



**Vol  
fausse déclaration  
dénonciation et  
autres manquements à  
l'obligation de loyauté.**

# Introduction

**Tous les employés ont une obligation de loyauté envers leur employeur, et ce, lors de l'embauche, pendant l'emploi et même après l'emploi**

**Dans la plupart des jugements connus, le manque de loyauté est fréquemment sanctionné.**

**Ce manque de loyauté peut se traduire par plusieurs actes.**

# Types de manquements reliées à l'obligation de loyauté

- ◆ **Fausse déclaration lors de l'embauche ou en cours d'emploi**
- ◆ **Falsification de documents**
- ◆ **Vol ou fraude**
- ◆ **Conflit d'intérêts**
- ◆ **Critique ou dénonciation publique de l'employeur**
- ◆ **Non-respect de la confidentialité**
- ◆ **Absence de collaboration et non-respect de clauses de non-concurrence ou de non-sollicitation**

# PARTIE I

## LES MANQUEMENTS À L'EMBAUCHE



# Les droits et obligations des parties

- **En vertu de l'article 2088 du Code civil du Québec, tout employé a une obligation de loyauté envers son employeur.**
- **Il est important de retenir qu'un employeur a le droit de poser des questions de nature médicale ou concernant les antécédents judiciaires d'un candidat dans la mesure où celles-ci sont pertinentes pour vérifier s'il répond aux exigences du poste à combler.**

# Les droits et obligations des parties

**L'employé a donc l'obligation de répondre honnêtement aux questions de son employeur car autrement, il pourrait se faire congédier si l'information peut compromettre son travail.**



# **Les fausses déclarations à l'embauche I**

**Faire une fausse déclaration afin d'être embauché constitue une faute grave qui est fréquemment sanctionnée par le congédiement lorsqu'il existe un lien entre la fausse déclaration et les fonctions exercées par l'employé.**

# Les fausses déclarations à l'embauche II

- ◆ **Les fausses déclarations de nature médicale.**
- ◆ **Les fausses déclarations relatives aux diplômes ou permis.**
- ◆ **Les fausses déclarations relatives aux emplois antérieurs.**
- ◆ **Les fausses déclarations relatives aux antécédents judiciaires.**

# Motifs pour justifier un congédiement

- Afin de justifier le congédiement d'un employé, l'employeur peut invoquer le fait que le consentement est fondé sur une erreur puisqu'il n'aurait pas engagé cet employé s'il avait su qu'il n'avait pas les qualités requises pour occuper cet emploi.
- Il peut également invoquer le fait que l'employé a manqué à son obligation d'honnêteté et de loyauté.
- La rupture du lien de confiance est suffisante pour justifier le congédiement.
- Il est important pour l'employeur d'agir rapidement et d'imposer la mesure adéquate dans les plus brefs délais lorsque l'employeur découvre qu'un employé a fait une fausse déclaration à l'embauche : sinon, il sera difficile de prétendre qu'il y a rupture du lien de confiance.

# Cas vécu de nature médicale

**Congédiement d'un paramédical ayant omis de déclarer qu'il était en attente d'une opération au genou. Congédié après 1 an.**



# Cas vécu de nature diverse

**Congédiement d'une enseignante en coiffure ayant omis de dire qu'elle avait déjà plaidé coupable à des accusations de consommation et trafic de stupéfiants. Congédié 1 an après l'embauche.**



# PARTIE II

## LES MANQUEMENTS EN COURS D'EMPLOI



# Les fausses déclarations et la falsification de documents

- **Les déclarations en cours d'emploi peuvent prendre différentes formes :**
  - ◆ **Les fausses déclarations d'accident de travail comme :**
    - ◆ **<https://www.journaldemontreal.com/2019/09/18/une-infirmiere-congediee-a-couru-a-sa-perte>**
  - ◆ **L'occupation d'un deuxième emploi durant une absence.**
  - ◆ **L'exercice d'activités incompatibles.**

# La preuve

**La preuve de l'employeur repose fréquemment sur la filature du salarié.**

**Elle est permise lorsqu'elle est justifiée par des motifs valables et conduite avec des moyens raisonnables.**

**Les tribunaux peuvent être sévères concernant la preuve d'un motif valable pour demander une filature.**

# Les fausses déclarations d'invalidité ou de lésion professionnelle

Les fausses déclarations d'invalidité ou de lésion professionnelle peuvent se présenter sous diverses formes :

- ◆ Déclarer faussement être malade ou avoir été victime d'un accident à l'extérieur du travail.
- ◆ Déclarer un accident de travail qui n'est pas survenu.
- ◆ Exagérer son état de santé afin de prolonger sans droit une absence.
- ◆ Etc.

