

## « Aveuglé par l'optimisme » : le tribunal maintient un contrat « contraignant » conclu après l'embauche

Un tribunal de l'Ontario a confirmé la validité d'un contrat d'emploi signé par un vendeur même s'il était déjà employé lorsqu'il l'a signé et que le contrat le privait de ses commissions pour les ventes qu'il avait effectuées.

Dans l'affaire *Hobbs v. TDI Canada Ltd.* (13 mars 2003), Allan Hobbs a intenté une poursuite contre son employeur en dommages-intérêts pour commissions dues, congédiement implicite et fausses représentations. M. Hobbs avait accepté un emploi chez TDI en fonction d'un contrat qui prévoyait un versement annuel de 60 000 \$, mais qui ne prévoyait rien au sujet des commissions, dont l'indemnisation devait être prévue dans un document distinct.

Une semaine après le début de son emploi, on a remis un document à M. Hobbs. On lui a indiqué que ce document était non négociable et qu'il devait le signer pour commencer à être payé. On lui a dit de l'étudier et de le signer le plus tôt possible. M. Hobbs a trouvé le document plus complexe que ce à quoi il s'attendait. Néanmoins, malgré ses réticences, il l'a signé, sans poser de questions de fond sur les termes du document.

En fait, il s'agissait d'un contrat qui prévoyait qu'un employé qui démissionnait volontairement ne recevrait aucune commission pour ses ventes, à moins que les commissions n'excèdent le montant du versement annuel auquel l'employé avait droit, avec une retenue de 25 pour cent pour mauvaises créances. Le contrat prévoyait en outre que l'employé qui démissionnait ne pouvait prétendre à aucune commission ni indemnisation qui commençait après la démission ou qui était liée à un recouvrement de créances qui avait lieu après la démission. Autrement dit, l'employé qui quittait TDI volontairement n'aurait droit qu'aux commissions établies sur les sommes recouvrées au moment de son départ.

Après presque trois mois d'emploi, M. Hobbs n'avait toujours pas reçu de paiement pour ses commissions. Il avait cru comprendre qu'il serait payé de façon trimestrielle, en fonction des ventes effectuées, après déduction du versement mensuel qu'il avait reçu. Toutefois, TDI lui a dit qu'on ne lui verserait des commissions que lorsqu'il aurait atteint la pleine valeur de son versement annuel et que toutes les factures relatives à ces ventes auraient été payées par les clients.

Encore un mois s'est écoulé, et M. Hobbs n'avait toujours pas reçu de paiement pour ses commissions. Les ventes dépassaient maintenant son versement annuel de 60 000\$, mais on lui a dit qu'il ne serait payé qu'une fois les sommes recouvrées des clients. M. Hobbs a décidé d'accepter un emploi ailleurs. Il avait accumulé 76 043\$ en commissions, mais n'avait reçu que 23 000\$, soit les versements mensuels de 5 000\$, son allocation de voiture et sa paie de vacances.

## TERMES CONTRAIGNANTS, MAIS EXPLICITES

Le tribunal a rejeté la demande de M. Hobbs, et a souligné que même si M. Hobbs était un vendeur d'expérience avec une connaissance approfondie de l'industrie, il avait choisi de ne pas poser de questions au sujet du contrat, malgré ses termes explicites et contraignants. Il n'avait posé aucune question d'importance, et l'avait signé de son plein gré. Le tribunal a bien noté que le contrat avait pour effet de priver M. Hobbs de sa rémunération pour les ventes qu'il avait effectuées, et a tenté de comprendre pourquoi un homme d'expérience comme M. Hobbs signerait un tel contrat :

« [TRADUCTION] Il se peut qu'il ait été aveuglé par l'optimisme qu'une nouvelle entreprise engendre souvent et qu'il s'est engagé à fond dans son emploi jusqu'à ce que les problèmes surgissent. M. Hobbs s'est graduellement senti frustré par le détail de la rémunération et a décidé de quitter. Il a pris cette décision sachant qu'il ne serait pas payé plus que le versement déjà reçu. Il savait également qu'on lui aurait payé toutes les commissions moins les avances et les mauvaises créances. Néanmoins, il a choisi de partir. »

