



La Cour d'appel conclut à la nullité d'une clause de licenciement qui contrevient à la LNE - l'employeur est tenu de payer le salaire pour le terme du contrat à durée déterminée

avril 21, 2017

Les employeurs peuvent tirer deux leçons importantes de la décision récente de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Covenoho c. Pendylum Ltd.* (avril 2017). La première, les clauses de licenciement dans les contrats de travail doivent respecter les exigences minimales prescrites par la *Loi sur les normes du travail* (LNE). Dans le cas contraire, le délai de préavis plus généreux de la *common law* s'applique. La deuxième, en l'absence de disposition contractuelle valide qui fixe un délai de préavis, l'employeur est tenu de payer à un employé dont le contrat de travail à durée déterminée est résilié le salaire qui lui est dû jusqu'à la fin du contrat. L'employé n'est alors pas tenu de limiter son préjudice.

L'employée dans *Covenoho* a été embauchée aux termes d'un contrat à durée déterminée d'un an. Le contrat prévoyait les clauses de résiliation suivantes :

[TRADUCTION]

2.1 La durée du présent contrat débute à la date du présent contrat et demeure pleinement en vigueur, à moins que le contrat ne soit résilié de l'une ou l'autre des manières suivantes :

(a) Aussitôt que PENDYLUM vous donne un préavis écrit si vous contrenez à l'une des dispositions du présent contrat ou que vous omettez de les respecter ou que vous n'accomplissez pas les tâches prévues à l'annexe A d'une manière que PENDYLUM juge satisfaisante (pour cause) ; ou si le client de PENDYLUM auquel vous avez été affecté met fin à son contrat avec PENDYLUM en ce qui concerne vos services ;

(b) Si une partie donne à l'autre partie un préavis écrit d'**au moins deux (2) semaines**.

2.2 En cas de résiliation, nous n'avons aucune obligation envers vous, excepté celle de vous payer la rémunération que vous avez accumulée ou acquise jusqu'à la date de résiliation.

Moins de trois mois après le début de son contrat, M^{me} Covenoho a été licenciée sans préavis ni



indemnité de préavis. L'employeur a invoqué la clause 2.1a) énoncée ci-dessus, et plus précisément le motif que son client avait mis fin à son contrat avec Pendylum.

M^{me} Covenoho a intenté une action pour congédiement injustifié et a présenté une motion en vue d'obtenir un jugement sommaire. Le juge saisi de la motion a conclu que M^{me} Covenoho n'avait pas droit au préavis prescrit par la LNE puisqu'elle n'avait pas travaillé trois mois. Il a également conclu que le préavis de la *common law* n'était pas requis en application du sous-article 2.1 du contrat de travail. L'action pour congédiement injustifié a été rejetée.

M^{me} Covenoho a porté cette décision en appel au motif que l'article 2 du contrat de travail ne respectait pas la LNE et qu'il était par conséquent inexécutoire. Elle a soutenu que les sous-articles 2.1 et 2.2 autoriseraient l'employeur à résilier le contrat de travail sans motif et sans que les sommes minimales prescrites par la LNE lui soient payées.

La Cour d'appel a souscrit à cet argument. Elle a indiqué que pour déterminer si un contrat de travail était inexécutoire, les modalités de celui-ci devaient être interprétées comme si l'appelante avait continué à travailler au-delà de trois mois. La Cour a souligné que [TRADUCTION] « *si l'application d'une disposition est susceptible de violer la LNE à une date quelconque après l'embauche, la disposition est nulle [...]* ». La Cour d'appel a ensuite conclu que l'alinéa 2.1 a) et le sous-article 2.2 du contrat de travail étaient contraires à la LNE. Elle a estimé que les dispositions autoriseraient l'employeur à résilier le contrat de travail sans motif et sans que les sommes minimales prescrites par la LNE soient payées à l'employée, même si cette dernière avait travaillé pendant plus de trois mois.

Après avoir conclu à la nullité du contrat de travail pour non-respect de la LNE, la Cour a appliqué les exigences de préavis de la *common law* dans le cadre des contrats à durée déterminée. Elle a cité le principe suivant tiré de la décision *Howard c. Benson Group Inc.* (2016) :

[TRADUCTION]

Puisqu'il n'existe aucune disposition contractuelle exécutoire qui fixe un délai de préavis ni aucune disposition contraire, l'employeur est tenu, selon le contrat de travail à durée déterminée, de payer à l'employé le salaire qui lui dû jusqu'à la fin du contrat et cette obligation n'est pas soumise à la limitation du préjudice.

Se fondant sur ce principe, la Cour d'appel a accordé à M^{me} Covenoho des dommages-intérêts de l'ordre de 56 000 \$, équivalents à son salaire pour les 40 semaines restantes jusqu'à la fin de son contrat.



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

À notre avis

Les employeurs et les employés peuvent certes se soustraire aux exigences relatives au préavis de la *common law*. Dans ce cas, ils sont tenus de veiller à ce que le libellé du contrat soit clair et non équivoque et qu'il respecte les exigences minimales prescrites par la LNE. En cas d'ambiguïté ou de non-respect d'une norme prévue dans la LNE, les exigences relatives au préavis de la *common law* s'appliquent.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec **Maître Kevin MacNeill** au 613-940-2767.