# L'occupation d'un autre emploi ou l'exercice d'activités incompatibles

- L'employeur doit démontrer que l'employé est capable d'exercer ses fonctions.
- Avant d'intervenir, l'employeur doit se renseigner et se questionner sur l'employé :
  - ◆ Les activités risquent-elles d'aggraver sa condition ?
  - ◆ L'employé a-t-il l'intention de frauder son employeur ?
  - ◆ Les gestes posés constituent-ils des gestes de la vie quotidienne ?
- L'employé ne peut pas être cloîtré chez lui dans un immobilisme total.
- Il est recommandé d'obtenir un avis médical détaillé.

# La falsification de documents

**La falsification de :**

- ◆ **Documents**
- ◆ **Certificats médicaux**
- ◆ **Rapports**

**constitue une infraction au code criminel.**

# À retenir

- ◆ **La preuve de filature a beaucoup de poids en cour si elle respecte les différentes conditions de respect de l'employé.**
- ◆ **L'occupation d'un 2<sup>e</sup> emploi n'est pas une faute en soi.**
- ◆ **Lors d'activités incompatibles, l'employeur doit s'assurer d'avoir l'avis d'un médecin.**
- ◆ **Mentir entraîne le bris de confiance et le maintien d'un congédiement.**

# Le vol et la fraude I

- ◆ **La loyauté envers l'employeur est une des obligations les plus importants d'un employé.**
- ◆ **La mesure disciplinaire la plus sévère est le congédiement immédiat.**
- ◆ **L'employeur doit effectuer une enquête sérieuse et exhaustive.**
- ◆ **Il doit agir avec diligence dès la connaissance des faits.**

# Le vol et la fraude II

**Les différentes formes que peuvent revêtir le vol et la fraude :**

- ◆ **Appropriation de biens ou de sommes d'argent appartenant à l'employeur**
- ◆ **Emprunts temporaires**
- ◆ **Utilisation de biens appartenant à l'employeur**
- ◆ **Vol de temps**

# Le vol et la fraude III

**Certaines circonstances atténuantes ou aggravantes :**

- ◆ **La nature des fonctions occupées**
- ◆ **La préméditation**
- ◆ **La valeur du bien**
- ◆ **Le regret de l'employé**
- ◆ **L'ancienneté**

# À retenir

- ◆ **Le congédiement n'est pas un automatisme.**
- ◆ **Le fardeau de la preuve de l'employeur demeure celui de la simple prépondérance des probabilités.**
- ◆ **Le vol et la fraude peuvent se manifester sous diverses formes.**
- ◆ **L'employeur doit accorder une importance particulière à son enquête sous peine d'affecter la mesure disciplinaire imposée.**

# Le conflit d'intérêts

- **L'employé ne doit pas se placer en situation de conflit d'intérêts avec son employeur.**
- **Il n'est pas nécessaire que l'employé pose un geste malhonnête.**
- **En l'absence d'un engagement écrit, tout employé est soumis à cette obligation.**

# Le conflit d'intérêts d'activités professionnelles

- Rien n'empêche un employé de travailler à son propre compte, alors qu'il occupe un emploi régulier.
- Par contre, il ne peut pas faire concurrence à son employeur.
- Il a le droit de chercher un emploi chez un concurrent.
- L'employeur doit s'assurer que les biens ou les services offerts par l'entreprise concurrente sont directement en compétition.

