

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-023505-046

DATE : Le 15 juillet 2011

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE MANON SAVARD, J.C.S.

PAUL BROUILLETTE

Demandeur

c.

LE GROUPE GAREAU INC.

RAYMOND GAREAU

GISÈLE GAREAU

Défendeurs

JUGEMENT

1. L'INTRODUCTION

[1] Un employé doit-il accepter le poste offert par son employeur après son congédiement déguisé afin de minimiser ses dommages?

[2] Un administrateur engage-t-il sa responsabilité personnelle lorsqu'il autorise l'octroi de dividendes ayant pour effet de rendre la compagnie dépourvue d'actifs, alors que la compagnie fait l'objet d'une poursuite judiciaire de la part d'un de ses anciens employés?

[3] Ces questions se soulèvent dans le cadre du litige suivant.

[4] Paul Brouillette (« M. Brouillette ») soutient avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé, et réclame de son employeur, Le Groupe Gareau inc. (« Groupe Gareau »), une compensation de 191 317.52 \$¹. En plus d'une indemnité tenant lieu de délai de congé, il recherche des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation et abus de droit, de même que le paiement de ses honoraires extrajudiciaires en raison de l'abus d'ester en justice des défendeurs.

[5] Il demande en outre que Raymond et Gisèle Gareau (« M. et Mme Gareau »), à titre d'administrateur et actionnaire, soient solidairement responsables des montants dus par Groupe Gareau, vu l'octroi des dividendes, rendant cette dernière sans actifs.

[6] De son côté, Groupe Gareau nie avoir congédié M. Brouillette, celui-ci ayant volontairement abandonné son emploi en refusant sans droit le poste offert à la suite de la réorganisation des activités de l'entreprise. De plus, il n'a pas minimisé ses dommages en refusant ce poste et en ne faisant pas les démarches nécessaires pour se trouver un nouvel emploi.

[7] Elle conteste également avoir abusé de son droit d'ester en justice. Le nombre de procédures incidentes et le temps requis pour mener ce dossier à procès s'expliquent par l'état de santé des défendeurs et les amendements apportés à la demande.

[8] Quant à M. et Mme Gareau, ils nient être actionnaires ou administrateurs de Groupe Gareau. Ils ajoutent que la décision de déclarer des dividendes respecte les règles corporatives applicables et ne peut entraîner leur responsabilité personnelle à l'égard des dettes de Groupe Gareau.

[9] Ils réclament également des dommages moraux et punitifs pour atteinte à leur réputation en raison des propos tenus par M. Brouillette dans ses procédures.

[10] Le Tribunal conclut à la seule responsabilité de Groupe Gareau et de Raymond Gareau et rejette la demande reconventionnelle de ce dernier et de Gisèle Gareau. Voici pourquoi.

2. LES QUESTIONS EN LITIGE

ACTION PRINCIPALE

[11] M. Brouillette a-t-il fait l'objet d'un congédiement ou d'un congédiement déguisé?

¹ Tel qu'amendé les 28 février et 2 mars 2011.

- [12] Dans l'affirmative, a-t-il respecté son obligation de minimiser ses dommages, notamment en refusant le poste offert par son employeur?
- [13] Quelle est l'indemnité tenant lieu de délai de congé à laquelle il a droit?
- [14] A-t-il droit à son salaire pour la période du 16 septembre 2004 au 9 décembre 2004, date de la signification des procédures?
- [15] Groupe Gareau a-t-elle abusé de son droit de résilier le contrat d'emploi de M. Brouillette?
- [16] A-t-elle porté atteinte à la réputation de M. Brouillette?
- [17] M. et Mme Gareau sont-ils solidairement responsables des dommages réclamés à Groupe Gareau?
- [18] M. Brouillette a-t-il droit au remboursement de ses honoraires extrajudiciaires?
- [19] L'exécution provisoire doit-elle être accordée nonobstant appel?

DEMANDE RECONVENTIONNELLE

- [20] M. Brouillette a-t-il porté atteinte à la réputation de M. et Mme Gareau en alléguant l'existence d'une manœuvre « frauduleuse » dans sa requête introductive d'instance amendée?
- [21] Dans l'affirmative, ont-ils droit à des dommages moraux et punitifs?

3. LES FAITS

- [22] Groupe Gareau exploite une concession automobile Mazda, située à Montréal. M. Gareau en est l'âme dirigeante.
- [23] Celui-ci embauche M. Brouillette en octobre 1985, à titre de vendeur. Ce dernier occupe successivement les postes de Directeur de la carrosserie et de Directeur des opérations fixes, où il assume la responsabilité de tous les services de la concession, à l'exception de celui des ventes.
- [24] En mars 2002, M. Gareau lui confie également la responsabilité des ventes.
- [25] À l'été 2004, durant ses vacances annuelles, M. Brouillette doit subir d'urgence une intervention chirurgicale, ce qui prolonge son absence du travail. Son médecin l'informe qu'il sera en mesure de reprendre ses activités professionnelles le 16 septembre 2004.

[26] Le 15 septembre 2004, M. Brouillette se présente à la concession afin de préparer son retour. Il constate qu'un nouvel employé, M. Jasmin Léveillé, occupe son bureau. Il demande à rencontrer M. Gareau, qui lui confirme son embauche.

[27] M. Gareau lui présente les options suivantes :

- poursuivre son congé de maladie, et ainsi continuer de recevoir des prestations d'invalidité;
- occuper un poste de commis, au sein du département du service; ou
- occuper un poste de vendeur.

[28] Aucune de ces options ne satisfait M. Brouillette. Il souhaite réfléchir.

[29] À compter de cette date, sa présence au travail n'est pas requise et Groupe Gareau cesse de le rémunérer. Jusqu'alors, il était rémunéré sur la base d'un salaire annuel de 64 000 \$, recevait un boni annuel de 10 000 \$ et bénéficiait de deux voitures de courtoisie.

[30] Le 19 octobre 2004, M. Brouillette réclame de Groupe Gareau le paiement d'une indemnité tenant lieu de délai de congé puisqu'il estime avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.

[31] Cette mise en demeure donne lieu à différentes propositions de la part de Groupe Gareau entre les 21 octobre et 15 novembre 2004, lesquelles se résument comme suit :

- Groupe Gareau offre à M. Brouillette le poste de Directeur des opérations fixes qu'il a occupé jusqu'en mars 2002, et ce, « au même salaire qui prévalait avant le 16 septembre 2004 »²;
- M. Brouillette accepte cette offre et s'informe de la date de son retour au travail³;
- Groupe Gareau change de procureur et modifie sa position. Elle lui offre le poste de Directeur de la carrosserie, à un salaire annuel de 52 000 \$ et selon un nouvel horaire de travail⁴;

² Pièce P-14, lettre de Me Morin (Groupe Gareau) à Me Hébert datée du 21 octobre 2004.

³ Pièce P-14, lettre de Me Hébert (M. Brouillette) à Me Morin (Groupe Gareau) du 29 octobre 2004.

⁴ Pièce P-14, lettre de Me Dorais (Groupe Gareau) à Me Hébert (M. Brouillette) du 3 novembre 2004.

- M. Brouillette accepte le poste de Directeur de la carrosserie, pourvu « qu'il bénéficie de la rémunération et des avantages rattachés à ses fonctions au 16 septembre 2004 [...] »⁵;
- Groupe Gareau confirme l'acceptation du poste de Directeur de la carrosserie, mais maintient sa position quant au salaire annuel de 52 000 \$, auquel s'ajoute un boni selon le profit net du département de la carrosserie et l'usage d'une voiture. M. Brouillette est convoqué à une réunion le 11 novembre 2004, en vue d'un début d'emploi le 15 novembre suivant⁶;
- M. Brouillette réitère sa position et refuse l'offre à moins de conserver la rémunération et les avantages rattachés à ses anciennes fonctions⁷;
- Groupe Gareau maintient sa position et prend acte du refus de M. Brouillette d'accepter l'emploi proposé⁸.

