

# EYB2012REP1121

Repères, Janvier 2012

Christian IMMER\*

**Commentaire sur la décision De Montigny c. Valeurs mobilières Desjardins – Danger accru pour le cadre supérieur d'être congédié pour un motif sérieux lorsque l'employeur sent que lien de confiance est rompu**

## Indexation

TRAVAIL ; CONTRAT DE TRAVAIL ; CONGÉDIEMENT ; MOTIF SÉRIEUX ; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ ; DÉLAI DE CONGÉ ; ABUS DE DROIT ; DOMMAGES-INTÉRÊTS ; DOMMAGES MORAUX ; DOMMAGES EXEMPLAIRES

---

## TABLE DES MATIÈRES

### INTRODUCTION

#### I– LES FAITS

- A. Les problèmes entourant la rémunération incitative
- B. Les problèmes portant sur la conformité réglementaire de l'exploitation de VMD

#### II– L'ANALYSE DU DROIT ET LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

- A. L'absence de modification des conditions essentielles de l'emploi
- B. La lettre de démission constituait l'exercice d'une démission libre et volontaire
- C. Il existe un motif sérieux de congédiement

## Résumé

*L'auteur commente cette décision dans laquelle la Cour supérieure conclut que la remise d'une lettre de démission par le président et chef d'exploitation d'une importante société dans le domaine des services financiers était libre et volontaire. Le président n'avait pas fait l'objet d'un congédiement déguisé malgré les désaccords portant sur la rémunération de type incitatif le poussant à démissionner. À tout événement, les nombreux manquements à la conformité réglementaire dont la société s'était rendue responsable sous la direction du président et l'absence de la mise en place de mesures de redressement suffisantes constituaient en soi un motif sérieux de congédiement.*

## INTRODUCTION

L'employeur qui cherche à démontrer qu'il a congédié son employé pour un motif sérieux a un lourd fardeau à porter. Un certain nombre de décisions reconnaissent toutefois que les cadres supérieurs constituent en quelque sorte un cas d'espèce et que les tribunaux sont peut-être plus enclins à reconnaître la présence de motifs sérieux, compte tenu des responsabilités importantes qu'ils assument. L'affaire *De Montigny c. Valeurs mobilières Desjardins*<sup>1</sup> met en évidence que le bris du lien de confiance qui doit unir l'employeur et son haut dirigeant peut constituer un motif sérieux permettant de

\* M<sup>c</sup> Christian Immer est un associé du cabinet Sheahan et associés, SENC, et est membre du Barreau du Québec.

<sup>1</sup> EYB 2011-185546 (C.S.), inscription en appel, C.A. Montréal, 500-09-021456-116, 24 février 2011.

mettre fin à l'emploi. En outre, cet arrêt est d'intérêt pour l'analyse qu'il fait d'une autre question complexe. En effet, le tribunal devait déterminer si la démission remise par M. De Montigny à titre de moyen de pression était volontaire ou si, au contraire, elle était provoquée par la dépréciation substantielle de ses conditions d'emploi, constituant un congédiement déguisé.

## **I- LES FAITS**

M. De Montigny a été embauché en 2001 afin d'agir à titre de président et chef de l'exploitation de Valeurs mobilières Desjardins (VMD). VMD oeuvre dans le secteur des services financiers et offre des services à un réseau de coopératives de services financiers ainsi qu'à des fédérations en assurance. Il devait veiller à la mise en exécution d'un plan ambitieux de développement pour la période 2002-2005 visant une augmentation substantielle du chiffre d'affaires et se consacrer au développement du domaine du courtage à escompte, du secteur obligataire et du secteur institutionnel. De fait, durant cette période, le chiffre d'affaires a augmenté et la part de marché, le volume de transactions ainsi que le nombre d'employés ont évolué de manière spectaculaire.

