

## **L'Arrêt McKinley ou l'approche conceptuelle lors d'une faute grave au travail**

**Revue internationale sur le travail et la société**

**Lien : [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa\\_no\\_site=280](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280)**

Auteur : Jean-Claude Bernatchez

2017, Volume 1, Numéro 1, pp 6-7

Tout employeur fait face à cette question importante un jour ou l'autre : mon employé a commis une faute grave ou lourde, dois-je le congédier sur le champ ? De nombreux jugements et sentences arbitrales ont déjà confirmé qu'une faute lourde ou grave justifie une rupture définitive du lien d'emploi sans devoir appliquer la règle de la progression des sanctions disciplinaires. Mais la Cour suprême a apporté de la nuance dans tout cela. Dans l'appréciation d'une faute lourde, le contexte peut jouer un rôle modérateur. Sous cet angle, une faute lourde n'entraîne pas automatiquement un congédiement.

Selon la Cour suprême, dans l'Arrêt McKinley,<sup>1</sup> une faute lourde ou grave justifie un congédiement si les trois conditions suivantes sont réunies : Premièrement, le comportement de l'employé fautif viole une condition essentielle du contrat de travail; deuxièmement, la faute constitue un abus de confiance inhérente à l'emploi et troisièmement, la faute est fondamentalement incompatible avec les obligations du salarié envers son employeur.

La Cour suprême rappelle qu'il doit y avoir un équilibre entre la faute reprochée et la sanction imposée. Ainsi, toute forme de malhonnêteté n'entraîne pas nécessairement un congédiement. Par exemple, un petit vol de la part d'un salarié qui possède un dossier antérieur sans tâche ne justifie pas automatiquement son congédiement. Il faudrait donc y préférer une longue suspension si le contrat de travail du salarié ne le place pas en contact avec des valeurs de l'entreprise. Cela ne s'appliquerait pas dans le cas d'un caissier qui se verrait alors congédier. Si l'employeur évoque la question du lien de confiance, il devra établir que ladite confiance concerne un élément central du travail. Par exemple, le salarié

a volé un objet vendu par l'employeur alors que son travail consiste justement à vendre de tels objets.

Dans tous les cas, la gradation des mesures disciplinaires s'impose dans le cas de fautes mineures. Le but d'un tel processus est de permettre au salarié fautif de corriger son comportement. En outre, les circonstances qui entourent le geste fautif qu'elles soient atténuantes ou aggravantes méritent une grande attention.

L'Arrêt McKinley précité procède à une analyse approfondie de la jurisprudence et fait naître une nouvelle approche en déontologie du travail. Il s'agit de l'approche dite contextuelle. Cette approche postule de tenir compte du contexte dans lequel la faute est commise. Dès lors, une faute même lourde pourra justifier une longue suspension du travail plutôt qu'un congédiement.

Une autre leçon à tirer de l'Arrêt McKinley est que la relation de travail fait partie intégrante de la vie civile d'un citoyen. L'approche contextuelle postule aussi de juxtaposer une phase préventive à la phase corrective autant que faire se peut. Par exemple, si le salarié a commis un excès de langage à l'endroit d'un collègue qui s'est senti menacé, il s'imposerait que ce dernier fasse une démarche à l'endroit du collègue que son comportement a offensé.

L'approche contextuelle s'oppose au principe d'appliquer un congédiement automatique en présence d'une faute même lourde ou grave si le contexte déresponsabilise le salarié fautif. Mais elle ne réduit pas la capacité juridique d'un employeur d'intervenir et de prendre des mesures disciplinaires en matière de faute grave. Ce dernier doit alors s'en remettre aux trois balises de l'Arrêt McKinley : une condition essentielle du contrat de travail est en cause; la réduction de la confiance est inhérente à l'emploi et finalement la conduite du salarié est totalement incompatible avec les obligations occupationnelles du salarié envers son employeur. En présence des trois balises précitées, l'employeur peut alors procéder à la rupture du contrat de travail.

---

<sup>1</sup> McKinley c B.C. Tel (2001) 2 RCS 161 CSC 38