# Le conflit d'intérêts – La relation personnelle

**L'employeur doit agir avec prudence, car l'employé peut être dans une situation de :**

- ◆ **Filiation**
- ◆ **Liens de parenté**
- ◆ **D'état matrimonial**

**De plus, il faut faire la distinction à faire si la relation a lieu au travail ou à l'extérieur du travail**

# Le conflit d'intérêts - la gratification

- **Du moment où un employé reçoit de l'argent ou un cadeau de la part d'un fournisseur ou d'un client, il se place en position de conflit d'intérêts.**
  
- **C'est important d'informer chaque employé du comportement qu'il doit adopter face aux différentes offres de gratification.**

# À retenir

- **Un employé ne doit jamais se mettre dans une position pour faire primer ses intérêts.**
- **À moins qu'une convention ne l'empêche, un employé peut travailler ailleurs ou à son compte en autant qu'il ne fasse pas concurrence à son employeur.**
- **Un employé ne doit jamais accepter une gratification d'un tiers.**

# La critique ou la dénonciation de l'employeur I

- **L'employé qui critique son employeur commet une faute grave qui peut aller à l'encontre de son obligation de loyauté.**
- **Les éléments examinés :**
  - ◆ **La teneur et la véracité des propos**
  - ◆ **L'objectif poursuivi par cette intervention**
  - ◆ **L'étendu de la couverture publique**
  - ◆ **Les effets sur la réputation de l'employeur**
  - ◆ **La présence ou non de regrets**

# La critique ou la dénonciation de l'employeur II

- **La critique par le biais des réseaux sociaux est très répandue.**
- **Comme les déclarations en ligne sont publiques, l'employeur se doit d'imposer une mesure disciplinaire.**
- **Si les déclarations de l'employé portent atteinte à sa réputation, traitent de propos mensongers ou sont diffamatoires, l'employeur doit imposer la sanction disciplinaire appropriée.**

## La critique ou la dénonciation de l'employeur III

- ◆ **Par ailleurs, un employé peut divulguer des informations qu'il juge inappropriées afin de soulever des inquiétudes.**
- ◆ **Le code criminel prévoit un article qui protège les employés qui dénoncent une quelconque infraction en interdisant aux employeurs d'imposer des sanctions ou des représailles.**

## La critique ou la dénonciation de l'employeur IV

**Cependant, quatre conditions doivent être respectées :**

- ◆ **L'employé doit avoir épuisé tous les recours à l'interne et agir de bonne foi.**
- ◆ **La critique doit être faite de façon raisonnable et responsable.**
- ◆ **Les faits doivent être pertinents et véridiques.**
- ◆ **La responsabilité limitée du dénonciateur.**

# À retenir

- ◆ **Quand un employé critique son employeur, il doit le faire avec modération et de bonne foi.**
- ◆ **Lorsqu'une déclaration en ligne porte atteinte à sa réputation, l'employeur peut sanctionner l'employé.**
- ◆ **Un employé peut dénoncer publiquement son employeur s'il respecte ces conditions.**

# Le non-respect de la confidentialité

- ◆ **Faire usage ou transmettre des informations confidentielles constituent des fautes graves.**
- ◆ **Consulter des renseignements personnels ou informations confidentielles à des fins personnelles peut être sanctionné sévèrement.**
- ◆ **Plusieurs renseignements sont protégés par la législation.**
- ◆ **Une personne qui en a accès se doit d'en protéger la confidentialité sous peine de rompre le lien de confiance.**

# Le manque de collaboration

- **Les arbitres sont généralement d'avis qu'un employé n'a pas l'obligation de dénoncer les comportements inappropriés d'un collègue de travail**
- **L'obligation de loyauté d'un employé se limite à fournir la prestation de travail à laquelle s'attend l'employeur et à ne pas travailler à l'encontre de ses intérêts**
- **Il est important de préserver le climat de confiance nécessaire à la réalisation efficace du travail quotidien.**

## PARTIE III

# LES MANQUEMENTS POSTERIEURS A LA FIN DE L'EMPLOI



# L'obligation de loyauté postérieur à l'emploi

- ◆ **En vertu de l'article 2088 du Code civil du Québec, l'ancien employeur n'a qu'une protection qui se limite à contester l'utilisation par un ancien salarié de tactiques malhonnêtes, frauduleuses ou abusives pour le concurrencer ou encore l'usage de certaines informations confidentielles.**

