024:** Arrêt de la Cour d'appel du Québec

Les échanges entre Gloutnay et Rozon au moment de la signature de la Convention de 2004...

Gloutnay témoigne en audience à l'effet que Rozon lui aurait alors mentionné :

« **Je veux que tu me cèdes ta collection qui est chez toi en échange d'un emploi permanent à vie. C'est toi-même qui décide quand tu partiras.** C'est pas quelqu'un d'autre. Je te donne ma parole, tu me donnes la tienne »;

« T'as pas à t'inquiéter, ton emploi est sécurisé, tu restes avec nous autres à Juste pour rire. Ça va être plus le fun pour toi, tu vas être plus visible, moins isolé, puis tu vas être central au département des archives de Juste pour rire, au département anglophone et au département télé. On va te solliciter beaucoup plus »; et

« Quand je prendrai ma retraite et que je ne serai plus là, t'as seulement qu'à présenter ce document et la transition se fera toute seule ».

La Convention de 2004

CONVENTION INTERVENUE ENTRE GILBERT ROZON ET ANDRÉ GLOUTNAY

PAR LA PRÉSENTE, IL EST ENTENDU :

QUE Gilbert Rozon promet à André Gloutnay, qu'à travers les entreprises Juste pour rire, il lui fournira un emploi permanent à vie.

QUE sa mission principale sera d'archiver et de gérer une collection vidéo, principalement centrée sur l'humour mondial. Il en sera le premier responsable.

QUE, cela étant, André Gloutnay comprend et sait que toutes les collections montées ensemble (vidéos, autographes, livres, artefacts) appartiennent à Gilbert Rozon et qu'elles seront transférées au Musée Juste pour rire au décès de Gilbert Rozon ou avant, et ce en réservant l'usufruit, c'est-à-dire l'usage de leur vivant respectif des dites collections.

Les deux parties, malgré les apparences, se déclarent saines de corps et d'esprit.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION EN TROIS EXEMPLAIRES CE 1ER AVRIL 2004

La décision de la Cour supérieure du Québec

Gloutnay c. Rozon, 2022 QCCS 2578

Les conclusions de l'Honorable Marc St-Pierre (J.C.S.):

[57] ORDONNE à Gestion Juste Pour Rire Inc. de réintégrer dans son ancien emploi le demandeur, et ce, dans un délai de quinze jours du présent jugement;

[58] CONDAMNE la défenderesse Gestion Juste Pour Rire Inc. à rembourser au demandeur le salaire qu'il a perdu depuis la fin de son indemnité jusqu'à la réintégration, moins les déductions gouvernementales obligatoires et les sommes qui doivent être distraites au profit du gouvernement du Canada le cas échéant;

[59] CONSERVE compétence pour décider au cas où les parties ne s'entendaient pas sur le montant dû au demandeur au titre de la conclusion précédente;

[60] CONDAMNE la défenderesse Gestion Juste Pour Rire Inc. à payer au demandeur la somme de vingt-mille dollars (20 000 \$) à titre de dommages moraux.

L'arrêt de la Cour d'appel du Québec

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, 2024 QCCA 156

Dans une décision unanime, la Cour d'appel du Québec (les juges Hogue, Marcotte et Moore j.c.a.), sous la plume de la juge Marcotte, arrive à plusieurs conclusions :

- Le contrat ne me semble pas a priori contraire à l'ordre public et la qualification de contrat *sui generis* auquel réfère le juge de première instance est ici appropriée;
- La Cour supérieure (l'Honorable Marc St -Pierre) ne pouvait pas ordonner la réintégration de l'Employé pour les raisons suivantes :
 - a) l'abolition du poste occupé par ce dernier et;
 - b) les aptitudes particulières de celui-ci;
- L'Employé a droit à une indemnité équivalente à 10.75 années de salaire.

Deux questions

La réintégration d'un salarié peut-elle être ordonnée par la Cour supérieure du Québec?

À défaut de la réintégration, quelle est la réparation qui s'impose?