Le tribunal a jugé que l'employeur n'avait pas fait de fausses représentations qui auraient poussé M. Hobbs à signer le contrat, et qu'il n'y avait aucune preuve de contrainte :

« [TRADUCTION] M. Hobbs était un homme d'affaires avisé qui n'a pas été leurré pour prendre le poste au sein de la compagnie. Il était déjà employé et bien rémunéré au moment des négociations. On lui a donné suffisamment de temps pour examiner les clauses du contrat rédigé par l'avocat dans des circonstances où l'on ne peut parler ni de coercition ni de contrainte. »

Le tribunal a également jugé que le contrat n'était pas abusif. TDI n'avait pas pris avantage d'une faiblesse ou d'un besoin chez M. Hobbs. Les termes du contrat étaient clairs, et leur sens aurait dû être clair pour M. Hobbs.

## UN MÊME CONTRAT EN DEUX TEMPS, OU DEUX CONTRATS?

Le tribunal a également jugé que le contrat qu'on avait présenté à M. Hobbs après son embauche ne devrait pas être perçu comme le remplacement d'un contrat par un autre sans contrepartie (valeur), mais plutôt comme la deuxième partie d'un même contrat de travail. Le tribunal a cependant ajouté que le deuxième contrat serait valable même s'il était jugé distinct du premier contrat.

Le tribunal a indiqué que bien qu'il soit clair que la conséquence de ne pas signer le deuxième contrat aurait été le licenciement, le contrat n'en était pas moins valable. Le tribunal a fait référence à l'arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario, *Techform Products Limited v. Wolda* (voir [« L'invention de l'entrepreneur indépendant appartient à la compagnie, décide la Cour d'appel »](#) sous la rubrique « Nouveautés »), et jugé que la promesse de l'employeur de ne pas licencier un employé pour une période de temps raisonnable après la signature d'un contrat constitue une contrepartie suffisante pour la signature de l'employé.

### Notre point de vue

Les tribunaux ne maintiendront pas toujours un contrat où l'employé déjà en poste se fait dire de le signer sous peine de licenciement. La question qui se pose dans de telles circonstances est de savoir si le contrat offre une contrepartie valable à l'employé qui a déjà le poste. La Cour d'appel, dans l'arrêt *Wolda*, a jugé que la validité d'un tel contrat dépend de l'intention de l'employeur, à savoir s'il a l'intention réelle de licencier l'employé et s'il s'engage à ne pas le faire pour une

période de temps raisonnable si l'employé signe. Dans un tel cas, la promesse de ne pas licencier constitue une contrepartie valable. La Cour d'appel a cependant précisé ce qui suit :

« [TRADUCTION] Lorsqu'il n'y a pas d'intention claire de l'employeur de congédier que le contrat permet d'écarter, et qu'il n'y a pas de promesse de ne pas licencier pour un certain temps après la signature, il est très difficile de percevoir une contrepartie valable pour l'employé en retour pour sa signature. L'employeur ne peut pas, soudainement, simplement présenter à l'employé une modification du contrat de travail en lui disant « signez ou vous êtes congédié » et s'attendre à ce que la modification soit exécutoire sans donner au moins une promesse implicite de ne pas congédier pour un certain temps par après. »

Quelques autres exemples d'affaires où les tribunaux ont entériné des dispositions assez contraignantes dans des contrats de travail : voir [« La Cour d'appel de l'Ontario affirme la validité d'une clause mettant fin au contrat avec un entrepreneur indépendant »](#) et [« La Cour supérieure maintient la clause qui limite au minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi les dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié »](#). Pour suivre l'évolution de cette affaire, voir [« Aucune contrepartie : la Cour d'appel de l'Ontario statue que le contrat signé après l'embauche n'a pas force exécutoire »](#) .

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.