

Les ambiguïtés dans les contrats d'emploi continuent de surprendre les employeurs – La Cour d'appel de l'Ontario refuse d'appliquer une clause de congédiement et accorde un préavis raisonnable en common law

Date : 10 mars 2017

Une décision récemment rendue par la Cour d'appel de l'Ontario souligne l'importance d'une formulation claire et sans équivoque dans les contrats d'emploi. Dans [Wood c. Fred Deeley Imports Ltd.](#) (février 2017), la Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'une clause de congédiement dans un contrat d'emploi n'était pas exécutoire, car elle ne respectait pas les exigences minimales de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la «?LNE?»). La Cour est parvenue à cette conclusion même si l'employeur a en réalité versé à l'employé une somme supérieure à ce qu'exigeait la LNE. La demanderesse s'est fait attribuer des dommages-intérêts en fonction d'un préavis raisonnable en vertu de la common law équivalent à neuf mois de salaire, soit beaucoup plus que ce que prévoyait le contrat d'emploi ou la LNE.

Pour comprendre la décision *Wood*, il est utile d'examiner d'abord brièvement le contexte juridique relatif au préavis raisonnable et aux contrats d'emploi. Comme nos lecteurs le savent, en vertu de la common law, l'employé embauché pour une période indéterminée peut être congédié sans motif dans la mesure où l'employeur lui donne un préavis raisonnable. L'employeur et l'employé peuvent écarter par contrat l'exigence d'un préavis raisonnable en vertu de la common law en indiquant une autre période de préavis dans le contrat d'emploi. Le piège est le suivant ;, peu importe le préavis convenu dans le contrat d'emploi, celui-ci doit respecter ou surpasser les exigences minimales prévues dans la LNE. Si les exigences de la LNE ne sont pas respectées, la clause contractuelle contrevenante n'est pas exécutoire et l'employé aura droit à un préavis raisonnable en vertu de la common law.

Dans la décision *Wood*, l'employée était planificatrice des ventes et des activités. Elle était âgée de 48 ans et avait huit ans et quatre mois de service au moment de son congédiement. Sa rémunération totale, correspondant à environ 100?000 \$, comprenait son salaire de base, une prime ainsi que des cotisations à des régimes de soins de santé et de soins dentaires de même que des cotisations à son REER. La clause de congédiement dans son contrat d'emploi énonçait :

[Traduction]

[La Société] peut vous congédier en tout temps sans motif en vous remettant un préavis de cessation d'emploi de deux semaines pour chaque année d'emploi complète ou partielle auprès de la Société, ou un paiement tenant lieu. Si la Société vous congédie sans motif, elle n'est pas tenue de vous remettre d'autres paiements que ceux que prévoit le présent paragraphe, sauf les sommes qui pourraient être exigibles au moment de votre

congédiement. Les paiements et le préavis prévus dans le présent paragraphe comprennent vos droits au préavis, à un paiement tenant lieu de préavis et à une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Au moment du congédiement, l'employeur a donné à Mme Wood un préavis travaillé de 13 semaines, pendant lequel il a continué de lui verser son salaire et de lui fournir ses avantages sociaux. L'employeur lui a également versé une somme forfaitaire correspondant à huit semaines de salaire. Enfin, l'employeur a offert à l'employée une cotisation à son REER ainsi qu'une prime incitative proportionnelle en échange d'une quittance signée. L'employée a refusé de signer la quittance et a intenté une poursuite civile pour congédiement abusif. Elle a soutenu que le contrat d'emploi en entier ainsi que la clause de congédiement étaient nuls et non exécutoires.

L'employée a soutenu que son contrat était invalide puisqu'elle ne l'avait signé qu'à son deuxième jour de travail. La Cour d'appel était en désaccord. Puisque Mme Wood avait reçu un exemplaire du contrat d'emploi par courriel dont les termes n'étaient pas différents de la version papier qui lui avait été remise environ une semaine avant de commencer son emploi, la Cour a conclu qu'une offre d'emploi avait été faite et acceptée avant le premier jour d'emploi.