### **A. Les problèmes entourant la rémunération incitative**

La question de la rémunération de M. De Montigny pose toutefois des difficultés importantes. La lettre d'embauche confirme son salaire de base et ses conditions d'emploi, et prévoit la mise en place d'une enveloppe annuelle de gratification, un régime annuel de rémunération incitative variant de 0 % à 110 %, avec une cible de 70% (le maximum est de 110%) de son salaire annuel, et un régime d'intéressement à long terme. Le régime incitatif devant être développé, les parties ont convenu que les conditions seraient parachevées dans les 90 jours suivant l'entrée en poste de M. De Montigny ; une estimation est toutefois fournie. Lorsque le régime est présenté (le « BIGI ») à M. De Montigny non pas 90 jours après son entrée en fonction, mais bien un an après son embauche, il s'en montre très insatisfait, mais l'accepte étant donné qu'il est déjà en poste depuis un an. Il s'oppose aux éléments suivants : contrairement à ce qui avait été prévu, le régime confond la part de rémunération à long terme et celle à court terme, et l'ordre de la bonification est en deçà du marché et du cadre estimatif qui lui avait été remis à l'embauche. En fait, le régime serait même inférieur au seul cadre du régime incitatif annuel. Le juge précise que « [m]algré tout, il accepte le BIGI en se disant qu'il prouvera, par ses résultats, qu'il mérite plus. Il comprend que le BIGI doit être revu en 2004 pour 2005 »<sup>2</sup>. Une révision en profondeur du BIGI est effectuée en 2004 et l'analyste de VMD conclut que M. De Montigny est surpayé de l'ordre de 40 %. Ce dernier, indigné de ce résultat, croit au contraire qu'il est très sous-payé. Les échanges durent pendant plusieurs mois, mais le BIGI qui est remis au printemps 2005 ne répond aucunement aux insatisfactions de M. De Montigny. Le 14 mars 2005, ce dernier transmet donc sa lettre de démission, applicable à partir du 6 mai 2005 : « Je désire vous informer que je terminerai mon emploi comme président de Valeurs mobilières Desjardins le 6 mai 2005 »<sup>3</sup>. Selon lui, ce délai laisserait le temps à VMD d'améliorer son offre. Le souvenir du président du conseil est quelque peu différent. Selon lui, M. De Montigny aurait plutôt affirmé ce qui suit : « M. D'Amours, prenez-la, voici ma démission. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le 6 mai, je cesserai d'être à l'emploi de Desjardins. Alors, vous m'offrirez de me réembaucher à de meilleures conditions »<sup>4</sup>.

<sup>2</sup>. *Ibid.*, par. 47.

<sup>3</sup>. *Ibid.*, par. 71.

<sup>4</sup>. *Ibid.*, par. 133.

## **B. Les problèmes portant sur la conformité réglementaire de l'exploitation de VMD**

La relation entre VMD et M. De Montigny a aussi été compliquée par un problème à propos de la conformité réglementaire de l'exploitation de VMD. Son développement et l'atteinte des objectifs de son plan portent VMD à accroître l'effectif de son bureau de Toronto. Or, rapidement, des problèmes de conformité avec la réglementation en matière de valeurs mobilières font surface. Ainsi, en novembre 2001, l'organisme d'autorégulation responsable des examens de pupitre (« RS ») qui visent à vérifier la conformité réglementaire de l'exploitation des pupitres de négociations relève des manquements importants. Des engagements sont souscrits par VMD pour y remédier, mais ils ne sont pas respectés, menant à d'autres avertissements en novembre 2003. En 2004, RS demande qu'un rapport soit déposé au conseil d'administration de VMD, ce qui ne sera pas fait. Dans l'intervalle, soit en novembre 2002, un responsable de la conformité du pupitre de négociations est embauché. Celui-ci relève, dès février 2003, l'existence d'un *sloppy trade desk*<sup>5</sup>. Un rapport de vérification interne de 2003 note une volonté insuffisante de la haute direction de se conformer à la réglementation et signale des déficiences au pupitre de Toronto. Un expert externe relève aussi, en mars 2004, « un manque de culture de conformité, le manque de ressources [et] le manque de support (réel ou apparent) de la direction de VMD quant à la nécessité et l'importance de la réglementation »<sup>6</sup>. En novembre 2004, des lettres sont expédiées par RS à VMD et M. De Montigny soulevant leurs manquements. M. De Montigny rassure le président du conseil ; il s'agit d'une mesure de routine, il va prendre la situation en main et la régler. RS réclamera par la suite des peines qui, après plusieurs mois de négociations, font l'objet d'un consentement le 8 mars 2005 : VMD devra payer une amende de 1 500 000 \$, alors que M. De Montigny devra verser 300 000 \$ (somme qui sera acquittée par VMD). M. De Montigny s'oppose initialement à toute condamnation, mais l'accepte « par loyauté »<sup>7</sup>.