[32] Groupe Gareau émet le relevé d'emploi de M. Brouillette qui indique le 17 novembre 2004 comme dernier jour payé⁹.

[33] Le 9 décembre suivant, M. Brouillette signifie à Groupe Gareau la présente requête introductive d'instance.

[34] En 2005, M. Gareau, alors âgé de 78 ans, prend la décision de vendre sa concession automobile. L'acte de vente des actifs de Groupe Gareau¹⁰ (« Acte de vente ») est signé par celui-ci, qui est autorisé à ce faire par résolution adoptée par Les Placements Garo inc. (« Placements Garo »), identifiée comme étant l'actionnaire unique de Groupe Gareau¹¹.

[35] Selon le registre des entreprises, système CIDREQ, Placements Garo est une société de portefeuille dont les actionnaires sont M. Gareau et son épouse Gisèle, qui en sont également respectivement président et vice-présidente¹².

[36] Après avoir été informé de cette transaction, le procureur de M. Brouillette écrit à celui de Groupe Gareau¹³ :

[...]

⁵ Pièce P-14, lettre de Me Hébert (M. Brouillette) à Me Dorais (Groupe Gareau) du 8 novembre 2004.

⁶ Pièce P-14, lettres de Me Dorais (Groupe Gareau) à Me Hébert des 8 et 11 novembre 2004.

⁷ Pièce P-14, lettre de Me Hébert (M. Brouillette) à Me Dorais (Groupe Gareau) du 11 novembre 2004.

⁸ Pièce P-14, lettre de Me Dorais (Groupe Gareau) à Me Hébert (M. Brouillette) du 12 novembre 2004.

⁹ Pièce D-65.

¹⁰ Pièce D-69.

¹¹ Pièce D-67.

¹² Pièce P-19.

¹³ Pièce P-6, lettre de Me Coallier (M. Brouillette) à Me Dorais (Groupe Gareau) datée du 27 juin 2005.

Je désire simplement vous aviser, pour éviter toute ambiguïté, que si la partie défenderesse est vidée de ses actifs avant le procès de façon à ne pas pouvoir faire face à une condamnation éventuelle dans ce dossier, mon client verra à entreprendre les recours personnels qui s'imposent.

[...]

[37] En octobre 2005, M. Brouillette commence un nouvel emploi de vendeur, chez un concessionnaire automobile.

[38] En 2006 et 2007, Groupe Gareau verse à Placements Garo 1 554 394 \$ en dividendes¹⁴. À la suite de ces versements, les états financiers de la compagnie démontrent des bénéfices non répartis sont de 19 \$, et à peu près pas d'actifs¹⁵.

[39] M. Brouillette amende alors sa requête introductive d'instance pour tenir personnellement responsables M. et Mme Gareau.

[40] En raison de cet amendement, ces derniers obtiennent la remise du procès fixé du 11 au 14 décembre 2007.

[41] En juin 2008, ils présentent une demande reconventionnelle soutenant que certaines allégations de la requête amendée portent atteinte à leur réputation.

[42] Le procès est remis à deux autres reprises. M. Gareau est interrogé *ad futuram memoriam* quelques semaines avant le procès.

4. L'ANALYSE – ACTION PRINCIPALE

4.1 LE CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ DE M. BROUILLETTE

[43] M. Brouillette soutient avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.

[44] Groupe Gareau plaide que ce dernier a abandonné volontairement son emploi. Plus précisément, elle allègue avoir entrepris une réorganisation administrative durant l'absence de M. Brouillette à l'été 2004. Aux termes de cette réorganisation, certaines des fonctions effectuées jusqu'alors par ce dernier sont assignées à d'autres employés. Elle lui offre alors un autre poste équivalent, que celui-ci refuse sans droit¹⁶.

¹⁴ Selon les états financiers non vérifiés au 31 décembre 2006, pièce D-71, 1 505 394 \$ ont été versés à titre de dividendes en 2006 et selon les états financiers non vérifiés au 31 décembre 2007, pièce D-72, 49 000 \$ ont été versés à titre de dividendes en 2007.

¹⁵ Selon les états financiers non vérifiés au 31 décembre 2007, pièce D-72, l'encaisse est de 875 \$ et l'avance à la société mère est de 19 587 \$, représentant des actifs de 20 462 \$.

¹⁶ Paragraphes 13 à 20 de la Défense de Groupe Gareau, datée du 5 avril 2005.

[45] Subsidiairement, elle invoque avoir découvert après le départ de M. Brouillette, des irrégularités, problèmes de gestion et fautes commises par ce dernier justifiant son congédiement sans préavis¹⁷.

[46] La preuve de Groupe Gareau à cet égard repose sur le témoignage de Micheline Gareau, fille de M. et Mme Gareau. Celle-ci est vice-présidente de Groupe Gareau et s'occupe de diverses tâches administratives au sein de la concession. Son père en assume la gestion et la direction.

[47] Elle témoigne qu'à l'été 2004, durant l'absence de M. Brouillette, Groupe Gareau procède à une réorganisation administrative, rendue nécessaire afin d'améliorer la rentabilité de l'entreprise et répondre aux directives de Mazda Canada. Elle embauche deux nouveaux employés : Jasmin Léveillé, au poste de Directeur général des ventes, et Stéphanie Gareau, sa fille, qui s'occupe des retours des voitures de location. Les tâches confiées à ces deux employés relevaient de la responsabilité de M. Brouillette avant son départ, et ont été négligées durant son absence.

[48] Cette preuve est insuffisante pour établir l'existence d'une réorganisation administrative.

[49] Le Tribunal ignore la situation financière de la concession à l'été 2004, de même que la nature des directives de Mazda Canada qui auraient justifié cette réorganisation. La preuve est muette notamment quant à la teneur des changements qui auraient été apportés lors de cette réorganisation, que ce soit au niveau de la structure organisationnelle, du changement de responsabilités des employés, du nombre de poste (s) aboli (s) ou fusionné (s) et d'employés affectés par cette réorganisation.

[50] Groupe Gareau n'établit pas les fonctions confiées à M. Léveillé, ni les motifs pour lesquels elle n'offre pas ce nouveau poste à M. Brouillette.

[51] Finalement, Groupe Gareau ne présente aucune preuve sur les irrégularités, problèmes de gestion et fautes que M. Brouillette aurait commis et qui justifieraient son congédiement sans préavis.

[52] Le Tribunal retient ainsi de la preuve que Groupe Gareau décide unilatéralement de retirer à M. Brouillette ses fonctions le 15 septembre 2004, sans avoir de motif sérieux pour justifier sa décision.

[53] Quant au poste de Directeur de la carrosserie offert à M. Brouillette, le Tribunal est d'avis qu'il représente une modification substantielle des conditions de travail de ce dernier, et ce, pour les motifs suivants.

¹⁷ Paragraphes 30 et 31 de la Défense de Groupe Gareau, datée du 5 avril 2005.

[54] Bien que les parties ne s'entendent pas sur le titre du dernier poste occupé par M. Brouillette¹⁸, elles reconnaissent que celui-ci est alors responsable de tous les services de la concession, dont celui des ventes, et qu'il relève directement de M. Gareau.

[55] Les responsabilités du poste de Directeur de la carrosserie sont moindres que celles qu'il assumait. Il est responsable du seul département de la carrosserie qui compte six employés¹⁹, au lieu des trente-quatre qui relevaient de M. Brouillette auparavant. Il n'est plus représentant de la concession auprès de Mazda Canada.

