
Hors de proportion : la Cour d'appel réduit les dommages-intérêts punitifs accordés à un employé congédié pour syndrome de fatigue chronique

Dans une décision rendue le 9 septembre 2006, la Cour d'appel de l'Ontario a, à la majorité, réduit de 400 000 \$ les dommages-intérêts punitifs imposés à un employeur dans une cause de congédiement injustifié. La décision *Keays c. Honda Canada Inc.* concernait un employé atteint du syndrome de fatigue chronique (SFC). L'employeur avait initialement proposé que cet employé, M. Keays, bénéficie de mesures d'adaptation, mais il est revenu sur sa décision par la suite. Cet employé a finalement été congédié après avoir refusé de rencontrer le spécialiste en santé au travail de l'employeur. (Pour tous les détails de cette cause, prière de lire l'article archivé de Au point intitulé [« Une « claque retentissante » : Honda doit payer des dommages-intérêts records pour « complot d'entreprise » dans son congédiement d'un employé atteint du syndrome de fatigue chronique »](#)).

Le juge de première instance a conclu que M. Keays avait été injustement congédié. M. Keays s'est vu accorder un préavis de 15 mois et une prolongation de neuf mois en dommages-intérêts au sens de l'arrêt *Wallace* pour le manque de sensibilité et la mauvaise foi avec lesquelles Keays avait été congédié, et pour leurs effets néfastes sur sa santé mentale (voir l'article archivé de Au point intitulé [« Équitable, raisonnablement et décentement : la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient »](#)). Précisons ici que l'octroi de dommages-intérêts punitifs de 500 000 \$ s'explique par ce que le juge de première instance qualifie de « complot d'entreprise prolongé » qui avait fait de M. Keays un [traduction] « reclus complètement dépendant et inemployable ». L'employeur a interjeté appel de toutes ces décisions.

Les juges de la Cour d'appel ont tous maintenu la décision de congédiement injustifié, de même que les dommages-intérêts punitifs et ceux au sens de l'arrêt *Wallace*. Deux des trois juges ont estimé que les dommages-intérêts punitifs devraient être fortement réduits à 100 000 \$. Faisant valoir que les conclusions du juge de première instance en faveur d'un montant aussi élevé n'étaient pas fondées et que ce montant « [traduction] ne répondait pas au principe fondamental de la proportionnalité » pour le calcul du montant approprié de dommages-intérêts punitifs, la majorité des juges ont décidé de réduire ce montant.

CONCLUSIONS NON FONDÉES

La Cour a remarqué que les conclusions suivantes du juge de première instance n'étaient pas fondées :

- *Un complot d'entreprise visant à remplacer les médecins de M. Keays par le Dr. Brennan, le spécialiste en santé au travail de Honda.* Selon la Cour, même s'il était possible que la demande de Honda, à savoir qu'il consulte le Dr. Brennan, ait été faite de mauvaise foi, rien ne laissait supposer l'existence d'une conspiration. La conclusion d'une « conspiration » était incompatible avec l'autre conclusion du juge de première instance. À preuve, si Honda avait décidé de congédier M. Keays, il n'aurait pas été nécessaire d' « interposer » le Dr. Brennan entre M. Keays et ses médecins.

- *Le « comportement scandaleux » de Honda a duré plus de cinq ans.* La Cour a qualifié cette erreur de « manifeste » et a fait valoir que la conduite répréhensible de Honda n'avait duré que sept mois, depuis le moment où Honda avait demandé à M. Keays de produire des notes du médecin pour chaque absence jusqu'à son congédiement. Par ailleurs, bien que Honda ait exigé une note du médecin pour chaque absence, (ce qui n'était pas le cas pour les autres employés atteints de maladies « courantes »), cette compagnie avait initialement accepté ces notes sans poser de questions et s'était accommodée des absences. Ce n'est que lorsque les absences de M. Keays sont devenues plus fréquentes et qu'il est devenu extrêmement difficile d'obtenir des notes du médecin que les relations entre M. Keays et son employeur ont commencé à se dégrader.
- *Honda avait « clairement » bénéficié de sa conduite répréhensible.* Du point de vue de la Cour, bien qu'il ne faisait aucun doute que l'invalidité de M. Keays laissait Honda sceptique, rien ne laissait supposer que M. Keays était considéré comme un employé problème et que Honda voulait en faire un exemple et le punissant.
- *Honda « s'est emballée » en insistant aveuglément sur l'« efficacité » de production, au détriment de son obligation d'accommoder M. Keays.* Certains superviseurs de Honda avaient pris des décisions qui, de toute évidence, étaient mauvaises, mais rien ne venait confirmer l'allégation grave de délit avancée par le juge de première instance contre Honda.

