

Avril 2025

Xavier PARENTEAU* et Sarah CAMPEAU-LORTIE*

Commentaire sur la décision Charron-Geadah c. BNY Mellon Performance & Risk Analytics Inc. – Annulation d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante dans le cadre d'une transaction d'entreprise

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[A. La plainte du Salarié a-t-elle été déposée dans le délai de 45 jours prévu à l'article 124 LNT ?](#)

[B. La plainte a-t-elle été déposée contre la bonne entité ?](#)

[C. L'Employeur a-t-il démontré avoir licencié le Salarié ou, à défaut, qu'il avait une cause juste et suffisante de mettre fin à son emploi ?](#)

[III– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteurs commentent cette décision du Tribunal administratif du travail qui accueille la plainte pour congédiement sans cause et juste suffisante d'un salarié dont l'emploi avait pris fin dans le cadre d'une transaction relative à la vente d'une filiale.

INTRODUCTION

Dans l'affaire *Charron-Geadah c. BNY Mellon Performance & Risk Analytics Inc.*¹, le Tribunal se prononce sur le droit d'un salarié dont l'emploi avait pris fin avant la vente des activités de l'employeur auxquelles il était affecté de déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante contre ce dernier, dans le contexte où l'acheteur refusait de l'embaucher dans le cadre de la transaction.

I– LES FAITS

Monsieur Charron-Geadah, un avocat notamment spécialisé dans les fonds d'investissement spéculatifs (le « Salarié »), travaillait depuis plus de deux ans pour une filiale de BNY Mellon Performance & Risk Analytics Inc. (l'« Employeur »).

Le 17 février 2022, le Salarié a été informé que la filiale serait vendue à Innocap Investment Management Inc. (l'« Acheteur ») et que le lien d'emploi de tous les employés, à l'exception du sien, serait poursuivi par l'Acheteur.

Le Salarié avait déjà été à l'emploi de l'Acheteur, mais leur relation s'était terminée en « mauvais termes ». En conséquence, l'Acheteur a exigé, comme condition non négociable au succès de la transaction, que le lien d'emploi du Salarié ne soit pas poursuivi au sein de l'Acheteur à la suite celle-ci.

Le 29 juillet 2022, le Salarié a reçu une lettre l'informant que son emploi prendrait fin deux jours plus tard au motif que son poste chez l'Employeur était aboli. Le 1^{er} août suivant, l'Employeur et l'Acheteur ont conclu la transaction.

Le 6 septembre 2022, le Salarié a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article [124](#) de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») à l'encontre de l'Employeur.

Aux fins de faire rejeter la plainte, l'Employeur alléguait notamment qu'elle avait été déposée hors délai et qu'elle aurait dû être dirigée contre l'Acheteur.

II– LA DÉCISION

Dans son analyse, le Tribunal répond aux questions suivantes :

- La plainte du Salarié a-t-elle été déposée dans le délai de 45 jours prévu à l'article [124](#) LNT ?

- Dans l'affirmative, a-t-elle été déposée contre la bonne entité ?
- Le cas échéant, l'Employeur a-t-il démontré avoir licencié le Salarié ou, à défaut, qu'il avait une cause juste et suffisante de mettre fin à son emploi ?

A. La plainte du Salarié a-t-elle été déposée dans le délai de 45 jours prévu à l'article 124 LNT ?

Tout d'abord, le Tribunal conclut que la plainte a été déposée dans le délai de 45 jours prévu à l'article [124](#) LNT.

Il rappelle en effet qu'« il est de jurisprudence constante que le délai de 45 jours commence à courir à partir du moment où la fin d'emploi est devenue effective, et ce, même si le salarié apprend avant cette date qu'il sera congédié »².

Ainsi, le Tribunal rejette l'argument de l'Employeur à l'effet que le délai aurait commencé à courir dès lors que le Salarié avait compris, ou aurait dû comprendre, que ses services ne seraient plus requis. Selon lui, un tel critère ne s'applique que lorsqu'« il est question de résoudre une incertitude, à savoir lorsque la fin d'emploi est difficile à identifier »³, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le Tribunal retient de la preuve présentée que ce n'est que le 29 juillet que le Salarié a été informé de son congédiement, effectif deux jours plus tard. Le délai commençant à courir le 31 juillet, la plainte était donc recevable.

B. La plainte a-t-elle été déposée contre la bonne entité ?

À cet égard, l'Employeur demandait au Tribunal de conclure que la plainte du Salarié aurait dû être déposée contre l'Acheteur, puisque c'est ce dernier qui avait exigé que le lien d'emploi du Salarié ne soit pas poursuivi au sein de son entreprise à la suite de la transaction.

Le Tribunal rejette toutefois cet argument en soulignant d'abord le fait que l'Employeur l'a soulevé pour la première fois au stade des plaidoiries et que, ce faisant, il « invoque ni plus ni moins sa propre turpitude ou admet à tout le moins sa participation à une manoeuvre ayant pour seul but de contourner l'application de la [Loi sur les normes du travail] sur l'aliénation d'entreprise et ses effets »⁴.