[56] Également, son bureau est à l'atelier de la carrosserie, situé à quelques kilomètres de la concession. Il n'est plus dans le feu de l'action et n'a plus accès au système informatique central. Il ne peut effectuer les estimations pour les clients, bien qu'il doive assumer la responsabilité de la rentabilité de l'atelier.

[57] De même, la rémunération rattachée au poste de Directeur de la carrosserie est substantiellement inférieure à celle qu'il recevait en septembre 2004.

[58] D'abord, le salaire de base est réduit de 64 000 \$ à 52 000 \$.

[59] De plus, M. Brouillette n'est plus éligible au boni annuel de 10 000 \$. Celui-ci est remplacé par un boni déterminé en fonction des profits nets de l'atelier de la carrosserie, dont le montant de gain potentiel n'est pas établi, ni même estimé.

[60] Contrairement aux prétentions de Groupe Gareau, ce boni annuel de 10 000 \$ doit être pris en considération dans la comparaison des conditions de travail du poste offert. Lorsque M. Gareau confie la responsabilité additionnelle du département des ventes à M. Brouillette en mars 2002, il lui garantit le paiement d'un boni annuel minimal de 10 000 \$, qui lui a d'ailleurs été versé en 2003 et 2004.

[61] Globalement, ces deux éléments représentent une diminution de 29 % de la rémunération annuelle de M. Brouillette.

[62] Les avantages sont également inférieurs, M. Brouillette n'ayant droit qu'à une seule voiture de courtoisie.

[63] Certes, l'horaire de travail est plus intéressant (horaire de jour uniquement), mais cet élément n'est pas suffisant en soi pour conclure à des conditions de travail équivalentes.

¹⁸ Selon M. Brouillette, il occupe le poste de Directeur général, alors que Groupe Gareau lui reconnaît le titre de Directeur.

¹⁹ Trois employés réguliers et trois employés contractuels.

[64] De même, que M. Brouillette ait été disposé à occuper le poste de Directeur de la carrosserie n'est pas déterminant puisque son acceptation était conditionnelle à ce qu'il bénéficie des mêmes conditions que celles dont il bénéficiait auparavant.

[65] Une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que M. Brouillette, considérerait qu'il s'agit d'une modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail.

[66] Dans l'arrêt *Faber c. Cie Trust Royal*²⁰, la Cour suprême enseigne que la rupture du lien d'emploi dans de telles circonstances résulte d'un congédiement, qualifié de « congédiement déguisé » :

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Vu l'absence de congédiement formel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de « congédiement déguisé ». En effet, en voulant de manière unilatérale modifier substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, l'employeur cesse de respecter ses obligations; il se trouve donc à dénoncer ce contrat. Il est alors loisible à l'employé d'invoquer la résiliation pour bris de contrat et de quitter. L'employé a alors droit à une indemnité qui tient lieu de délai-congé et, s'il y a lieu, à des dommages.

(nos soulignements)

[67] Le Tribunal conclut que le refus de M. Brouillette d'accepter ces modifications ne saurait être assimilé à une démission volontaire. Ce dernier a fait l'objet d'un congédiement déguisé.

4.2 L'OBLIGATION DE M. BROUILLETTE DE MINIMISER SES DOMMAGES

[68] L'employeur qui met fin à un contrat de travail sans motif sérieux et sans préavis doit verser à l'employé une indemnité tenant lieu de délai de congé²¹. L'employé doit cependant faire les efforts raisonnables pour limiter le préjudice en cherchant une autre source de revenus²².

[69] Cette obligation de minimiser les dommages comporte deux volets :

- faire un effort raisonnable pour se retrouver un emploi dans le même domaine d'activités ou un domaine connexe, selon ses qualifications;

²⁰ [1997] 1 R.C.S. 846, p. 858.

²¹ Articles 2091 et 2094 C.c.Q.

²² Article 1479 C.c.Q. Voir également : *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Itée*, [1982] C.S. 230, p. 235, 238 et 239 (confirmé en appel, C.A., 15-04-0987, 500-09-000314-823); *Standard Radio inc. c. Doudeau*, [1994] R.J.Q. 1782 (C.A.).

- ne pas refuser d'offres d'emploi qui, dans les circonstances, sont raisonnables²³.

[70] Il incombe à l'employeur de démontrer, par prépondérance de preuve, que l'employé n'a pas fait d'efforts raisonnables pour trouver un emploi et qu'il aurait pu en trouver.

[71] Groupe Gareau soutient que M. Brouillette avait l'obligation d'accepter le poste de Directeur de la carrosserie afin de minimiser ses dommages. Le refus injustifié de ce dernier la libèrerait de son obligation de lui verser une indemnité tenant lieu de délai de congé.

[72] Dans l'arrêt *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*²⁴, la Cour suprême reconnaît que selon les circonstances particulières de chaque cas, le refus d'un employé d'accepter une offre d'emploi de son employeur à la suite de son congédiement pourra amener le tribunal à conclure qu'il n'a pas minimisé ses dommages et à rejeter sa réclamation en dommages. Ce principe s'applique à l'employé ayant fait l'objet d'un congédiement injustifié ou d'un congédiement déguisé²⁵.

[73] Dans un tel contexte, le tribunal doit se demander si une personne raisonnable placée dans la même situation que l'employé aurait accepté l'offre de son employeur. Il s'agit donc d'une norme objective. Aux fins de cette analyse contextuelle, le tribunal doit tenir compte des facteurs suivants, l'élément essentiel de l'analyse étant cependant que l'employé ne doit pas « être obligé, pour limiter son préjudice, de travailler dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation »²⁶ :

- si le salaire offert est le même;
- si les conditions de travail du poste offert ne sont pas sensiblement différentes;
- si le travail n'est pas dégradant;
- si les relations personnelles ne sont pas acrimonieuses;
- l'historique et la nature de l'emploi;

²³ *Standard Radio inc. c. Doudeau, id.*, p. 4.

²⁴ [2008] 1 R.C.S. 661.

²⁵ *Id.*, par. 26.

²⁶ *Id.*, par. 29 et 30. Voir également : Georges AUDET, Robert BONHOMME et al., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3^e édition, vol. 1, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, feuilles mobiles, à jour mai 2010, page 7-18.4; Pierre, MOREAU, « Application de l'article 1479 C.c.Q. en droit de l'emploi québécois : l'obligation de mitigation des dommages », dans *L'A-B-C des cessations d'emploi et des indemnités de départ (2010)*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, 2010, *Droit civil en ligne* (DCL), EYB2010DEV1657.

- l'existence ou non d'une action en justice intentée par l'employé;
- le moment où l'employeur présente son offre (avant ou après le départ de l'employé);

[74] Elle conclut que le refus de M. Evans d'accepter l'offre de son employeur constitue dans ce cas un défaut à son obligation de réduire ses dommages. Il aurait dû accepter l'offre de l'employeur de revenir dans son poste pour une période de 24 mois, identifiée comme la période de délai de congé. Cette offre avait été présentée cinq mois après le congédiement de M. Evans et dans un contexte où les procureurs des parties négociaient l'étendue et l'indemnité de fin d'emploi à laquelle il avait droit²⁷.

[75] Les circonstances en l'instance sont différentes de celles de l'affaire *Evans*.

[76] Groupe Gareau n'offre pas le poste de Directeur de la carrosserie pour une durée limitée, à titre de préavis en temps. L'offre s'inscrit plutôt dans une perspective de modification permanente des conditions de travail. Le poste offert n'est pas celui occupé avant le congédiement. Les responsabilités et la rémunération du poste offert sont moindres que celles dont M. Brouillette bénéficiait.