La Cour a ensuite déclaré qu'après avoir écarté ces conclusions erronées, seuls les faits suivants pouvaient être pris en compte pour le calcul des dommages-intérêts punitifs imposés à Honda:

- Honda a caché une partie de la preuve qui l'incriminait pendant une grande partie du procès.
- Honda savait qu'elle devait prendre des mesures d'adaptation et aurait dû savoir qu'elle n'avait pas le droit de mettre fin au programme d'accommodement sans motif valable, ni de congédier M. Keays en guise de représailles.
- Honda savait que M. Keays tenait à son emploi et qu'il en était tributaire pour ses prestations d'invalidité.
- Honda savait que M. Keays était particulièrement vulnérable en raison de son état de santé précaire.
- Le refus de Honda de traiter avec l'avocat de M. Keays, qui avait fait une demande raisonnable pour discuter de mesures d'adaptation tenant compte de l'invalidité de M. Keays.

DOMMAGES-INTÉRÊTS EXAGÉRÉS

Sur la base de ce raisonnement, la Cour a accepté le fait que le comportement de Honda avait été suffisamment scandaleux pour justifier l'octroi de dommages-intérêts punitifs, mais elle a estimé que leur montant devait être réévalué. Elle a fait valoir que la somme de 500 000 \$ était comparable à celle accordée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt-clé sur les dommages-intérêts punitifs dans le cadre d'une relation contractuelle, dans la cause *Whiten c. Pilot Insurance Company*. Cette cause portait notamment sur la mauvaise foi et le comportement flagrant d'un assureur envers une famille dont la maison avait été détruite par un incendie. Après avoir payé à cette famille le loyer dans un petit chalet hivernisé pendant six mois, l'assureur a cessé de le faire. L'assureur a prétendu que la famille avait elle-même incendié la maison, ce qui n'était pas l'avis du chef du service d'incendie local et de l'enquêteur de l'assureur. Dans la cause *Whiten*, le plaignant avait dépensé 320 000 \$ en frais de justice pour une indemnité d'assurance de 345 000 \$. Dans cette cause, l'octroi par le jury de dommages-intérêts punitifs de un million de dollars a été jugé valable.

Après avoir comparé les deux situations, la Cour a estimé que les facteurs extraordinaires justifiant le montant de dommages-intérêts punitifs dans la cause *Whiten* n'existaient pas dans

cette cause-ci. La Cour a ensuite tenu compte des facteurs suivants énoncés dans la cause *Whiten* pour déterminer le montant des dommages-intérêts :

- *Durée du comportement du défendeur.* La conduite répréhensible de Honda n'a duré que sept mois et n'était donc pas comparable à celle de l'assureur dans la cause *Whiten*, qui a duré deux ans.
- *Conduite répréhensible ou malicieuse.* Malgré la gravité de certaines constatations de conduite répréhensible faites par le juge de première instance au sujet de Honda, on ne pouvait équitablement qualifier cette conduite de malicieuse.
- *Dissuasion et force relative des deux parties.* Citant *Whiten*, le juge de première instance a déclaré qu'il « fallait administrer une claue retentissante à un défendeur riche et puissant pour qu'il prenne conscience de ses responsabilités » ; mais dans la cause *Whiten*, la Cour a déclaré que la taille et la puissance d'une personne morale poursuivie n'avaient que peu d'incidence sur la décision d'imposer ou non une grande somme pour décourager cette conduite répréhensible. Dans ce cas-ci, la Cour d'appel a déclaré que rien ne pouvait rationnellement l'amener à conclure qu'une somme inférieure n'atteindrait pas le même objectif.
- *Si des dommages-intérêts compensatoires avaient également été accordés.* Dans ce cas-ci, le juge de première instance aurait dû tenir compte du fait qu'il avait déjà accordé à M. Keays d'importants dommages-intérêts pour congédiement injustifié et au sens de l'arrêt *Wallace*.
- *Si les dommages-intérêts sont proportionnels aux avantages injustement acquis par le défendeur.* Dans la cause *Whiten*, la Cour a déclaré que les dommages-intérêts punitifs visent à faire en sorte que le défendeur ne voit pas les dommages-intérêts compensatoires simplement comme des frais à payer pour être autorisé à agir comme bon lui semble, sans égard aux droits d'ordre juridique ou autre du demandeur. Dans le cas qui nous occupe, la Cour d'appel a déclaré que rien n'indiquait que Honda estimait que les dommages-intérêts pour congédiement injustifié constituaient un prix acceptable pour se débarrasser de M. Keays.