Le Tribunal rappelle que c'est l'Employeur qui a mis fin à l'emploi du Salarié le 31 juillet, avant même la conclusion de la transaction. Par conséquent, le Salarié était en droit d'intenter un recours contre lui.

Il ajoute par ailleurs que ce n'est pas parce que le Salarié aurait pu, en se prévalant des articles [97](#) LNT et [2097](#) C.c.Q., intenter son recours contre l'Acheteur, que cela signifie qu'il ne pouvait l'intenter contre l'Employeur.

À cet égard, le Tribunal énonce ce qui suit :

[41] La [Loi sur les normes du travail] étant une loi d'ordre public, elle ne doit pas être interprétée de manière à priver un salarié d'un recours, mais bien de façon à favoriser la protection de ses droits. Elle ne saurait également servir de paravent à un employeur qui tente de se dédouaner de ses actions et cherche à se soustraire à ses obligations légales sous prétexte de n'avoir eu d'autre choix que de faire ce qu'un tiers lui intimait de faire.

C. L'Employeur a-t-il démontré avoir licencié le Salarié ou, à défaut, qu'il avait une cause juste et suffisante de mettre fin à son emploi ?

À la lumière de la preuve présentée, le Tribunal conclut que l'Employeur n'a pas démontré avoir licencié le Salarié ni avoir eu une cause juste et suffisante de mettre fin à son emploi.

En effet, bien que la lettre du 29 juillet 2022 invoque une abolition de poste, le Tribunal a retenu de la preuve que la seule et unique raison qui expliquait la fin de l'emploi du Salarié était le refus catégorique et non négociable de l'Acheteur de voir le Salarié être transféré au sein de son entreprise à la suite de la vente.

De ce fait, la fin d'emploi est directement liée au Salarié, en ce qu'elle vise à « se débarrasser d'un indésirable »⁵. D'ailleurs, le poste du Salarié n'a pas réellement été aboli, puisque la preuve démontre que l'intention des parties était de lui trouver un remplaçant.

Dans les circonstances, le Tribunal conclut que le Salarié n'a pas été licencié, mais plutôt congédié, et que l'Employeur n'a pas démontré qu'il avait une cause juste et suffisante de le faire.

En conséquence, le Tribunal accueille la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante déposée contre l'Employeur, annule le congédiement du Salarié et réserve ses pouvoirs pour déterminer les mesures de réparation appropriées et pour régler toute difficulté résultant de la décision.

III– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS

Cette décision met en lumière les risques auxquels peuvent faire face les entreprises qui, dans le cadre d'une transaction,

mettent fin à l'emploi de salariés.

Elle permet notamment de constater que le Tribunal peut accueillir une plainte en vertu de l'article [124](#) LNT déposée à l'encontre d'un employeur qui vend son entreprise lorsque la fin d'emploi a lieu avant la vente.

À notre avis, dans le contexte où l'Acheteur n'était pas visé par la plainte, cette situation est toutefois susceptible d'avoir des conséquences en ce qui a trait aux mesures de réparation qui pourraient être ordonnées par le Tribunal.

En effet, lorsqu'un employeur cesse ses activités à la suite d'une transaction, la réintégration du salarié ne nous apparaît pas être une mesure de réparation appropriée dans le contexte où cette dernière devient impossible lorsque le vendeur a cessé ses activités.

Conformément à ses pouvoirs prévus à l'article [128](#) LNT, le Tribunal peut toutefois ordonner au vendeur « de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle n'avait pas été congédiée »⁶.

Or, en l'espèce, dans le contexte où nous comprenons que l'Employeur a cessé ses activités dès le lendemain de la date de la fin d'emploi du Salarié, il est possible de se demander si le Tribunal pourrait raisonnablement conclure que le Salarié « aurait normalement gagné » un salaire au sein de l'Employeur s'il n'avait pas été congédié.

Par conséquent, le Tribunal pourrait devoir se limiter à ordonner à l'Employeur de verser une indemnité de fin d'emploi visant à compenser l'absence de réintégration du Salarié.

CONCLUSION

La décision commentée illustre bien l'importance, pour les entreprises, de faire appel à des conseillers juridiques spécialisés en droit du travail lorsque de tels enjeux se présentent à l'occasion d'une transaction.

* M^e Xavier Parenteau et M^e Sarah Campeau-Lortie, avocats au sein du cabinet Stein Monast, concentrent leur pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) 2025 QCTAT 144, [EYB 2025-561588](#).

[2.](#) Par. 17 de la décision commentée.

[3.](#) Par. 18 de la décision commentée.

[4.](#) Par. 28 de la décision commentée.

[5.](#) Par. 53 de la décision commentée.

[6.](#) Art. [128](#) al. 1 (2) *LNT*

Date de dépôt : 22 avril 2025

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.