[77] Une personne raisonnable, placée dans la même situation que M. Brouillette, aurait trouvé gênant, et même humiliant de revenir au travail dans de telles circonstances en raison notamment que :

- du retrait de ses fonctions, permettant de croire que l'employeur a perdu confiance à son endroit, après plus de 20 ans de service, tout comme lui a perdu confiance envers M. Gareau;
- des circonstances dans lesquelles il apprend la perte de son poste;
- l'improvisation manifestée par Groupe Gareau pour lui offrir un autre poste²⁸;
- le poste offert relevait jusqu'alors de sa responsabilité;
- les responsabilités et conditions salariales moindres, en plus d'un lieu de travail qui l'isolait.

²⁷ G. AUDET, R. BONHOMME et al., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, *id.*, p.7-18.5.

²⁸ Offres non sérieuses présentées le 15 septembre, nouvelle offre présentée après l'envoi d'une mise en demeure, offre du poste de Directeur des opérations fixes retirée sans explications valables.

[78] Le Tribunal conclut que M. Brouillette n'avait pas l'obligation d'accepter le poste de Directeur de la carrosserie afin de minimiser ses dommages à la suite de son congédiement déguisé.

[79] Par ailleurs, Groupe Gareau a démontré que M. Brouillette n'a pas fait les efforts raisonnables pour se trouver un nouvel emploi après avoir refusé ce poste et qu'il aurait pu en trouver un plus rapidement.

[80] M. Brouillette n'explique pas pourquoi il attend à la fin du mois de janvier 2005 avant de commencer ses démarches.

[81] Il envoie initialement son curriculum vitae à uniquement sept concessionnaires, et dans un deuxième temps à 13 autres. Il se contente d'un envoi par courriel et fait, pour certains, un suivi téléphonique. Il n'utilise pas ses contacts au sein de l'industrie, où il œuvre depuis près de 20 ans. Il limite ses démarches à la seule région de sa résidence, Ste-Adèle, au motif qu'il ne désire plus voyager pour se rendre au travail, limitant ainsi ses possibilités de se trouver un autre emploi.

[82] Cette décision de demeurer dans sa région relève d'un choix personnel, dont son employeur, situé dans la région de Montréal, ne doit pas assumer les conséquences.

[83] Le Tribunal estime ces démarches insuffisantes²⁹. Celui-ci n'a pas posé de gestes sérieux et concrets pour se trouver un nouvel emploi, ce qui lui aurait permis de se trouver un emploi dans un délai plus court que l'année qu'il a prise pour y arriver³⁰.

[84] Le Tribunal tiendra compte du fait que M. Brouillette n'a pas respecté son obligation de minimiser ses dommages lors de l'évaluation de ceux-ci.

4.3 DURÉE DU DÉLAI DE CONGÉ

[85] Dans l'arrêt *Standard Broadcasting Corporation Ltd c. Stewart*³¹, la Cour d'appel rappelle que la détermination de ce qui constitue un délai de congé raisonnable demeure une question de fait et énonce les paramètres que le tribunal doit prendre en considération :

[...] Ce qui constitue un délai-congé raisonnable, dans l'hypothèse d'un contrat à durée indéterminée, est essentiellement une question de fait qui varie avec les circonstances propres à chaque espèce, à partir d'un certain nombre de paramètres connus : nature et importance de la fonction; abandon d'un autre emploi pour l'acquérir; âge, nombre d'années de service et expérience de l'employé; facilité ou difficulté de se retrouver une occupation identique ou

²⁹ *Bentamam c. Compagnie nationale Royal Air Maroc*, J.E. 2001-144 (C.S.), par. 64 à 66.

³⁰ M. Bédard, un ancien collègue de M. Brouillette, a quitté Groupe Gareau en janvier 2005 et s'est trouvé un autre emploi à l'intérieur d'un mois.

³¹ [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.), p. 5.

similaire; recherche subséquente d'un travail; existence ou inexistence de motifs sérieux au congédiement [...].

[...] Un délai-congé raisonnable dépend donc des circonstances propres à chaque espèce et d'une impressionnante conjonction de facteurs [...].

[...] Le délai-congé doit être suffisamment long pour permettre à l'employé de retrouver une occupation lucrative, mais pas long au point de rendre illusoire l'exercice même du droit de congédiement de l'employeur.

(nos soulignements)

[86] En l'espèce, M. Brouillette réclame une indemnité compensatoire tenant lieu de délai de congé de dix-huit mois, qu'il détaille comme suit :

Rémunération et Avantages	Montant
Salaire de base (64 000 \$ par année)	96 000 \$
Boni annuel (10 000 \$ par année)	15 000 \$
Boni de Noël (3 000 \$)	4 500 \$
Automobile (78 semaines x 180 \$ par semaine)	14 040 \$
Assurance collective (78 semaines x 36,41 \$ par semaine)	2 840 \$
Total :	132 380 \$

[87] Il déduit de ce montant le salaire gagné entre octobre 2005 (début de son nouvel emploi) et la fin de la période de délai de congé réclamée, soit 21 000 \$.

[88] Groupe Gareau soutient qu'en l'instance, une indemnité équivalente à six mois de salaire est raisonnable vu le défaut de M. Brouillette de minimiser ses dommages³².

[89] Le Tribunal retient les éléments suivants :

- M. Brouillette assume d'importantes responsabilités au sein de la concession automobile; d'ailleurs, le fait que M. Gareau soit titulaire d'une

³² Argumentation de Me Dorais, le 2 mars 2011.

assurance-vie en cas d'accident ou de décès de M. Brouillette démontre le rôle central de ce dernier au sein de l'entreprise;

- il se rapporte directement à M. Gareau, dirigeant de l'entreprise;
- il est âgé de 57 ans au moment de sa fin d'emploi;
- il est à l'emploi de Groupe Gareau depuis octobre 1985 (19 ans de service);
- son salaire de base en 2004 est de 64 000 \$;
- il est éligible à un boni annuel minimal de 10 000 \$ et à divers avantages dont deux voitures, une carte de crédit pour l'essence et une assurance collective;
- il occupe un nouvel emploi à compter d'octobre 2005, à titre de vendeur au sein d'une concession automobile.

[90] À la lumière de ces facteurs et des paramètres élaborés par la jurisprudence, le Tribunal est d'avis qu'un délai de congé de 12 mois est raisonnable et approprié en l'instance.

[91] Par ailleurs, étant donné que M. Brouillette n'a pas minimisé ses dommages, le Tribunal réduit l'indemnité tenant lieu de délai de congé à six mois³³.

[92] Cette indemnité doit être calculée à partir d'une rémunération annuelle de 83 360 \$, composée des éléments suivants :

- le salaire annuel de 64 000 \$;
- un boni annuel de 10 000 \$;
- l'allocation automobile de 180 \$ par semaine, les deux voitures étant essentiellement utilisées à des fins personnelles.

[93] Le Tribunal ne retient pas dans le calcul de la rémunération :

- le boni de Noël, dont le montant varie annuellement et qui est entièrement discrétionnaire; la preuve ne révèle pas si un tel boni a été versé en 2004;

³³ Le niveau du poste occupé par M. Brouillette justifie de retenir un délai plus long que celui requis pour que M. Bédard se trouve un nouvel emploi, d'autant plus que ce dernier était un excellent vendeur. Voir par analogie : *Pompa c. Garage Nelson inc.*, J.E. 2001-665.

- la perte des avantages sociaux, car M. Brouillette n'a pas démontré avoir contracté une nouvelle police après sa fin d'emploi, ni avoir subi un préjudice découlant de la perte des avantages sociaux.

[94] Conséquemment, M. Brouillette a ainsi droit à une indemnité tenant lieu de délai de congé de 41 680 \$.

4.4 SALAIRE POUR LA PÉRIODE DU 16 SEPTEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2004

[95] M. Brouillette réclame son salaire pour la période du 16 septembre au 9 décembre 2004, date de la signification des procédures.

[96] Durant cette période, M. Brouillette est apte et disponible au travail³⁴. Groupe Gareau lui confirme ne pas avoir mis fin à son emploi le 15 septembre 2004 et vouloir lui offrir un autre poste au sein de l'entreprise³⁵.

