

## **Le contrat par écrit de l'employeur a préséance dans l'affaire du congédiement de la directrice**

La Cour supérieure de justice de l'Ontario a rendu sa décision en février 2009 dans l'affaire *Cronier c. Le Réseau des services de santé en français de l'Est de l'Ontario* (le « Réseau »). Dans ce recours, l'ancienne directrice générale, M<sup>me</sup> Cronier, affirme que le Réseau l'a congédiée injustement après une période d'emploi d'un peu plus de six mois. La demanderesse alléguait l'existence d'une entente verbale avec un ex-administrateur du Réseau qui annulerait les dispositions contractuelles écrites portant sur la cessation du contrat d'emploi et attirerait des dommages-intérêts de type *Wallace*. André Champagne de Emond Harnden a défendu avec succès le Réseau, convainquant du fait même le tribunal de rejeter toutes les revendications de la demanderesse au terme d'un procès d'une durée de huit jours.

Regroupement formé d'organismes dispensant des services de santé en français dans l'Est de l'Ontario, le Réseau a affiché en 2005 le poste de directrice générale (« DG ») laissé vacant par la démission de son ancien titulaire. L'année 2005 a été marquée d'une période d'incertitude dans le secteur de la santé à cause des grands changements que le gouvernement a apportés dans le système de santé de l'Ontario. Les répercussions de ces changements sur le Réseau étaient inconnues et, son avenir étant incertain, le poste de DG était relativement précaire. Le Réseau a d'abord tenté de doter le poste par l'intermédiaire d'un prêt de service, d'un détachement ou d'un contrat à court terme, ce qui a toutefois été difficile. Sans emploi depuis 15 mois mais travailleuse autonome à titre de consultante, la candidature de M<sup>me</sup> Cronier a été retenue pour le poste de DG par le comité de sélection. Suite à sa sélection, elle a entamé des pourparlers afin de négocier son contrat d'emploi avec le Réseau.

Pour ce faire, M<sup>me</sup> Cronier a obtenu le contrat du DG sortant pour commencer les négociations. Elle a rencontré le président du Réseau le 22 mars pour discuter de divers aspects de l'emploi, ainsi que des modalités des conditions d'emploi. M<sup>me</sup> Cronier a affirmé plus tard au procès que les propositions faites pendant cette rencontre constituaient une entente verbale. Après la rencontre, M<sup>me</sup> Cronier a rédigé et révisé diverses dispositions du contrat qu'elle avait discuté. Ni l'une ni l'autre partie n'avait reçu de conseils juridiques à ce moment-là. Elle a commencé à travailler au Réseau le 29 mars pour une courte période intérimaire pour assurer la transition avec l'ex-DG. La demanderesse avait trouvé une subvention salariale qui pourrait intéresser le Réseau. Cependant, pour se la voir accorder, elle ne devait pas être une employée. Ainsi, elle factura le Réseau à titre de consultante en attendant de la réponse pour la subvention salariale. Quelques semaines plus tard, le Réseau a abandonné l'idée de la subvention salariale et l'a simplement confirmée au poste de directrice générale, selon les modalités du contrat rédigé et modifié par M<sup>me</sup> Cronier. La date du début de l'emploi inscrite au contrat était le 25 avril. Ce dernier fut signé le 2 mai.

Au cours de la période de négociation du contrat, la demanderesse avait elle-même reformulé l'article portant sur la cessation du contrat d'emploi :

### **« 5. Cessation d'emploi et indemnité de licenciement :**

- a. L'employeur ou l'employée peut mettre fin à ce contrat en donnant un avis écrit d'un mois.
- b. Si l'employeur met fin au contrat sans cause, il versera à l'employée une indemnité de licenciement équivalent à trois mois de service lors de la dernière journée de travail de l'employée.
- c. Si Le Réseau cesse d'exploiter son entreprise ou fait faillite, il versera à l'employée une indemnité de licenciement équivalent à trois mois de services lors de la dernière journée de travail de l'employée.

Une fois les six premiers mois terminés et en considération d'une évaluation de rendement positive, les conditions de cessation d'emploi et indemnité de licenciement seront renégociées afin de mieux refléter la pratique de cessation d'emploi et indemnité de licenciement des directeurs d'organismes similaires dans la région de la capitale nationale. »

Selon la preuve admise au procès, M<sup>me</sup> Cronier « commence son emploi avec beaucoup d'énergie », mais la présidente du Réseau n'était pas d'accord avec toutes ses initiatives. De plus, au moins deux employés se sont plaints de la conduite de M<sup>me</sup> Cronier, l'une ayant mentionné au procès son style « bulldozer ». Le Comité de direction s'est réuni suite à la période d'emploi de six mois pour discuter des perspectives d'emploi continu de M<sup>me</sup> Cronier au Réseau. Plutôt que de la confirmer dans le poste en permanence, les intervenants au comité ont décidé d'invoquer une cessation d'emploi administrative et d'appliquer les dispositions du contrat sur la cessation d'emploi. Ils ont donc convenu en définitive de remettre à M<sup>me</sup> Cronier quatre mois de salaire au lieu d'un avis, compte tenu des paragraphes 5 a) et b) du contrat. M<sup>me</sup> Cronier a commencé sa poursuite contre le Réseau, notamment, pour congédiement injustifié et a d'abord demandé 21 mois de salaire tenant lieu d'un préavis pour sept mois de service.

