



par M<sup>e</sup> YANNICK RICHARD, avocat chez Cain Lamarre

# LE DÉLAI ENTRE LA FAUTE ET LA SANCTION

Une décision fort intéressante a été rendue par le Tribunal administratif du travail le 29 novembre 2018 dans le cadre du congédiement d'un salarié. Plus précisément, le tout résulte d'une tentative de vol par le salarié de l'entreprise.

Les faits, relativement simples, se résument comme suit :

Le salarié est un apprenti électricien faisant partie d'une équipe de trois salariés veillant à l'entretien, aux réparations et aux rénovations requis dans les différents locaux commerciaux de l'employeur. Il y travaille depuis plus de 7 ans.

À l'automne 2016, le salarié et d'autres collègues doivent vider les locaux d'un locataire, un restaurant ayant fait faillite. Or, le salarié est surpris en train de sortir un sac à ordures contenant des ordinateurs portables. Soutenant que le plaignant voulait s'approprier lesdits ordinateurs et que ce geste a ruiné considérablement la confiance que l'employeur pouvait avoir en son employé, l'employeur invoque la rupture du lien de confiance et décide de le congédier. Cependant, un fait très important en l'espèce, c'est qu'entre le geste et le congédiement, une période de 2 mois s'est écoulée.

En effet, malgré que l'employeur disposait de tous les éléments pour prendre une décision, ce dernier a décidé de garder ledit salarié, mais sous surveillance constante, et ce, pendant une période de 2 mois. Après réévaluation et justifiant le fait qu'il ne voulait plus avoir à le surveiller constamment, il décide de le congédier 2 mois après

les événements. Le juge, dans les circonstances, devait se demander si l'employeur était justifié de ne plus faire confiance au plaignant. Le tribunal en est arrivé à la conclusion que l'employeur a plutôt démontré que le lien de confiance n'était pas rompu, et de ce fait, qu'il ne pouvait mettre fin à l'emploi du plaignant.

En dépit du fait que le tribunal trouvait la position du salarié chancelante voir non crédible, le tribunal rappelle que l'employeur, en décidant de garder le salarié à son emploi pendant une période de 2 mois, ne pouvait plus invoquer ce motif. D'autant plus qu'il n'y avait aucune autre information par rapport à ce que l'employeur connaissait déjà qui pouvait justifier ledit congédiement. Dans les circonstances, le juge a tranché que ce congédiement a été fait sans cause juste et suffisante.

Cette décision simple, mais intéressante nous rappelle que lorsque vous constatez un fait fautif de votre salarié, il est impératif d'agir rapidement et de ne pas laisser écouler un délai entre la faute et la sanction.

JURIDIQUE

ACTIONBEAUCE | FÉVRIER 2019

## POUR NOUS JOINDRE

**YANNICK RICHARD**

yannick.richard@cainlamarre.ca

**BEAUCE**

T 418 228-2074

**QUÉBEC**

T 418 522-4580

**LAC-MÉGANTIC**

T 819 554-6666