La clause de congédiement quant à elle énonçait une exigence de préavis qui, bien qu'elle soit inférieure à ce qui pourrait être exigé en vertu de la common law, était supérieure à ce qu'exigeait la LNE en matière de préavis. Le problème était que la LNE énonce des exigences qui vont au-delà du préavis. La LNE exige notamment de l'employeur qu'il continue à verser les cotisations aux régimes d'avantages sociaux pendant la période de préavis et à remettre une indemnité de cessation d'emploi. La Cour a conclu que la clause faisait exclusion de ces deux exigences.

La clause de congédiement ne prévoyait rien en ce qui a trait aux cotisations aux régimes d'avantages sociaux. En soi, ce silence n'était pas nécessairement déterminant pour le caractère exécutoire de la clause (voir *Oudin* ci-dessous). Ce qui était déterminant, c'est le fait que la clause de congédiement allait trop loin en déclarant que la société [Traduction] « *?n'est pas tenue de vous remettre d'autres paiements que ceux que prévoit le présent paragraphe?* ». La Cour d'appel a estimé que cette formulation constituait une tentative d'écarter l'exigence de la LNE relative aux cotisations aux régimes d'avantages sociaux. La Cour a donc conclu que la clause n'était pas exécutoire.

D'autre part, la clause de congédiement visait à regrouper les obligations de l'employeur en matière de préavis et d'indemnité de cessation d'emploi en déclarant que : [Traduction] « *?Les paiements et le préavis prévus dans le présent paragraphe comprennent vos droits au préavis, à un paiement tenant lieu de préavis et à une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi?* ». La Cour d'appel a estimé que cela entraînait une ambiguïté qui pouvait mener à trois scénarios, dont un seul respecterait l'exigence minimale de la LNE en matière d'indemnité de cessation d'emploi. [Traduction] « *?Étant donné que la clause de*

congédiement ne satisfaisait pas clairement à l'obligation par Deeley de verser à Wood l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi?», la Cour a conclu que la clause n'était pas exécutoire également pour ce motif. Par conséquent, Mme Wood avait droit au préavis prévu par la common law.

Il y a lieu de mentionner que la Cour d'appel dans *Wood* n'a pas abordé sa décision précédente dans [Oudin c. Centre Francophone de Toronto](#) (juin 2016) dans laquelle elle avait conclu qu'une clause de congédiement relativement similaire était exécutoire. Comme dans *Wood*, la clause de congédiement dans *Oudin* établissait un régime de préavis et était silencieuse quant aux autres exigences de la LNE. Il se pourrait que la distinction ait résidé dans le fait que la clause dans *Oudin* n'écartait pas expressément les autres obligations de la LNE, comme le faisait la clause dans *Wood*. Dans *Oudin*, la Cour d'appel avait donc pu conclure qu'il n'y avait pas d'intention d'écartier par contrat la LNE et la clause avait été confirmée. Le 2 février 2017, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation de se pourvoir contre ce jugement de la Cour d'appel par M. Oudin.

À notre avis

Pour les employeurs, les leçons à tirer sont claires. Les clauses de congédiement figurant dans les contrats d'emploi doivent être claires et non équivoques et doivent à tout le moins répondre aux exigences de la LNE. Même si la décision dans *Oudin* pourrait suggérer qu'une clause de congédiement qui est silencieuse par rapport à certaines exigences peut être exécutoire, il est toujours plus prudent de s'assurer que les clauses de congédiement prévoient expressément les exigences de la LNE. Puisque les tribunaux estiment que les employeurs ont davantage de pouvoir de négociation que les employés, toute ambiguïté dans la formulation d'un contrat d'emploi sera vraisemblablement interprétée contre l'employeur. Cette tendance des tribunaux est aussi appuyée par la notion selon laquelle un employé est des plus vulnérables au moment du congédiement. À la lumière de ces facteurs qui favorisent les employés, il faut se montrer particulièrement prudent lors de la rédaction de contrats d'emploi pour garantir que les intentions des parties soient exprimées clairement et que les normes de la LNE soient respectées.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au 613-940-2756 ou [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741.