[97] Elle rompt le lien d'emploi le 17 novembre 2004, après l'échec des discussions entre les parties³⁶.

[98] M. Brouillette ne peut être pénalisé en raison de la décision de Groupe Gareau de lui retirer ses fonctions et du délai entourant les propositions pour un autre poste³⁷.

[99] Il a droit à son salaire jusqu'au 17 novembre 2004, date de rupture du lien d'emploi par Groupe Gareau, ce qui représente un montant brut de 12 332 \$³⁸.

[100] La période postérieure à la fin d'emploi (18 novembre au 9 décembre 2004) est couverte par l'indemnité tenant lieu de délai de congé.

4.5 ABUS DE DROIT

[101] M. Brouillette reproche à Groupe Gareau d'avoir abusé de son droit de résilier son contrat d'emploi et lui réclame à ce titre 10 000 \$. Il soutient avoir été humilié et atteint dans sa dignité en raison de ce comportement abusif à son égard.

[102] Comme le législateur a déjà prévu le droit pour l'employeur de résilier le contrat de travail en vertu de l'article 2091 C.c.Q., même sans motif sérieux, il n'a pas lieu de conclure à abus de droit simplement parce que l'employeur l'exerce et que le salarié en subit un préjudice.

³⁴ Pièce P-10.

³⁵ Pièce P-14, lettres des 21 octobre 2004 et 3 novembre 2004.

³⁶ Pièce D-65, Relevé d'emploi complété aux fins de l'assurance-emploi.

³⁷ *Lauzon (Succession de) c. Gazaille*, 2009 QCCS 5385, par. 103.

³⁸ Ce montant est calculé sur la base d'un salaire annuel de 74 000 \$ étant donné que le boni annuel est garanti.

[103] Pour conclure à un abus de droit de l'employeur, ce dernier doit avoir commis une faute additionnelle spécifique, génératrice de dommages, et distincte de la simple résiliation du contrat sans motif sérieux³⁹.

[104] Dans l'affaire *Ponce c. Montrusco & Associés inc.*⁴⁰, la Cour d'appel précise qu'il y a abus de droit de la part d'un employeur s'il exerce son droit de résilier le contrat d'emploi « en vue de nuire à autrui », avec malice ou mauvaise foi ou « s'il commet une faute caractérisée qui, sans être intentionnelle, engendre un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation »⁴¹.

[105] En l'instance, le Tribunal est d'avis que Groupe Gareau a agi d'une façon qui dénote une mauvaise foi, une négligence et une insouciance à l'occasion de la résiliation du contrat d'emploi de M. Brouillette, commettant ainsi une faute caractérisée envers ce dernier. Cette conclusion repose sur les gestes suivants de Groupe Gareau :

- perte de son poste non annoncée au préalable, et après les autres employés de la concession, de sorte qu'il l'apprend en voyant qu'un nouvel employé occupe son bureau;
- propositions d'emploi non sérieuses présentées le 15 septembre et abandonnées par la suite;
- cessation de toute rémunération à compter du 16 septembre 2004;
- nouvelles propositions de Groupe Gareau uniquement après la mise en demeure transmise un mois plus tard par M. Brouillette;
- proposition retirée vu l'absence alléguée de mandat de son avocat, alors qu'aucune preuve n'est faite à cet égard;
- absence de préavis ou d'une indemnité tenant lieu de délai de congé;
- les allégations selon lesquelles Groupe Gareau aurait découvert, durant l'absence de M. Brouillette, « un certain nombre d'irrégularités de gestion expliquant en partie les importants problèmes de rentabilité affectant actuellement l'entreprise »⁴², qui sont reprises dans la défense, mais pas mises en preuve.

³⁹ G. AUDET, R. BONHOMME et al., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, supra, note 26, n° 2.1.17, p. 2-10 et n° 2.1.54, p. 2-34.5 à 2-34.7.

⁴⁰ 2008 QCCA 329.

⁴¹ *Id.*, par. 22.

⁴² Pièce P-14, lettre de Me Dorais à Me Hébert, du 3 novembre 2004.

[106] Groupe Gareau n'explique pas son comportement à l'égard d'un employé ayant près de 20 ans de service.

[107] Cette faute caractérisée a occasionné chez M. Brouillette une anxiété et une humiliation qui excèdent le préjudice normal découlant d'un congédiement, même sans préavis.

[108] À la lumière de la jurisprudence⁴³, le Tribunal accorde 5 000 \$ à M. Brouillette en raison de l'abus de droit de Groupe Gareau.

4.6 ATTEINTE À LA RÉPUTATION

[109] M. Brouillette soutient que Groupe Gareau a porté atteinte à sa réputation et lui réclame 10 000 \$ de dommages à cet égard.

[110] Il reproche à M. Gareau les propos suivants à son égard :

- à l'été 2003, il aurait laissé entendre que M. Brouillette aurait gardé pour lui une partie des profits résultant de la vente d'une voiture de location;
- en septembre 2004, il informe certains employés qu'il a l'intention d'offrir un poste de commis à M. Brouillette.

[111] Le Tribunal ne peut faire droit à cette réclamation.

[112] À l'audience, M. Brouillette reconnaît que sa réclamation à l'égard des événements survenus à l'été 2003 est prescrite⁴⁴.

[113] Quant aux propos tenus en septembre 2004, ceux-ci s'inscrivent dans le cadre de la proposition faite à M. Brouillette par M. Gareau d'occuper le poste de commis, ce dernier vérifiant auprès du gérant du département concerné la faisabilité de sa proposition.

[114] Bien que la proposition ainsi présentée à M. Brouillette soit inappropriée, en ce qu'elle représente une diminution importante de ses responsabilités et des conditions salariales, elle n'est pas pour autant diffamatoire et ne porte pas atteinte à la réputation de M. Gareau.

[115] Le Tribunal conclut que M. Brouillette n'a pas établi de faute de la part de M. Gareau, ni même l'existence d'un préjudice résultant de ces propos.

⁴³ *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, [2006] R.J.D.T. 997 (C.A.); *Pilon c. Atlas Télécom mobile inc.*, [2007] R.J.D.T. 950 (C.S.); *Merlitti c. Excel Cargo inc.*, [2002] R.J.Q. 995 (C.S.).

⁴⁴ Article 2929 C.c.Q.

4.7 LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE DE RAYMOND ET GISÈLE GAREAU

[116] M. Brouillette demande au Tribunal de conclure à la responsabilité personnelle de M. et Mme Gareau, à l'égard des montants dus par Groupe Gareau.

[117] Selon lui, en autorisant l'octroi de dividendes rendant illusoire l'exécution d'un jugement éventuel en sa faveur, M. Gareau agit d'une « [...] manière inacceptable, voire frauduleuse [...] », justifiant la levée du voile corporatif et la responsabilité de ce dernier à titre d'administrateur et actionnaire de Groupe Gareau. Il invoque également sa responsabilité extracontractuelle à titre d'administrateur.

[118] À l'égard de Mme Gareau, il doit « présumer » qu'à titre de deuxième actionnaire de Groupe Gareau, elle a entériné les décisions prises par son mari.

[119] Le Tribunal entend faire droit à la demande de M. Brouillette uniquement à l'égard de M. Gareau, et ce, pour les raisons suivantes.

4.7.1 Responsabilité de M. Gareau

[120] La déclaration de dividendes relève de la discrétion des administrateurs⁴⁵, bien qu'une telle décision profite aux actionnaires de la compagnie.

[121] La responsabilité personnelle d'un administrateur peut être retenue si la preuve démontre un comportement permettant de lever le voile corporatif en vertu de l'article 317 C.c.Q., ou si elle permet d'établir une faute personnelle engageant sa responsabilité extracontractuelle en vertu de l'article 1457 C.c.Q.⁴⁶.

