

L'Espace RH

Votre bulletin électronique hebdomadaire sur le droit du travail et de l'emploi

24 novembre 2009

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Employeurs, soyez avertis : les principes dégagés dans l'affaire Keays ont abouti à l'octroi de dommages-intérêts considérables contre un employeur

Auteurs : Katie Clayton et Farrah Sunderani

Dans notre [première édition](#), nous avons examiné dans quelle mesure les tribunaux suivaient les principes établis par la Cour suprême du Canada dans l'affaire [Honda v. Keays](#) pour accorder des dommages-intérêts pour conduite de mauvaise foi et des dommages-intérêts punitifs. Le mois dernier, un tribunal de l'Alberta a encore une fois été mis à l'épreuve.

Le 13 octobre 2009, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a rendu ses motifs dans l'affaire [Soost v. Merrill Lynch Canada Inc.](#) Dans cette affaire, la Cour a suivi les principes établis par la Cour suprême, mais cette fois contre l'employeur.

Contexte

En août 1998, Kurt Soost, conseiller financier auprès de RBC Dominion valeurs mobilières, a été recruté par Midland Wallwyn (devenue par la suite Merrill Lynch). M. Soost a amené avec lui son volume d'affaires, évalué entre environ 70 et 80 M\$. Il s'est également vu octroyer un prêt à remboursement conditionnel de 870 000 \$ à titre de mesure incitative pour rejoindre Merrill Lynch.

Dans le cadre de son emploi auprès de Merrill Lynch, M. Soost a continué d'obtenir de nouveaux clients qui se sont ajoutés à son volume d'affaires – par la suite évalué à 150 M\$.

En mai 2001, M. Soost a été congédié pour une juste cause. Merrill Lynch soutenait que M. Soost avait manqué à ses obligations en menant des activités financières contraires aux normes de l'industrie et en négociant dans les comptes de ses clients à des fins personnelles.

Après son départ, M. Soost a été en mesure de trouver un nouvel emploi à titre de conseiller financier. Toutefois, seulement 10 M\$ de son volume d'affaires l'ont suivi. À la fin 2001, après avoir connu une chute importante de ses revenus, il a dû quitter l'industrie. M. Soost a poursuivi Merrill Lynch pour congédiement injustifié et a soutenu que les allégations de Merrill Lynch quant au motif de son congédiement ont causé la perte de son volume d'affaires.

Vancouver

Calgary

Toronto

Ottawa

Montréal

Québec

Londres

Paris

Johannesburg

Décision du tribunal de première instance

Le juge a donné raison à M. Soost et a statué que les allégations de Merrill Lynch quant au motif de congédiement n'étaient pas fondées. Par conséquent, M. Soost a été congédié injustement. Le tribunal a ajouté que, étant donné la performance et la réputation de M. Soost dans le secteur financier, il était prévisible que son congédiement ait l'effet d'une « blessure mortelle » sur sa capacité d'exercer ses activités de conseiller financier avec succès. En outre, Merrill Lynch savait ou devait savoir que ce congédiement aurait cet effet. De plus, Merrill Lynch aurait pu offrir à M. Soost la possibilité de clarifier la situation, ou mettre fin à son emploi avec un préavis minimal ou encore lui permettre de démissionner.

Malgré ces conclusions, Merrill Lynch était libre de faire concurrence à M. Soost pour garder ses clients après la fin de son emploi. En fait, le tribunal a déclaré que Merrill Lynch était responsable de communiquer avec ses clients pour les rassurer de la bonne conduite de leur affaires financières et leur offrir une continuité de services. À ce titre, Merrill Lynch n'a pas interféré intentionnellement avec les relations économiques de M. Soost.

Globalement, M. Soost s'est vu accorder des dommages-intérêts de 2,2 M\$, plus intérêts et dépens, répartis comme suit :

- Une somme s'établissant à 600 000 \$, soit 12 mois de salaire tenant lieu de préavis. Bien que M. Soost ait seulement été à l'emploi de Merrill Lynch pendant trois ans, le juge a tenu compte du fait qu'il avait travaillé dans l'industrie pendant sept ans;
- Une somme de 1,6 M\$ pour la façon dont Merrill Lynch a mis fin à l'emploi de M. Soost et pour compenser ce dernier pour son incapacité à concurrencer loyalement et

raisonnablement son ancien employeur en vue de maintenir sa clientèle après la fin de son emploi;

- Aucun dommages-intérêts pour la perte du volume d'affaires de M. Soost, puisqu'il y aurait eu double compensation;
- Aucun remboursement du solde du prêt à remboursement conditionnel de 870 000 \$ qu'il a reçu dans le cadre des efforts de recrutement pour changer de maison de courtage en 1998.

