

La Cour suprême de la Colombie-Britannique applique une convention relative aux frais de formation et rejette l'argument de contrainte

Date : 7 octobre 2015

Souvent, les organisations de l'industrie de l'aviation se servent de conventions relatives aux frais de formation lorsqu'elles procurent de la formation à leurs employés. Les frais de formation peuvent souvent être exorbitants pour l'employé tenu de les payer immédiatement. Dans le cadre d'une convention relative aux frais de formation, l'employeur paie les frais de formation au nom de l'employé pour ensuite recouvrer ces frais auprès de l'employé sur une certaine période en petits versements plus gérables pour l'employé. L'employeur a l'avantage d'un employé dûment formé, tandis que l'employé a l'avantage de la formation, laquelle est souvent transférable. Une décision récente de la Cour suprême de la Colombie-Britannique porte sur le caractère exécutoire des conventions relatives aux frais de formation.

Dans [Langford c. Carson Air Ltd.](#) (août 2015), l'employée a été embauchée en août 2012. Le contrat d'emploi prévoyait une période de probation de six mois et s'accompagnait d'une convention relative aux frais de formation. Cette dernière convention estimait le coût de la formation à 25 000 \$ et renfermait la clause suivante portant sur la résiliation anticipée du contrat d'emploi :

[TRADUCTION]

L'employée en formation convient que si elle démissionne ou est licenciée par Carson Air Ltd. avant le remboursement intégral des sommes dues, le solde devient exigible immédiatement et intégralement et est prélevé à la date de versement du salaire régulier qui précède la dernière journée de travail de l'employée en formation. En cas de démission ou de licenciement, l'employée en formation autorise irrévocablement Carson Air Ltd. à déduire les sommes qui lui sont dues en vertu des présentes de son salaire, de ses autres éléments de rémunération (p. ex. vacances, indemnités journalières, etc.) ou des dépenses par ailleurs dues par Carson Air Ltd. à l'employée en formation.

L'employée a suivi une formation payée par Carson Air au début de son emploi. Vers la fin de sa période de probation, elle a été congédiée au motif qu'elle ne convenait pas à l'organisation. L'employée a intenté contre Carson Air Ltd. une action comportant des allégations de discrimination, d'inexécution de contrat, de harcèlement, de congédiement injustifié et de

diffamation. L'employeur a affirmé que le congédiement était justifié et a présenté une demande reconventionnelle réclamant les frais de formation. L'employée a nié sa responsabilité relative aux frais de formation et a soutenu qu'elle avait conclu la convention relative aux frais de formation sous la contrainte.

Au procès, la Cour a rejeté toutes les demandes de l'employée et a accueilli la demande présentée par Carson Air concernant les frais de formation. La Cour a souligné que l'employée n'avait pas réussi à établir qu'elle avait signé la convention relative aux frais de formation sous la contrainte. Elle avait d'ailleurs signé des conventions similaires par le passé. La Cour était d'avis que l'employeur n'avait pas exercé de pressions sur l'employée pour qu'elle signe la convention et qu'il avait en réalité indiqué clairement à l'employée qu'elle n'était pas tenue de signer la convention immédiatement et pouvait solliciter des conseils juridiques avant d'y apposer sa signature. À la lumière de ces faits, la Cour a appliqué les conditions de la convention relative aux frais de formation et a accueilli la demande de l'employeur.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Amanda Sarginson](#) au 613-940-2765 ou [Steven Williams](#) au 613-940-2737.