### L'ENTENTE « ORALE »

Accompagnée au procès par son quatrième avocat, la demanderesse a affirmé qu'une entente verbale avait été conclue pendant sa rencontre avec le Président le 22 mars. L'affirmation d'une entente verbale était importante dans le cas de la demanderesse pour diverses raisons. Premièrement, il a été allégué que l'entente verbale avait des modalités plus avantageuses pour M<sup>me</sup> Cronier en ce qui a trait en particulier à la fin de l'emploi et à la période d'avis. Ces modalités refléteraient mieux, semble-t-il, le traitement attribué aux directeurs d'organisations semblables dans la région que celles prévues au contrat par écrit.

Deuxièmement, l'existence d'une entente verbale exigerait que l'employeur bonifie les modalités d'emploi proposées dans un contrat écrit afin d'assurer la présence d'une contrepartie suffisante en faveur de la M<sup>me</sup> Cronier. Au procès, la demanderesse a prétendu qu'on ne lui a pas fait de propositions supplémentaires pour signer l'entente par écrit du 2 mai et que celle-ci est donc nulle et sans effet.

Le tribunal a rejeté l'idée d'une entente verbale. Il a considéré que les modalités de la relation d'emploi n'avaient pas été toutes convenues à la réunion du 22 mars. La preuve en est que la demanderesse a rédigé diverses versions provisoires du contrat d'emploi et les a présentées au Réseau pendant les jours suivant la réunion du 22 mars. Cela indique au tribunal qu'il n'y avait pas de *consensus ad idem* ou « concordance des volontés », exigence fondamentale de la formulation d'un contrat, pour conclure une entente juridique le 22 mars.

### LES PROPOSITIONS ÉTAIENT-ELLES NÉCESSAIRES?

Le tribunal a ensuite examiné si l'entente par écrit était sans effet parce que le Réseau n'a pas fait de propositions supplémentaires. L'employée a affirmé que l'emploi a en fait commencé le 29 mars et non le 25 avril inscrit au contrat. La demanderesse a donc considéré que le Réseau devait offrir un paiement supplémentaire parce que la demanderesse avait signé l'entente par écrit le 2 mai sans juste compensation.

Le tribunal a convenu que l'employeur doit offrir une contrepartie à l'employé lorsqu'il change les modalités du contrat d'emploi au détriment de l'employé. Il a dit ceci :

« L'importance de l'échange d'une contrepartie valable, afin de permettre un changement qui amoindrit les bénéfices d'un employé, est juste et équitable. Normalement, l'employé est vulnérable et face à l'employeur, il y a un déséquilibre »

La règle s'applique si un changement diminue des avantages d'un employé. Cela constitue une exigence fondamentale. Après examen de la preuve, le tribunal a constaté ceci : « Il est impossible de prétendre que le contrat signé enlève un bénéfice à M<sup>me</sup> Cronier ». Le tribunal s'est reporté au fait suivant : « En l'espèce, le contrat signé est largement celui que M<sup>me</sup> Cronier a rédigé à son avantage. » Il n'y avait pas non plus de dispositions ajoutées à l'entente par écrit à l'encontre des avantages de l'emploi qu'elle obtenait auparavant. Ces avantages représentent toutes les propositions nécessaires pour que le contrat soit légal et exécutoire.

### LA DISPOSITION SUR LA CESSATION D'EMPLOI ÉTAIT-ELLE AMBIGUË?

La demanderesse a aussi essayé de miner la validité de la disposition par écrit sur la cessation d'emploi qu'elle a admis avoir rédigé, affirmant qu'elle était ambiguë. La disposition prévoyait la renégociation de la rémunération et la période d'avis après six mois. La demanderesse a allégué qu'il « ...est impossible pour l'employé de savoir quels seront ses droits en cas de congédiement après les premiers six mois et après les négociations prévues et insérées au contrat... » Dans la présentation de la demanderesse, cette ambiguïté rendait non exécutoire l'entente par écrit au complet.

Le tribunal a refusé cet argument. Il a résumé la loi en général visant l'avis :

« Lorsqu'il y a un licenciement sans motif, c'est l'obligation de l'employeur de donner un préavis raisonnable. Cette présomption peut être renversée si le contrat prévoit une autre période de préavis. Mais on ne peut aller au-delà des normes minimales établies dans la Loi. »

Étant donné la disposition du Réseau prévoyant un avis de quatre mois, le tribunal a déterminé qu'il n'y avait pas de preuve pour supposer que le Réseau ne donnerait pas un avis raisonnable lors de négociations ultérieures. Il n'y avait pas d'ambiguïté dans les circonstances et la disposition sur la cessation d'emploi dans l'entente par écrit a été appliquée.

La demanderesse a signifié son avis de faire appel de la décision de première instance à la Cour divisionnaire de l'Ontario.

### À notre avis

Voici un fait intéressant : après avoir rejeté la poursuite de la demanderesse, le tribunal a néanmoins étudié des dommages-intérêts pour elle. Toutes les revendications ont été rejetées. Il a déterminé qu'il n'y avait pas de preuve de préjudice à la réputation de la demanderesse. Le tribunal a rejeté une lettre du médecin de la demanderesse laissant entendre les effets néfastes de la cessation d'emploi parce que la lettre était « vague et hypothétique ». Le tribunal a également déterminé que même s'il s'avère qu'il s'est trompé dans ses conclusions en faveur du Réseau, la période de préavis accordable à la demanderesse aurait été de quatre mois pour l'indemnité, sans dommages-intérêts de type *Wallace* ou *Honda*. Le tribunal a décidé que la cessation d'emploi avait été faite de bonne foi et avec beaucoup de respect.

Nous vous invitons à communiquer avec [Me André Champagne](#) au (613) 940-2735 si vous désirez obtenir des informations complémentaires.

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/>.