

## ***Soyez gentil ou payez-en le prix***

L'octroi d'un montant record dans la décision de Galea contre Wal-Mart Canada Corp. en Ontario prouve que les employeurs doivent respecter leur contrat de travail avec les employés faute de quoi cela pourrait leur coûter cher.

Madame Galea a été engagée par Wal-Mart Canada Corp. en 2002 comme directrice de district en formation. Elle a obtenu plusieurs promotions sur une courte période pour éventuellement atteindre le poste supérieur de directrice générale des techniques marchandes. Lorsqu'elle est entrée en fonction à ce poste, elle a signé un accord de non-concurrence qui avait pour but d'éviter qu'elle travaille pour un autre grand distributeur pendant deux ans suivant une éventuelle cessation d'emploi par la société (indifféremment de la cause ou du motif de la cessation). En retour, l'accord indiquait que Wal-Mart paierait des « paiements de transition » à Mme Galea pendant une période de deux ans. Plus précisément, Mme Galea recevrait son salaire de base, tout incitatif payable conformément au programme d'incitation au rendement en vigueur en date de la cessation et la partie des primes de régime d'assurance soins dentaires et maladie de la société, selon les régimes en vigueur au moment de la cessation.

Par la suite, Mme Galea a reçu le titre de vice-présidente et directrice générale des techniques marchandes.

Au début de 2010, Mme Galea a cependant été informée que son poste avait été aboli en raison d'une réorganisation, mais qu'on essaierait de lui trouver un nouveau poste et même de l'envoyer à l'université Harvard pour un programme de gestion supérieur de huit semaines. Au cours des dix mois suivants, l'emploi de Mme Galea fluctuait constamment et on lui a éventuellement donné le choix entre le poste de vice-présidente principale du commerce électronique ou un programme d'incitation au départ. Mme Galea a été mise à pied dix mois après la réunion du début de janvier.

Ici, le problème réside dans le fait que Wal-Mart a par la suite continué à payer Mme Galea seulement pendant onze mois et demi après sa cessation d'emploi plutôt que pendant deux ans, comme l'indiquait l'accord de non-concurrence.

Après avoir examiné les détails de la réclamation, y compris le comportement de Wal-Mart au cours de l'année 2010, avant la cessation de Mme Galea, son

effort de continuer à payer pendant seulement 11,5 mois après la cessation et le fait que la société ait retardé intentionnellement le procès, le juge du tribunal de l'Ontario a accordé à Mme Galea 250 000 \$ dollars en dommages moraux (pour « mauvaise foi »). 500 000 \$ supplémentaires ont été accordés en dommages-intérêts punitifs sur la base de ce que le tribunal a jugé un comportement « dur, insensible et répréhensible », en prenant en compte la certitude que Wal-Mart savait que l'emploi de Mme Galea était terminé bien avant sa cessation.

Ce cas sert de leçon non seulement en ce qui concerne le traitement respectueux de vos employés lors d'une cessation d'emploi, mais aussi relativement au respect des conditions établies dans tout accord exécutoire (assujetti à très peu d'exceptions). Si vous avez des questions concernant ce cas ou toute autre interrogation relative aux cessations d'emploi, n'hésitez pas à nous contacter pour parler à un conseiller e2r®.