Compte tenu de ces comparaisons, la Cour a conclu que dans cette cause-ci, on ne retrouvait pas les facteurs justifiant un montant comparable à celui qui avait été octroyé dans la cause *Whiten* :

« [traduction] Il y a deux facteurs qui ressortent lorsque l'on compare les deux causes. Tout d'abord, dans la cause *Whiten*, il y a eu une période de deux ans de conduite répréhensible progressive jusqu'au procès. Dans ce cas-ci, la conduite répréhensible n'a duré que sept mois [...] Ensuite, dans la cause *Whiten*, le défendeur a persisté dans sa conduite répréhensible, faisant valoir que le plaignant avait délibérément provoqué un incendie, même si ses propres experts et conseillers ont déclaré que l'incendie était accidentel. [La Cour suprême du Canada] a qualifié l'attitude du défendeur à l'égard du plaignant [...] de « acharnée et irrationnelle » et une tentative « d'exploiter une famille qui vit une situation difficile. » Ce qui n'est pas le cas ici. [Honda] a reçu des conseils, bien que mauvais et fondés sur des renseignements incomplets, qui l'ont amenée à contester l'invalidité [de M. Keays'] et cette compagnie s'était, pendant presque un an, accommodée de ses absences. »

Par conséquent, la Cour a conclu que bien que des dommages-intérêts supérieurs à ceux accordés dans d'autres cas de congédiement injustifié étaient appropriés, des dommages-intérêts punitifs d'un maximum de 100 000 \$ pouvaient se justifier, compte tenu de la durée relativement brève de la conduite répréhensible, des dommages-intérêts compensatoires accordés par le juge de première instance et du fait qu'aucun facteur spécial ne nécessitait de dissuasion, comme par exemple un cycle de violence ou le genre de conduite décrite dans la cause *Whiten*.

Notre point de vue

Le juge d'appel qui s'est dit opposé à la réduction des dommages-intérêts punitifs a fait valoir qu'il était raisonnable que le juge de première instance estime que le besoin de dissuasion était important dans ce cas, d'autant plus que l'invalidité en question était le SFC, que certains employeurs pourraient avoir tendance à ne pas prendre aussi au sérieux que d'autres maladies courantes. Ce juge aurait maintenu la somme de 500 000 \$.

Malgré l'opinion dissidente du juge en ce qui concerne les dommages-intérêts punitifs, la somme qui a finalement été accordée au plaignant, soit 100 000 \$, est quand même importante quand on considère celles qui sont généralement octroyées au Canada dans des causes de droit du travail. Cette somme témoigne du fait que les cours imposeront des dommages-intérêts punitifs importants aux employeurs qui manquent de sensibilité et de respect à l'égard des employés ayant un handicap. La réduction des dommages-intérêts punitifs ne devrait donc pas être perçue par les employeurs comme une indication que les cours ne vont pas examiner de près le traitement accordé à ces employés.

Cette décision fait ressortir la nécessité de porter une attention particulière au congédiement d'employés ayant des problèmes médicaux, de même qu'à la réaction des employeurs aux handicaps dans le cas de maladies controversées. En ce qui concerne M. Keays, une clinique de l'Hôpital de Toronto lui avait diagnostiqué un SFC bien avant que Honda commence à demander un billet du médecin pour justifier chacune de ses absences. Les employeurs devraient tout particulièrement se méfier de l'interprétation que font des tiers des programmes de gestion de l'assiduité. Il faut trouver un juste équilibre entre l'assiduité des employés et une certaine souplesse à l'égard de ceux qui ont un handicap. Enfin, il est clair que l'on ne peut interdire aux employés de retenir les services d'un avocat.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#), au 613-940-2756.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharden.com/>.