Il ressort du jugement que M. De Montigny ne semble pas repentant pour les problèmes de conformité ayant été reconnus et qu'il ne met pas en place des mesures suffisantes. Le 8 mars 2005, il démissionne de son poste d'*Ultimate Designated Person* de la conformité, c'est-à-dire la personne ultimement responsable de la conformité de VMD. Ensuite, lors d'une assemblée du conseil d'administration de VMD, confronté à des questions soulevées quant aux amendes imposées, il adopte un ton belliqueux et reproche aux caisses leur manque de conformité. Finalement, un rapport du vérificateur interne rédigé de concert avec une firme d'experts en matière de conformité réglementaire conclut que les gestes accomplis pour mettre fin aux sérieux manquements sont insuffisants et que la majorité des lacunes demeurent non corrigées<sup>8</sup>. Le président du conseil décide donc de ne pas faire de nouvelles offres financières à M. De Montigny et accepte sa démission lors d'une rencontre le 27 avril 2005. Le juge conclut : « Lors de cette courte rencontre, M. De Montigny ne se défend pas par rapport au contenu du rapport du vérificateur. Il n'essaie pas de convaincre D'Amours de poursuivre sa relation d'emploi »<sup>9</sup>. Une poursuite pour congédiement sans motif sérieux est intentée le 6 mars 2006.

## **II– L'ANALYSE DU DROIT ET LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR**

La Cour doit en premier lieu déterminer si la démission était libre et volontaire ou si, au contraire, M.

<sup>5</sup>. *Ibid.*, par. 78.

<sup>6</sup>. *Ibid.*, par. 87.

<sup>7</sup>. *Ibid.*, par. 129.

<sup>8</sup>. *Ibid.*, par. 154 et 155.

<sup>9</sup>. *Ibid.*, par. 161.

De Montigny a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Citant la doctrine sur la question, elle souligne que « [l]'expression de l'intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé »<sup>10</sup>. Ainsi, il pourrait plutôt être le produit d'un congédiement déguisé qui, selon l'arrêt de principe de la Cour suprême *Farber c. Cie Royal Trust*<sup>11</sup>, survient lorsque les conditions essentielles du contrat d'emploi sont modifiées.

### **A. L'absence de modification des conditions essentielles de l'emploi**

Selon le juge Mayer, le BIGI dans sa forme de 2002 ne modifiait pas les conditions essentielles de l'emploi de M. De Montigny. Ce dernier argumentait que le BIGI 2002 était bien en deçà de l'estimation de la rémunération globale qui lui avait été présentée au moment de l'embauche. Le juge ne semble pas remettre cette affirmation en doute, mais rejette néanmoins la prétention qu'il s'agit d'une modification des conditions d'emploi. Il indique, de façon quelque peu surprenante, que M. De Montigny aurait dû savoir qu'il allait gagner moins chez VMD. Par ailleurs, bien que ce dernier n'ait reçu la proposition du BIGI qu'un an après son embauche, le juge est d'opinion qu'il avait à ce moment le choix de quitter son emploi, mais ne l'a pas fait pour des raisons de prestige et de confiance en l'avenir. Le juge n'indique pas si une démission dans un tel contexte aurait constitué un congédiement déguisé. Ce jugement illustre donc la difficile position dans laquelle se trouve l'employé confronté à la modification des conditions d'un plan incitatif à court ou long terme. Doit-il, dans la mesure du possible, minimiser ses dommages ou doit-il, au contraire, avoir recours au litige dès cette modification ? Le jugement suggère que l'employé doit avoir recours aux mesures draconiennes dès la modification. Il met également en lumière l'importance de bien délimiter toutes les conditions d'emploi dans la lettre d'embauche et, surtout, le calcul de la rémunération de nature incitative. En l'espèce, la lettre d'embauche offrait un cadre pour la rémunération incitative. Or, malgré que le BIGI ne semble pas l'avoir respecté, il ne s'agissait pas, selon le juge, d'une modification substantielle.

### **B. La lettre de démission constituait l'exercice d'une démission libre et volontaire**

La lettre de démission M. De Montigny a été remise comme un moyen de pression. Le juge confirme que ce dernier est un homme intelligent qui était en pleine maîtrise de ses moyens au moment où il a remis sa lettre. Le juge note que VMD n'a pas cédé au « chantage de son employé »<sup>12</sup>. Cet arrêt sert donc d'avertissement aux employés qui voudraient utiliser la menace de démission comme un outil de négociation. Celui qui donne sa démission doit donc être bien certain qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Autrement, si l'employeur accepte sa démission, il doit comprendre que le tribunal risque de conclure que sa démission est libre et volontaire et qu'il n'a droit à aucun dédommagement en guise de délai-congé.