La réintégration en milieu de travail

Dupré Quarries Ltd. v. Dupré, [1934] SCR 528, p. 531.

En l'espèce, il n'y a pas de doute que l'appelante a congédié l'intimé et qu'elle a donc répudié son obligation de le garder à son service. Si elle l'a fait sans cause légale, il y a contravention de sa part, et elle doit à l'intimé des dommages-intérêts. Mais **le contrat de louage de service, à cause du caractère personnel des obligations qu'il comporte, ne se prête pas à une condamnation à l'exécution spécifique.** Il n'entre pas "dans les cas qui le permettent" et où "le créancier peut aussi demander l'exécution de l'obligation même." **L'appelante ne pouvait être physiquement contrainte à garder l'intimé à son service; pas plus que l'intimé ne pouvait être physiquement contraint à rester au service de l'appelante.** Il y a là une question de volonté et de liberté humaines contre lesquelles l'exécution directe est impuissante [...] Le recours de l'intimé, s'il a été congédié sans droit, consistait donc dans une réclamation pour les dommages-intérêts qui en résultaient. Il ne pouvait demander à la cour de contraindre l'appelante à le garder à son service. **C'était là une sanction impossible [...].**

Références omises

La réintégration en milieu de travail

Marie-France Bich, 1986 : « Du contrat individuel de travail en droit québécois : essai en forme de point d'interrogation »



Réintégration



Rock Forest (Ville de) c. Gosselin, [1991] RJQ 1000 (C.A.)



Réintégration



Marie-France Bich, 1993 : « Le contrat de travail, La réforme du Code Civil, Obligations, Contrats nommés »



Réintégration



Société canadienne des postes c. Rippeur, 2013 QCCA 1893



Réintégration



Adoption nouveau C.c.Q.

Société canadienne des postes c. Rippeur, **2013 QCCA 1893**

Les motifs du juge Dalphond de la Cour d'appel sont limpides et mettent fin à près de 90 ans de controverse quant à la possibilité d'ordonner la réintégration comme remède à la résiliation d'un contrat de travail individuel :

[49] Sur le deuxième moyen, la SCP plaide que la réintégration n'est pas une réparation possible en vertu du Code civil du Québec. Cette prétention me semble tout à fait fondée puisque notre code civil, à la différence des lois particulières comme le Code canadien du travail, la Loi sur les normes du travail et le Code du travail, consacre aux articles 2091 et 2094 la faculté de l'employeur de résilier unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée moyennant un préavis suffisant; ces dispositions permettent de rompre définitivement ce lien d'emploi et écartent l'obligation de réintégrer.

La réintégration en milieu de travail

Marie-France Bich, 1986 : « Du contrat individuel de travail en droit québécois : essai en forme de point d'interrogation »

Rock Forest (Ville de) c. Gosselin, [1991] RJQ 1000 (C.A.)

Marie-France Bich, 1993 : « Le contrat de travail, La réforme du Code Civil, Obligations, Contrats nommés »

Société canadienne des postes c. Rippeur, 2013 QCCA 1893

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, 2024 QCCA 156



Réintégration



Réintégration



Adoption nouveau C.c.Q.



Réintégration



Réintégration



Réintégration



Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, **2024 QCCA 156**

La Cour conclut à l'impossibilité de réintégrer Gloutnay, mais elle n'écarte pas cette possibilité dans d'autres circonstances. Ici, la réintégration n'est simplement pas le remède approprié.

[46] J'estime par ailleurs important de préciser qu'à l'époque de Dupré Quarries, l'injonction dite « mandatoire » n'existait pas, alors qu'elle est désormais d'usage courant[32]. L'exécution forcée dans un contexte de promesse d'embauche a d'ailleurs été ordonnée par la Cour supérieure dans l'affaire Aubrais c. Ville de Laval.