[122] La position de M. Gareau quant à son statut d'administrateur de Groupe Gareau évolue en cours d'instance :

- dans ses procédures, il nie être administrateur de Groupe Gareau;
- son témoignage est ambigu sur cette question⁴⁷;
- dans ses représentations écrites, son procureur reconnaît son statut d'administrateur⁴⁸.

⁴⁵ *Loi sur les compagnies*, L.R.Q., c. 38, art. 81, 91(2) et 123.71.

⁴⁶ *Altitude 505 inc. c. Investissements MLC inc.*, 2011 QCCA 1178, par. 46-47; *Corporation d'hébergement du Québec c. Pouliot*, J.E. 2003-695 (C.A.), p. 2. Voir également : Paul MARTEL, Le « voile corporatif » - L'attitude des tribunaux face à l'article 317 du Code civil du Québec, (1998) 58 *R. du B.* 95, 135 et 136.

⁴⁷ Voir l'interrogatoire au préalable du 23 juin 2005, p. 8 et celui du 22 mai 2008, p. 7 et 12.

⁴⁸ Représentations écrites du 17 mars 2011.

[123] Le registre des procès-verbaux de la compagnie, qui aurait permis d'éclairer le Tribunal sur cette question, est perdu en juin 2008⁴⁹.

[124] Le Tribunal conclut, selon la prépondérance de la preuve, que M. Gareau agit comme administrateur de Groupe Gareau lors de l'octroi de dividendes en 2006 et 2007.

[125] Cette conclusion repose sur les faits suivants :

- sa fille Micheline, identifiée dans le registre des entreprises, système CIDREQ, comme administrateur (vice-présidente), affirme que son père est le président de Groupe Gareau (bien que ce ne soit pas indiqué sur le registre des entreprises) et gère la concession;
- M. Gareau se décrit comme le « véritable propriétaire » de Groupe Gareau et décide des stratégies et orientations de l'entreprise;
- Groupe Gareau est ainsi un « *one man show* »;
- la décision de vendre la concession lui revient : son témoignage lors de l'interrogatoire *ad futuram memoriam* est clair à ce sujet :

Q. À un moment donné, le concessionnaire Gareau Mazda a fermé ses portes, qu'est-ce qui est arrivé?

R. J'ai vendu. J'ai eu une offre pour vendre, et puis j'ai vendu. J'étais rendu à un âge, j'avais soixante-dix (70) ans, soixante et onze (71) ans, puis *I think it was time to quit*. Tu sais, parce que ça roulait pas comme ça aurait dû rouler, ça fait que j'ai vendu la boutique. (nos soulignements)

- il signe l'Acte de vente au nom de Groupe Gareau;
- l'Acte de vente stipule que les avis au vendeur doivent être transmis à l'adresse résidentielle de M. Gareau⁵⁰;
- son procureur reconnaît dans ses représentations écrites que la décision de déclarer des dividendes en 2006 et 2007 revient à M. Gareau;

⁴⁹ Pièce D-66, le registre des procès-verbaux aurait été perdu lorsque le comptable de la compagnie le transmet à Me Dorais afin que ce dernier puisse répondre aux engagements pris lors de l'interrogatoire au préalable de M. Gareau le 22 mai 2008.

⁵⁰ Pièce D-69, article 9.3.2.

- lors de son interrogatoire *ad futuram memoriam*, M. Gareau indique que cette décision lui revient :

Q. Suite à la vente du concessionnaire, le Groupe Gareau a reçu l'argent, qu'est-ce qui est arrivé avec cet argent-là?

R. Bien, c'était notre argent, on...

[...]

R. L'argent a été déposé à la banque. J'ai opéré un commerce pendant soixante-quinze (75) ans, j'avais bien le droit de faire ce que je voulais avec mon argent, je pense bien, j'avais pas de demande à demander à personne qu'est-ce que j'étais pour faire avec l'argent que j'ai reçu. [...]

[...]

Q. [...] Dans la poursuite de monsieur Brouillette, il dit en quelque part – parce qu'il ne poursuit pas juste Le Groupe Gareau, il vous poursuit vous et votre épouse, madame Gisèle Gareau - puis on dit à quelque part que la façon dont vous avez agi est inacceptable, voire frauduleuse. Qu'est-ce que vous pensez de ça, comment vous avez réagi?

R. [...] Je pense bien que j'ai le droit de faire ce que je veux. J'ai une automobile, c'est à moi, elle est payée, si je veux la vendre, je la vends, puis si je veux la garder, je la garde, c'est aussi facile que ça, j'ai pas de permission à demander aux employés, surtout pas à un ex-employé surtout. Il est pas pour me dire où je vais aller déposer mon argent ou qu'est-ce que je vais faire avec.

(nos soulignements)

[126] À titre d'administrateur, M. Gareau doit agir de manière prudente et diligente. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale⁵¹, et non dans celle des actionnaires.

[127] Les créanciers de la compagnie sont bénéficiaires de cette obligation de diligence⁵².

[128] La déclaration de dividendes en 2006 et 2007 n'est pas illégale en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières*⁵³.

[129] Toutefois, au moment de la prise des décisions de verser un dividende :

⁵¹ Article 322 C.c.Q.

⁵² *Magasins à rayons People inc. (Syndic de) c. Wise*, [2004] 3 R.C.S. 461, par. 57.

⁵³ L.R.Q., c. V-1.

- la créance de M. Brouillette est toujours litigieuse;
- en prévoyant ne laisser aucun actif dans la compagnie, cette créance, lorsque déterminée, sera susceptible de mettre la compagnie en situation d'insolvabilité;
- le versement de dividendes favorise exclusivement M. et Mme Gareau, soit directement, à titre d'actionnaires, ou indirectement à titre d'actionnaires de Placements Garo⁵⁴;
- les montants ainsi versés s'élèvent à plus de 1,5 M\$;
- rien n'explique la nécessité ni l'urgence de verser la totalité des actifs sous forme de dividendes, sans liquidités pour faire face aux créances pouvant découler d'un jugement à venir;
- selon la preuve, M. Brouillette est le seul créancier affecté par la décision de M. Gareau;
- ce dernier prend sa décision en toute connaissance de cause et sans égard aux obligations de la compagnie à l'égard de M. Brouillette : comme il le dit lors de son interrogatoire, ce n'est pas un ancien employé qui va lui dire quoi faire avec son argent!

[130] Un administrateur prudent et diligent, placé dans la même situation que M. Gareau, aurait prévu des réserves suffisantes pour permettre à la compagnie de faire face à ses obligations.

[131] En agissant ainsi, M. Gareau a un comportement fautif à l'égard de M. Brouillette, qui est distinct et indépendant de la faute contractuelle de Groupe Gareau⁵⁵. Il pose un geste qui vise à éluder la responsabilité contractuelle potentielle de Groupe Gareau.

[132] Il commet ainsi une faute extracontractuelle au sens de l'article 1497 C.c.Q., occasionnant un dommage à M. Brouillette qui ne peut exécuter sa créance, maintenant liquide et exigible. C'est là le lien causal.

⁵⁴ Tant la preuve documentaire (Pièces P-5, P-18 et D-67) que la position de M. Gareau dans ses procédures que lors de ses interrogatoires sont contradictoires quant à savoir si M. et Mme Gareau sont actionnaires de Groupe Gareau, ou indirectement via leur compagnie de portefeuille, Placements Garo. Comme mentionné, le registre des procès-verbaux de la compagnie, qui aurait éclairé le Tribunal sur cette question est perdue en juin 2008 (voir paragraphe 123 du présent jugement).

⁵⁵ *Corporation d'hébergement du Québec c. Pouliot, supra*, note 46, p. 2; *Altitude 505 inc. c. Investissements MLC inc., supra*, note 46, par. 47.