# Étendue et durée de la restriction

- ▶ **La durée de la restriction est contextuelle, dans chaque cas on établit un délai dit raisonnable qui dépend de :**
  - ▶ **La nature de l'entreprise**
  - ▶ **Le niveau hiérarchique du poste occupé par l'employé**
  - ▶ **La durée de l'emploi**
  - ▶ **Les motifs justifiant la terminaison de l'emploi**
  - ▶ **Le secteur d'activité de l'employeur**

# La Responsabilité du nouvel employeur

- ▶ **En cas de violation de son obligation de loyauté par un employé, le nouvel employeur pourrait se trouver à être complice de l'employé.**
- ▶ **A ce titre il pourrait être visé par une ordonnance d'injonction interlocutoire et même être condamné solidairement avec l'ancien employé à payer des dommages à l'ancien employeur pour compenser les préjudices ou manquements quant à l'obligation de loyauté de l'ancien employé postérieure à la fin de l'emploi.**

# Les clauses de non concurrence

**L'obligation de loyauté n'empêche pas l'ancien employé de concurrencer son employeur. Ainsi, dans le cas où l'employeur voudrait se protéger contre la concurrence, il doit inclure une clause de non concurrence au contrat de travail de son employé.**

**Cette clause de non concurrence doit être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail ; elle doit se limiter à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.**

**<https://www.journaldequebec.com/2019/09/13/la-presse-voulait-empêcher-un-ancien-v-p-daller-chez-quebecor>**

# Clause de non sollicitation

- ▶ **La clause de non sollicitation doit s'appliquer pour une durée raisonnable suivant le motif de fin de l'emploi de l'employé et se limiter à ne pas solliciter la clientèle de l'employeur relativement à des produits ou des services similaires à ceux offerts par l'employeur.**
- ▶ **Le fardeau de preuve de l'employeur ne se limite pas à faire la preuve que depuis la fin d'emploi de l'ancien employé, plusieurs clients ont cessé de faire affaire avec l'entreprise pour poursuivre leur relation professionnelle avec l'ancien employé.**
- ▶ **Selon la jurisprudence, il faut une action, un geste positif voire de la pression et de l'insistance à obtenir la clientèle sollicitée et, enfin, une preuve de geste.**

# Le respect de la confidentialité

- ▶ **C'est un élément primordial dans les droits accordés aux employeurs après la fin du contrat de travail lorsqu'il s'agit d'informations de nature confidentielle que l'employé a obtenu dans l'exercice de son travail.**
- ▶ **C'est à l'employeur de prouver que l'information est confidentielle.**

# Les recours de l'employeur – L'injonction

L'employeur qui entend faire cesser un manquement à l'obligation de loyauté ou à une clause restrictive peut s'adresser à la Cour supérieure afin de demander l'émission d'une **injonction interlocutoire** contre l'ancien employé et le nouvel employeur afin de cesser toute violation ou dans le but de faire respecter une obligation de loyauté.

Trois critères :

- ▶ L'apparence de droit par une preuve flagrante
- ▶ Le préjudice sérieux et irréparable
- ▶ La balance des inconvénients

# Les recours de l'employeur – Les dommages

- ▶ **Le second recours pouvant être exercé par l'employeur en cas de manquement à l'obligation de loyauté postérieure à l'emploi d'un employé ou encore en cas de violation d'une clause restrictive est le recours en dommages.**
- ▶ **Celui-ci vise à obtenir une compensation monétaire pour le préjudice résultant de la violation par l'employé de son obligation de loyauté ou encore d'une clause restrictive contenu à son contrat de travail.**
- ▶ **L'employeur peut utiliser simultanément ces deux recours en cas de violation, ou l'un ou l'autre de façon indépendante.**

# À retenir

- ▶ **Malgré son obligation de loyauté, en l'absence d'engagements restrictifs, l'ancien employé peut concurrencer son ancien employeur et solliciter sa clientèle.**
- ▶ **L'obligation de loyauté survit à la fin de l'emploi pour une durée qui dépasse rarement quelques mois.**
- ▶ **Les conditions de validité de la clause de non concurrence sont très sévères. Celle-ci doit être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail et à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.**
- ▶ **L'employeur qui met fin à l'emploi d'un employé sans motifs sérieux ne peut de prévaloir d'une clause de non concurrence.**

# AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