[47] Au surplus, comme l'observent les auteurs Lluelles et Moore, « le refus de prononcer la réintégration d'un salarié énoncé dans le fameux arrêt Dupré Quarries, au nom du respect dû à la liberté de la personne, est toujours le principe », quoiqu'« il n'a plus cependant le caractère quasi absolu qu'il a eu durant de longues années »

Références omises

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, **2024 QCCA 156**

La Cour conclut à l'impossibilité de réintégrer Gloutnay, mais elle n'écarte pas cette possibilité dans d'autres circonstances. Ici, la réintégration n'est simplement pas le remède approprié.

[51] Au surplus, s'il est vrai que l'intimé n'est qu'un salarié dans une entreprise qui regroupe un nombre relativement important d'employés et, s'il est vrai que le rôle de l'intimé a évolué avec le temps et n'était pas limité à l'enregistrement des émissions, il n'en reste pas moins que, selon la Convention de 2004, sa « mission principale » était d'archiver et de gérer la collection vidéo. En raison de l'abolition de son poste, sa réintégration dans le cadre d'un contrat intuitu personae lié à des aptitudes personnelles qui ne sont plus requises n'offre qu'un remède illusoire et présente des inconvénients qui sont susceptibles de supplanter les bénéfices d'une telle ordonnance et de rendre celle-ci peu souhaitable.



Le calcul du délai congé

Le calcul du délai congé au Québec

RCA Limited c. Abbey Cohen [1978] C.A. 212



Délai congé de 6 mois

Standard Broadcasting Corporation Limited c. Stewart, 1994 CanLII 5837 (QC CA)



Délai congé de 12 mois

Aksich c. Canadian Pacific Railway, 2006 QCCA 931



Délai congé de 24 mois

149244 Canada inc. c. Selick, [1994] R.J.Q. 2822



Délai congé de 3 ans

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay,
2024 QCCA 156



Délai congé de 10.75 ans

Un regard sur la province de l'Ontario...

“Although it is true that reasonable notice of employment termination must be determined on a case-specific basis and there is no absolute upper limit or ‘cap’ on what constitutes reasonable notice, generally only exceptional circumstances will support a base notice period in excess of 24 months”.

Lowndes v. Summit Ford Sales Ltd. (2006), 2006 CanLII 14 (ON CA) (Cronk J.A.)

Milwid v. IBM Canada Ltd., 2023 ONCA 702



Délai congé de 26 mois

Currie v. Nylene Canada, 2022 ONCA 209



Délai congé de 26 mois

Lynch v. Avaya Canada, 2023 ONCA 696



Délai congé de 30 mois

Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond-- Sainte-Catherine c. Girard, 2022 QCCA 1171

[35] Incidemment, je n'interprète pas l'arrêt *Aksich c. Canadian Pacific Railway* comme établissant un « maximum absolu » ou une sorte de plafond en matière de délai congé. La jurisprudence de la Cour est plutôt qu'un délai-congé raisonnable dépend des circonstances propres à chaque cas et, pour reprendre les termes du juge Baudouin dans l'arrêt *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, « d'une impressionnante conjonction de facteurs ». D'ailleurs, dans cet arrêt, maintes fois cité, le juge Baudouin ajoute ceci :

L'autorité du précédent doit donc être jaugée ici avec circonspection, même si les nombreuses décisions en la matière, par leur sagesse collective, apportent des points de comparaison intéressants.

[36] La juge Bich, pour la majorité, exprime la même réserve dans *Aksich* : « [t]out est question de fait et d'espèce cependant, les précédents n'ayant en cette matière qu'une valeur relative ».

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, **2024 QCCA 156**

[54] Certes, l'intimé a droit à une indemnité calculée sur la base de son salaire au moment du licenciement (y incluant les avantages pécuniaires rattachés à l'emploi qu'il aurait gagnés). Une telle indemnité doit être déterminée en tenant également compte de son obligation de mitigation en vertu de l'article 1479 C.c.Q. puisque l'existence d'une garantie d'emploi n'élimine pas le principe selon lequel la victime est tenue de prendre des mesures visant à minimiser le préjudice qu'elle subit en raison du comportement de la personne fautive. Aussi, malgré la promesse de Rozon d'un emploi à vie, il ne peut s'agir d'accorder des dommages pour un préjudice futur que lorsque ce préjudice est certain (art. 1611 C.c.Q.).