L'application de l'affaire *Keays* à l'affaire *Soost*

Même si les dommages-intérêts octroyés dans *Soost* sont élevés, ils correspondent à l'approche que la Cour suprême a adoptée dans *Keays*. Bien que les dommages-intérêts tiennent compte de la conduite injuste et insensible de Merrill Lynch, ils n'ont pas été accordés en fonction d'une extension arbitraire de la période de préavis. Des dommages-intérêts ont plutôt été accordés à M. Soost pour :

- Le préjudice réel subi après la fin de son emploi;
- L'effet de la perte de sa capacité et de sa position dans l'industrie;
- Avoir à livrer bataille à ses concurrents pour son volume d'affaires et sa clientèle et pour conserver ceux-ci.

Toujours en respectant l'approche tirée de l'affaire *Keays*, selon laquelle des dommages-intérêts punitifs ne doivent être accordés que dans des circonstances limitées, la Cour n'a accordé aucun dommage-intérêt punitif à M. Soost.

Même s'il est en quelque sorte réconfortant que les tribunaux suivent les principes élaborés dans *Keays*

en accordant des dommages-intérêts en fonction d'une compensation réelle, l'affaire *Soost* démontre que le pendule peut facilement balancer de l'autre côté et favoriser les employés lorsque les employeurs font des allégations non fondées quant à la cause du congédiement.

Leçons à tirer de l'affaire *Soost*

En résumé, la décision rendue dans *Soost* :

- renforce le concept selon lequel un client n'appartient à personne. L'affaire *Soost* a réitéré la ligne mince qui existe entre le conseiller en courtage et le conseiller financier lorsqu'ils se livrent concurrence pour l'obtention d'une clientèle;
- fait ressortir les implications qui découlent de la façon dont les maisons de courtage compensent les conseillers financiers lorsqu'ils les détournent d'un autre cabinet;
- a suivi l'approche adoptée par les autres tribunaux en rejetant une fois de plus l'extension automatique de la période de

préavis afin de compenser un employé pour la mauvaise foi d'un employeur;

- confirme que les dommages-intérêts punitifs ne doivent être accordés que dans des circonstances limitées;
- démontre que les employeurs doivent être prudents lorsqu'ils allèguent un motif au congédiement d'un employé et que ces allégations ne sont pas appuyées adéquatement.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec l'auteur de ce bulletin :

Katie Clayton

403 261 5376

kclayton@fasken.com

Farrah Sunderani

403 261 5386

fsunderani@fasken.com

Les bulletins hebdomadaires L'espace RH sont édités par : Dominique Launay, Karen M. Sargeant et Brian Smeenk.

Pour plus d'information sur notre groupe de pratique Travail, emploi et droits de la personne

Vancouver

Kevin P. O'Neill
604 631 3147
koneill@fasken.com

Charles G. Harrison
604 631 3132
charrison@fasken.com

Calgary

Katie Clayton
403 261 5376
kclayton@fasken.com

Toronto

Karen Sargeant
416 868 3475
ksargeant@fasken.com

Brian Smeenk
416 868 3438
bsmeenk@fasken.com

Ottawa

Stephen B. Acker
613 236 3882
sacker@fasken.com

Montréal

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Dominique Launay
514 397 5240
dlaunay@fasken.com

Québec

Jasmin Marcotte
418 640 2030
jmarcotte@fasken.com

Londres

Cerys Williams
+44 207 917 8599
cwilliams@fasken.co.uk

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur les lois provinciales, nationales et internationales. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.

© 2009 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Vancouver

604 631 3131
vancouver@fasken.com

Ottawa

613 236 3882
ottawa@fasken.com

Londres

+44 (0) 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

Calgary

403 261 5350
calgary@fasken.com

Montréal

514 397 7400
montreal@fasken.com

Paris

+33 (0) 1 44 94 96 98
paris@fasken.com

Toronto

416 366 8381
toronto@fasken.com

Québec

418 640 2000
quebec@fasken.com

Johannesburg

+27 (11) 685 0800
johannesburg@fasken.com