



La décision de la Cour suprême du Canada règle le différend sur l'interprétation correcte des dispositions sur le « congédiement injuste » du Code canadien du travail

juillet 19, 2016

Dans son arrêt *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Limitée*, la Cour Suprême du Canada (CSC) a conclu que les employeurs sous réglementation fédérale assujettis au *Code canadien du travail* (*Code*) ne sont pas autorisés à congédier les employés sans motif valable, sous réserve de quelques exceptions prévues par le *Code* (et indiquées ci-après). Ce faisant, la Cour a tranché le débat de longue date quant à l'interprétation qu'il convient de donner aux dispositions sur le « congédiement injuste » figurant dans la partie III du *Code*.

À la suite de son congédiement sans motif valable par Énergie Atomique du Canada Limitée (EACL), M. Wilson a porté plainte en vertu du paragraphe 240(1) du *Code*, alléguant qu'il avait été congédié injustement contrairement au *Code*. L'arbitre affecté à l'audition de la plainte a conclu que le *Code* ne permet pas les congédiements non motivés, même lorsque l'employeur offre une indemnité de cessation d'emploi plus généreuse que les minimums prescrits par le *Code*. Cette décision a été infirmée par la Cour fédérale en contrôle judiciaire et par la Cour d'appel fédérale. Mécontent de l'issue à la Cour d'appel fédérale, M. Wilson a interjeté appel auprès de la Cour suprême du Canada.

Dans une décision rendue à six contre trois, la Cour suprême du Canada (par la juge Abella) a conclu que la seule interprétation raisonnable des dispositions sur le congédiement injuste figurant dans la partie III du *Code* est qu'elles permettent seulement le congédiement « motivé ». Les seules exceptions sont celles qu'énonce expressément le *Code* - c'est-à-dire, les employés qui occupent un poste de directeur (par. 167(3)), les employés licenciés en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste (par. 242(3.1)), les employés pour lesquels le *Code* ou une autre loi prévoit un autre recours (par. 242(3.1) ainsi que les employés qui travaillent sans interruption depuis moins de douze mois pour le même employeur (par. 240(1)). Pour les employés à qui s'appliquent les dispositions sur le congédiement injuste du *Code*, la Cour a conclu que le législateur avait l'intention de conférer aux employés non syndiqués les mêmes protections contre le congédiement que celles dont jouissent les employés syndiqués en vertu des conventions collectives. En d'autres termes, les employeurs assujettis au *Code* sont tenus de démontrer une « juste cause » pour le congédiement, comme ce qui est requis dans un milieu syndiqué.

Essentiellement, cette décision fait en sorte que les employeurs sous réglementation fédérale qui



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

sont assujettis au *Code canadien du travail* ne seront plus en mesure de congédier les employés sans motif valable en leur versant une indemnité en remplacement du préavis même si leur contrat d'emploi le permet. À la suite de cette décision, de telles dispositions de cessation d'emploi seront inexécutoires car elles sont incompatibles avec le *Code*. Afin d'être en mesure d'établir un motif valable pour congédiement pour les questions liées à la performance, il sera nécessaire pour les employeurs sous réglementation fédérale d'appliquer leur programme de la gestion du rendement et la discipline progressive avant de procéder au congédiement.

Si vous voulez davantage information, veuillez communiquer avec **Sébastien Huard** au 613-940-2744 ou avec **Céline Delorme** au 613-940-2763.