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, **2024 QCCA 156**

[55] [...] Il n'est pas déraisonnable de conclure qu'étant donné son âge au moment de son licenciement (il avait 54 ans à l'époque et est désormais âgé de 59 ans) et le fait qu'il a occupé ce même emploi pendant 25 ans, il ne sera pas en mesure de retrouver un emploi d'ici 2030. Le fait de lui accorder une indemnité couvrant une telle période ne paraît d'ailleurs pas disproportionnée dans les circonstances, si l'on tient compte que la garantie d'emploi a été accordée en contrepartie de l'engagement de céder la collection, un engagement dont l'intimé s'est par ailleurs acquitté en remettant la version originale de sa collection à Rozon en juin 2018. Cet engagement de l'intimé, dont la cause reposait essentiellement sur la garantie d'un emploi à vie, permet de particulariser la présente affaire face aux principes normalement applicables au préavis dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée.



Observations et remarques

Observations et remarques

- La qualification du contrat de travail à vie?
- La réintégration, une réelle option?
- Une victoire pour Gloutnay?
- Employeurs, que faire ?

Que faire? Mode PRÉVENTION

Blais c. Aéroport de Québec inc., 2016 QCCS 1563, la juge Catherine La Rosa

[66] Le préjudice qui découle presque nécessairement du congédiement est compensé par le délai-congé dont la durée est fonction de plusieurs facteurs. Ainsi, pour calculer la durée du délai-congé, les facteurs suivants peuvent servir de guides :

- La nature et l'importance de la fonction;
- L'abandon d'un autre emploi;
- L'âge de l'employé, surtout lorsqu'approche la retraite;
- Le nombre d'années de service ou d'expérience;
- La facilité ou la difficulté de se trouver une occupation similaire;
- L'existence ou non de motifs sérieux de congédiement, soit le comportement de l'employé;
- Les représentations de l'employeur au moment de l'embauche.

Que faire? Mode PRÉVENTION



ENCOURAGÉ

- Accueil et rassurance
- Stabilité
- Sécurité d'emploi
- Potentiel de développement



PROSCRIT

- Garantie d'emploi
- Renonciation à la faculté de résiliation

Que faire? Mode DÉFENSE

- Si le tort est déjà commis, éviter la « **tempête parfaite** »
 - **Engagement manifeste**
 - **Considération**
 - **Écrit signé**
 - **Pas de minimisation (1479 C.c.Q.)**
 - **Certitude de dommages (1611 C.c.Q.)**

Relativement au dernier point, voir : *Steven Szabo c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, 2022 CCRI 1019

Merci de votre participation!

On se revoit le 4 juin prochain, pour...

L'affaire Graceffa : anatomie d'une résiliation d'un contrat de travail pour motif sérieux

- Alfonso Graceffa, ancien PDG d'Otéra Capital, poursuit la Caisse de dépôt et placement du Québec, Ivanohé Cambridge inc. et Holding Otéra Capital inc., pour 8,3 M\$;
- Il allègue avoir fait l'objet d'un congédiement illégal en mai 2019;
- Le 15 novembre dernier, la Cour supérieure (Andres Garin j.c.s.) tranche : le congédiement était justifié, notamment parce que Graceffa a accepté un paiement de 15 000 \$ comptant de la part d'un individu avec des antécédents criminels, dans son bureau chez Otéra. L'affaire s'en va maintenant en QCCA...
- Comment la Cour est-elle venue à conclure que le congédiement était justifié? Quelles leçons juristes et employeurs peuvent-ils tirer?
- Nous ferons l'analyse du jugement, en faisant appel à la jurisprudence orbitant autour des notions appliquées par la Cour afin de jeter lumière sur cette affaire bien médiatisée.

Graceffa c. Otéra Capital Holding inc. 2023 QCCS 4397

RSS
avocats  lawyers

