

La Cour suprême du Canada maintient la décision établissant qu'une clause illégale de licenciement pour « motif valable » entraîne la nullité de toutes les clauses de licenciement

Date : 22 janvier 2021

Comme pourront se rappeler les lecteurs de notre précédent bulletin [Au point](#), la Cour d'appel de l'Ontario a rendu en juin 2020 sa décision dans l'affaire *Waksdale v. Swegon North America Inc.*, [2020 ONCA 391](#). La Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'une clause de licenciement dans un contrat d'emploi doit être lue dans son ensemble et que, puisqu'un élément de la clause de licenciement violait la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la «?LNE?»), la totalité de la clause de licenciement était inexécutoire, et ce, même si l'employeur n'avait pas cherché à se prévaloir de l'élément qui violait la *LNE*. Le 14 janvier 2021, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'appel de l'employeur, maintenant ainsi la décision de la Cour d'appel.

Contexte

W. Waksdale a été licencié par Swegon North America Inc., sans motif valable, après moins d'un an d'emploi. Conformément à la clause sur le «?congédiement sans motif valable?» du contrat d'emploi de M. Waksdale, l'employeur lui a versé deux semaines de salaire.

L'employé a poursuivi l'employeur pour congédiement injustifié, demandant des dommages-intérêts plus généreux en *common law* au titre du préavis raisonnable. Il a fait valoir que la clause de licenciement de son contrat d'emploi était nulle parce qu'elle se soustrayait indûment aux normes minimales de la *LNE*. L'employeur a concédé que les dispositions de la clause relative au licenciement pour motif valable offraient un avantage moindre que ce que prévoit la *LNE* et étaient donc nulles, mais a fait valoir que les dispositions relatives au licenciement sans motif valable, qui figurait dans un paragraphe distinct de la clause du contrat d'emploi, étaient pour leur part valables et que, puisque l'employeur n'invoquait pas de motif valable pour justifier le licenciement, il pouvait se fonder strictement sur les dispositions de la clause régissant le licenciement sans motif valable.

Dans la motion de M. Waksdale en vue d'obtenir un jugement sommaire, le juge s'est penché sur la question de savoir si l'illégalité des dispositions relatives au licenciement pour motif valable rendait également inexécutoires les dispositions gouvernant le licenciement sans motif valable. Le juge a rejeté la motion de l'employé, concluant que les dispositions relatives au licenciement sans motif valable constituaient une clause distincte et exécutoire, indépendante des dispositions

gouvernant le licenciement pour motif valable, sur laquelle l'employeur s'était fondé à juste titre.

Décision de la Cour d'appel

Sur appel de l'employé, la Cour d'appel a infirmé la décision du juge de la motion. La Cour a conclu qu'un contrat d'emploi doit être interprété dans son ensemble et non à la pièce. La Cour a donc conclu que les facteurs suivants **ne seraient pas** pertinents dans son analyse pour déterminer si une clause de licenciement est exécutoire :

1. L'emplacement des dispositions relatives au licenciement?; c'est-à-dire, si les dispositions de licenciement sont regroupées sous un même article ou si elles sont traitées dans des articles distincts?;
2. si l'employeur a l'intention de s'appuyer sur la clause ou l'élément de celle-ci qui est potentiellement nul.

Par conséquent, dans l'affaire *Waksdale*, la Cour a conclu que la clause de licenciement, dans son ensemble, violait la *LNE* et était nulle, bien que l'employeur n'ait pas tenté d'invoquer les dispositions relatives au licenciement pour motif valable, et bien que ces dispositions soient distinctes de celles du licenciement sans motif valable du contrat. La Cour d'appel a ensuite estimé que la clause de divisibilité du contrat d'emploi ne pouvait pas avoir pour effet de séparer la partie illégale des clauses de licenciement et donc de rendre exécutoire le reste des clauses, car une clause de divisibilité ne peut avoir aucun effet sur une clause contractuelle qui a été rendue nulle en vertu de la législation (ici, la *LNE*).

La Cour d'appel a renvoyé l'affaire devant le juge de la motion pour qu'il détermine le montant des dommages-intérêts.

Décision de la Cour suprême du Canada

La Cour suprême a rejeté la demande d'autorisation d'appel de l'employeur.

À notre avis

À la suite de la décision de la Cour suprême, la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Waksdale v. Swegon North America Inc.* reste donc valable et semble étayer la position selon laquelle une clause de licenciement sans motif valable, par ailleurs légale, peut être rendue

inexécutoire par une clause illégale de licenciement pour motif valable (et ne sera pas sauvegardée par une clause de divisibilité).

Par conséquent, plus que jamais auparavant, il est recommandé aux employeurs de revoir périodiquement leurs contrats d'emploi afin de s'assurer que toutes les clauses relatives au licenciement sont conformes aux exigences minimales de la *LNE* et sont par ailleurs valides et exécutoires. Si ce n'est pas le cas, la présomption de «?préavis raisonnable?» *encommon law* prévaudra et procurera aux employés un avantage beaucoup plus généreux que les avantages minimaux prévus par la *LNE*. Compte tenu de l'importance d'une clause de licenciement exécutoire et des risques coûteux auxquels un employeur est confronté lorsque le libellé d'un contrat d'emploi est jugé insuffisant, nous recommandons aux employeurs d'obtenir des conseils juridiques concernant leurs contrats existants ou nouvellement rédigés, afin de déterminer s'ils sont exécutoires.

Pour obtenir de l'appui dans l'examen de vos contrats d'emploi afin d'assurer autant que possible leur validité à la lumière de l'évolution récente de la jurisprudence, veuillez communiquer avec [Mélissa Lacroix](#) au [613-940-2741](tel:613-940-2741) ou [Sophie Gagnier](#) au [613-940-2756](tel:613-940-2756).