[133] La responsabilité personnelle de M. Gareau ne peut être retenue en vertu de l'article 317 C.c.Q., ce dernier n'ayant pas profité de la personnalité morale de la compagnie pour masquer une fraude ou un abus de droit ou encore échapper à sa responsabilité propre, la faute étant celle de Groupe Gareau de congédier M. Brouillette sans préavis⁵⁶.

[134] M. Gareau plaide, subsidiairement, que si sa responsabilité est retenue, celle-ci doit être limitée « au montant qui était raisonnable de laisser à titre de provision pour faire face à une éventuelle condamnation dans le procès de Paul Brouillette, sans plus ». Il soutient qu'un administrateur prudent et diligent aurait prévu une provision entre 35 000 \$ et 50 000 \$⁵⁷.

[135] Il avance ce montant sans l'appuyer d'une analyse sérieuse ni preuve d'experts quant aux règles comptables applicables en tel cas. Sans cette preuve, le Tribunal ne peut faire droit à cet argument.

4.7.2 Responsabilité de Mme Gareau

[136] La réclamation à l'égard de Mme Gareau doit être rejetée.

[137] La preuve ne permet pas de conclure qu'elle a été impliquée dans la gestion de Groupe Gareau, ni dans la décision relative aux dividendes en 2006 et 2007 ou qu'elle a agi à titre d'administrateur. Son seul statut d'actionnaire, le cas échéant, n'a pas pour effet de la rendre responsable personnellement des dettes de la compagnie qu'elle n'a pas garantie⁵⁸.

[138] Le Tribunal ne peut, en raison de son statut d'épouse, lui imputer la responsabilité des gestes posés par son mari.

4.8 LES HONORAIRES EXTRAJUDICIAIRES

[139] M. Brouillette réclame le remboursement de ses honoraires extrajudiciaires aux motifs que Groupe Gareau :

- a agi de façon malicieuse et de mauvaise foi lors de la fin d'emploi;
- a agi de façon abusive en menant ce dossier à procès malgré la faiblesse de sa défense (abus d'ester en justice); et

⁵⁶ *Lanoue c. Brasserie Labatt ltée*, J.E. 99-857 (C.A.), p. 9 à 13.

⁵⁷ Cette évaluation repose sur la seule argumentation de son procureur, aucune preuve n'ayant été soumise sur cette question contrairement à la situation prévalant dans l'affaire *Garmaise c. Nun's Island Investments inc.*, 2008 QCCA 156, sur laquelle M. Gareau s'appuie.

⁵⁸ *Lanoue c. Brasserie Labatt ltée*, *supra*, note 56, p. 13.

- a commis un abus de procédures, occasionnant des honoraires excessifs et un délai de plus de six ans pour mener ce dossier à procès (abus de comportement).

4.8.1 Comportement malicieux lors de la fin d'emploi

[140] Lors de l'argumentation, M. Brouillette reconnaît que le comportement de Groupe Gareau lors de la résiliation de son contrat d'emploi ne peut justifier sa réclamation pour ses honoraires extrajudiciaires. Tel que mentionné précédemment, ce comportement donne lieu à des dommages pour abus de droit, mais ne constitue pas un abus d'ester en justice au sens de l'arrêt *Viel c. Entreprises immobilières du terroir Ltée*⁵⁹.

4.8.2 Abus d'ester en justice

[141] M. Brouillette invoque l'article 54.1 C.p.c. au soutien de son deuxième motif.

[142] Une distinction doit être faite entre une procédure mal fondée, une procédure manifestement mal fondée et une procédure abusive⁶⁰.

[143] Dans l'arrêt *Acadia Subaru c. Michaud*⁶¹, la Cour d'appel écrit :

[58] When it is argued that a suit is « clearly unfounded » in law, article 54.1 C.C.P. requires a further finding of blame on the part of the litigant who brought the suit. In other words, the litigant must not only have brought a suit that is unfounded in law, he or she must have done so in a manner that is so patent, or so frivolous or dilatory as to be an abuse of process. I take guidance on this point from the reasons of Dalphond J.A. in *Royal Lepage*: "le fait de mettre de l'avant un recours ou une procédure alors qu'une personne raisonnable et prudente, placée dans les circonstances connues par la partie au moment où elle dépose la procédure ou l'argumente, conclurait à l'inexistence d'un fondement pour cette procédure". Dalphond, J.A. also noted, echoing the sentiment of Rochon J.A. expressed in *Viel*, that a finding of impropriety on this basis is not to be arrived at lightly. The compass for this evaluation of impropriety is expanded at article 54.1 C.C.P. as against former article 75.1 C.C.P., to include an evaluation of the evidence filed at whatever stage of the proceedings the motion for improper proceedings is brought. At whatever stage it may be, however the additionally blameworthy character of the litigant's conduct must be shown for the claim to be declared "clearly unfounded" in law. Because Mr. Michaud has failed to show that the suit was unfounded pursuant to the criteria of article 165(4) C.C.P., it is, perforce, not "clearly unfounded" in law under article 54.1.

(nos soulignements)

⁵⁹ [2002] R.J.Q. 1262.

⁶⁰ *Royal Lepage Commercial inc. c. 109650 Canada Ltd*, [2007] QCCA 915.

⁶¹ 2011 QCCA 1037.

[144] Bien que le Tribunal arrive à la conclusion que la position de Groupe Gareau est à plusieurs égards non fondée, notamment en raison des lacunes dans la preuve⁶², il ne peut pour autant qualifier d'abusives sa décision de mener ce dossier à procès. Les questions soulevées sont sérieuses et ne peuvent être qualifiées de frivoles. Groupe Gareau ne fait pas preuve de « légèreté blâmable en suscitant un procès »⁶³ et n'utilise pas les tribunaux pour détourner les fins de la justice⁶⁴.

4.8.3 Comportement abusif dans la gestion du dossier

[145] La requête introductive d'instance est déposée en décembre 2004 et le procès a lieu les 28 février, 1^{er} et 2 mars 2011.

[146] Ce délai est excessif.

[147] Le procès est fixé pour audition la première fois du 11 au 14 décembre 2007.

[148] Les défendeurs demandent la remise en raison de l'amendement à la requête introductive d'instance le 9 novembre 2007 visant à ajouter M. et Mme Gareau à titre de défendeurs. Cette demande est accordée afin de permettre à ces derniers de présenter une défense pleine et entière.

[149] En mars 2008, les défendeurs déposent leur défense, mais amendent leur procédure en juin 2008 afin d'y ajouter une demande reconventionnelle, ce qui donne lieu à une requête pour interroger à nouveau M. Brouillette. Cette requête est accueillie, malgré l'objection de ce dernier.

[150] En août 2008, M. Brouillette présente une requête pour être fixée au rôle par préférence, qui est contestée par les défendeurs et rejetée par le tribunal.

[151] Le 29 janvier 2009, le dossier des défendeurs n'est pas complet et ne peut donc être mis au rôle. Le 5 mai suivant, le dossier est fixé pour enquête et audition du 12 au 16 avril 2010. Le procès est à nouveau remis à deux occasions à la demande des défendeurs, en raison de l'état de santé de M. et Mme Gareau. L'audition a finalement lieu du 28 février au 2 mars 2011.

[152] Le délai entre le dépôt des procédures et le procès s'explique entre autres en raison de diverses requêtes (demande reconventionnelle, interrogatoire de M. Brouillette, objections,...) et demandes de remise présentées par les défendeurs, qui n'ont rien fait pour accélérer le déroulement du dossier.

⁶² Lacunes que Groupe Gareau explique en raison de la non-disponibilité de plusieurs personnes qu'elle désirait assigner comme témoins, notamment pour des motifs de santé.

⁶³ *Supra*, note 60, par. 57.