### **C. Il existe un motif sérieux de congédiement**

Finalement, le juge s'interroge à savoir, de façon subsidiaire, s'il y avait des motifs suffisants pour congédier M. De Montigny. Après avoir révisé la jurisprudence, le juge Mayer indique que pour un cadre supérieur, le bris du lien de confiance peut constituer un motif sérieux justifiant la terminaison de l'emploi. En l'espèce, il est d'avis que plusieurs faits ont provoqué un tel bris de confiance : l'implantation du système de supervision des transactions est déficiente ; les avertissements de RS et du

<sup>10</sup>. *Ibid.*, par. 171.

<sup>11</sup>. [1997] 1 R.C.S. 846, REJB 1996-456 (C.S.C.).

<sup>12</sup>. *Ibid.*, par. 226.

vérificateur interne ne sont pas traités en priorité ; le conseil d'administration n'est pas informé des avertissements de RS ; lorsqu'il est confronté aux avertissements, de fausses assurances sont données au président du conseil. La confiance du président du conseil est donc fragilisée. Le rapport du vérificateur interne, qui démontre l'absence ou l'insuffisance des mesures correctrices, la démission de M. De Montigny à titre d'*Ultimate Designated Person*, sa réaction arrogante lors de la réunion du conseil d'administration et la remise de la lettre de démission sont par ailleurs fatals. Selon le juge, « De Montigny mérite d'être congédié et, ayant lui-même remis sa lettre de démission, sa tâche est d'autant plus facilitée »<sup>13</sup>. Par ailleurs, la Cour conclut qu'une gradation des sanctions n'est pas appropriée en présence de manquements de la part d'un cadre supérieur. Elle s'appuie ainsi sur l'affaire *Joseph Ribkoff Inc. c. Kanft*<sup>14</sup> de la Cour supérieure, selon laquelle l'obligation de fournir un délai-congé est inversement proportionnelle au niveau hiérarchique de l'employé.

La décision commentée est donc aussi d'intérêt pour évaluer le degré d'insatisfaction requis afin de pouvoir congédier un cadre. M. De Montigny n'a pas commis de fraude, ni de malversation. Il a toutefois failli à la tâche d'administrer un aspect névralgique de l'exploitation, soit la conformité. Cela soulève donc la question de savoir jusqu'à quel point un employeur a le droit d'invoquer l'incapacité d'un cadre à atteindre certains objectifs fixés comme motif sérieux pour le congédier sans devoir verser un délai-congé. Le juge cite au soutien de sa décision l'affaire *Sirois c. O'Neill*<sup>15</sup>. Dans cette affaire, la Cour d'appel, infirmant le jugement de première instance, était d'opinion que le demandeur avait l'obligation de former une équipe unie, motivée et performante. Or, la preuve démontrait que le style de gestion du président était controversé et qu'une enquête menée secrètement par l'actionnaire majoritaire auprès de ses vice-présidents révélait un grand degré d'insatisfaction. Le président ayant failli à sa tâche, le conseil d'administration avait un motif sérieux pour le congédier. Dans une formulation pittoresque, la Cour avait conclu que « pour caricaturer la situation, la locomotive n'a pas réussi à tirer les wagons »<sup>16</sup>. Ce type de raisonnement, selon lequel un cadre supérieur a besoin de forger une équipe, à défaut de quoi il pourra être congédié, a aussi été retenu dans une affaire récente de la Cour supérieure, où un vice-président de la recherche et du développement avait réussi en six mois à s'aliéner plusieurs employés, qui avaient démissionné ou qui menaçaient de le faire<sup>17</sup>. Il ressort donc de ces arrêts que les cadres supérieurs sont dans une position plus précaire que les non-cadres. Bien que les faits des trois dossiers démontrent une dysfonction importante, il sera néanmoins essentiel pour le cadre supérieur de s'assurer que les objectifs fixés sont réalistes. À défaut, il pourrait bien faire les frais d'un congédiement pour motif sérieux.

**13.** *Ibid.*, par. 228.

**14.** 2006 QCCS 3681, EYB 2006-107489 (CanLII).

**15.** REJB 1999-12823 (C.A.).

**16.** *Ibid.*, par. 67.

**17.** *Hill c. Iperceptions inc.*, 2011 QCCS 2692, EYB 2011-191361 (CanLII).