⁶⁴ *153144 Canada inc. c. Panju*, 2010 QCCS 1190, par. 20 et 25.

[153] M. Brouillette a contesté ces requêtes et demandes de remise, en raison notamment de leur caractère abusif et du fait qu'elles allaient retarder l'audition du dossier. Après avoir entendu les représentations des parties, les juges saisis de ces requêtes n'ont pas conclu à leur caractère abusif, les ayant plutôt jugées fondées.

[154] M. Brouillette n'apporte aucun élément nouveau de preuve ou de droit, qui n'aurait pas été soumis aux juges appelés à se prononcer sur ces requêtes et demandes de remise qui, s'il avait été porté à leur connaissance, leur aurait permis d'en arriver à une autre conclusion. Dans un tel contexte, il ne revient pas au Tribunal de revenir sur les décisions prises à la lumière de tous les faits pertinents.

[155] Conséquemment, le Tribunal ne peut conclure au caractère abusif du comportement des défendeurs dans la gestion du dossier.

4.9 L'EXÉCUTION PROVISOIRE NONOBTANT APPEL

[156] À l'audience, M. Brouillette demande l'exécution provisoire partielle du présent jugement nonobstant appel, soit l'exécution des conclusions relatives au paiement des honoraires extrajudiciaires de son avocat.

[157] Vu le rejet de la réclamation pour honoraires extrajudiciaires, le Tribunal n'a pas à se prononcer sur cette demande.

5. L'ANALYSE – DEMANDE RECONVENTIONNELLE

5.1 LES ALLÉGATIONS D'UNE MANŒUVRE FRAUDULEUSE DANS LA PROCÉDURE

[158] M. et Mme Gareau soutiennent que les allégués suivants de la requête introductive amendée de M. Brouillette, faisant référence à la déclaration de dividendes, portent atteinte à leur réputation :

17.6 À la lumière de ce qui précède, une telle façon d'agir est inacceptable voire frauduleuse et le demandeur est bien fondé de demander que soit soulevé le voile corporatif afin que la responsabilité personnelle de monsieur Raymond Gareau, premier actionnaire, ainsi que madame Gisèle Gareau, deuxième actionnaire, soit retenue ou que, à tout le moins, leur responsabilité soit retenue à titre d'administrateurs personnellement pour la faute qu'ils ont commise en vidant le Groupe Gareau inc. de ses actifs.

(nos soulignements)

[159] Une allégation dans un acte de procédure est fautive si :

- elle est fausse; et

- elle n'est pas pertinente au litige, a été faite malicieusement ou du moins, avec une témérité telle qu'elle équivaut à malice et qu'il n'y avait aucune autre cause raisonnable ni probable de la faire⁶⁵.

[160] Le Tribunal est d'avis que cette allégation est pertinente au soutien de la demande de M. Brouillette de lever le voile corporatif ou de retenir la responsabilité extracontractuelle de M. et Mme Gareau.

[161] La fraude constitue l'un des motifs justifiant la levée du voile corporatif aux termes de l'article 317 C.c.Q.

[162] Tel qu'utilisée à cet article, la fraude vise notamment la fraude civile, soit « l'acte accompli de mauvaise foi avec l'intention de porter atteinte aux droits ou aux intérêts d'autrui ou d'échapper à l'application d'une loi »⁶⁶.

[163] À la lueur des informations détenues par M. Brouillette lors de la rédaction de la procédure, le Tribunal estime que ce dernier avait des motifs raisonnables de croire cette allégation vraie.

[164] Groupe Gareau a été en activité durant de nombreuses années et rien ne permettait à M. Brouillette de conclure qu'elle avait des difficultés financières. Il était raisonnable pour ce dernier de croire que la vente de la concession automobile avait été profitable.

[165] Il était donc vraisemblable pour M. Brouillette de croire que le transfert des actifs après la vente a été fait au détriment de ses droits et que M. Gareau, âme dirigeante de l'entreprise, avait pris cette décision.

[166] Bien que plus ténue, l'allégation contre Mme Gareau s'explique en raison de son statut d'actionnaire aux termes du registre des entreprises, système CIDREQ, et donc bénéficiaire des dividendes ainsi versés.

[167] Dans ce contexte, le Tribunal ne peut conclure que cette allégation ait été faite malicieusement ou du moins, avec une témérité telle qu'elle équivaut à malice.

⁶⁵ Pierre BEULLAC, *La responsabilité civile dans le droit de la province de Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1948, p. 113; *Selig c. Coallier*, [1997] R.A.A. 1052 (voir la jurisprudence qui y est citée); Jean-Louis BAUDOIN et Patrice DESLAURIERS, *La responsabilité civile*, 7^e édition, vol. II, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, n^o 2-124, p.126-127.

⁶⁶ Maurice MARTEL et Paul MARTEL, *La compagnie au Québec: les aspects juridiques*, vol. 1, Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 2007, feuilles mobiles, mise à jour mai 2010, p. 19 à 25. Voir également : Hubert REID, *Le Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 4^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.

5.2 LES DOMMAGES MORAUX ET PUNITIFS RÉCLAMÉS

[168] M. et Mme Gareau réclament respectivement 10 000 \$ à titre de dommages moraux pour atteinte à la réputation et 14 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

[169] Même si le Tribunal avait conclu au caractère diffamatoire de la requête, il n'aurait accordé aucun dommage à M. et Mme Gareau.

[170] M. Gareau est incapable de dire si les propos tenus dans l'acte de procédure l'ont affecté⁶⁷. Ses ressentiments à l'égard des propos tenus par son ancien employé sont insuffisants pour justifier l'octroi de dommages.

[171] Mme Gareau ne témoigne pas devant le Tribunal et aucune preuve n'a été présentée pour démontrer qu'il y aurait eu atteinte à sa réputation.

[172] Un citoyen ordinaire aurait estimé que l'acte de procédure, prise dans son ensemble, n'a pas déconsidéré la réputation de M. et Mme Gareau.

[173] En l'absence de preuve d'un préjudice, le Tribunal ne peut accorder des dommages moraux.

[174] La réclamation pour dommages punitifs découle de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶⁸, qui requiert la preuve d'une atteinte intentionnelle et illicite à un droit garanti par cette charte, soit en l'instance le droit à la dignité et la réputation⁶⁹.

[175] Aucune preuve n'a été faite à cet égard.

[176] Le Tribunal rejette donc la réclamation pour dommages moraux et punitifs de M. et Mme Gareau⁷⁰.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

Quant à l'action principale :

ACCUEILLE en partie l'action de Paul Brouillette;

⁶⁷ Interrogatoire de Raymond Gareau du 3 octobre 2008, p. 7.

⁶⁸ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

⁶⁹ *Id.*, art. 4.

⁷⁰ *Selig c. Coallier*, *supra*, note 65, p. 26.

CONDAMNE solidairement Le Groupe Gareau inc. et Raymond Gareau à payer à Paul Brouillette un montant de 59 012 \$, avec intérêt au taux légal et indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, depuis l'assignation;

AVEC DÉPENS, contre Le Groupe Gareau inc. et Raymond Gareau;

REJETTE l'action de Paul Brouillette contre Gisèle Gareau;

SANS FRAIS, contre Gisèle Gareau;

Quant à la demande reconventionnelle :

REJETTE la demande reconventionnelle de Raymond Gareau et Gisèle Gareau;

AVEC DÉPENS.

MANON SAVARD J.C.S.

Me Louis Coallier
Miller Thompson Pouliot, avocats
Avocats de Paul Brouillette

Me Sylvain Dorais
Me Jocelyn Ouellet
Dorais avocats
Avocats de Groupe Gareau inc., Raymond Gareau et Gisèle Gareau

Dates d'audience : 28 février au 2 mars 2011
Représentations écrites reçues : Les 17 et 25 mars 2011