



Le manuel des politiques de l'employeur n'écarte pas le droit de l'employé à un préavis raisonnable, selon la Cour d'appel

juillet 1, 2002

Les lecteurs d'*AU POINT* savent bien qu'en l'absence de clauses contractuelles claires à l'effet contraire, on ne peut mettre fin à un contrat de travail que sur avis raisonnable ou par le versement d'une indemnité de départ, et qu'un employé congédié sans motif valable peut tenter une poursuite en dommages-intérêts à titre de préavis raisonnable. Comme le dit la Cour suprême dans l'arrêt *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*,

« Au Canada, il est constant depuis au moins 1936 qu'un contrat de travail pour une période indéterminée impose à l'employeur, à moins que le contrat ne stipule expressément le contraire, l'obligation de donner un préavis raisonnable de son intention de le résilier s'il s'agit d'un licenciement non motivé Je qualifierais de présomption le principe de common law voulant qu'il ne puisse y avoir licenciement que sur préavis raisonnable. Cette présomption est susceptible de réfutation si le contrat de travail prévoit clairement, de façon expresse ou implicite, une autre période de préavis. »

Ce principe a récemment été réaffirmé par la Cour d'appel de l'Ontario à l'égard de conditions d'emploi qui figuraient dans les manuels de politiques de la compagnie, dans l'arrêt *Christensen v. Family Counselling Centre of Sault Ste Marie* (16 novembre 2001). L'employeur de Ruth Christensen, ayant subi des compressions budgétaires imposées par le gouvernement provincial en 1997, a congédié Mme Christensen avec un préavis de seulement dix semaines, même si elle avait été embauchée en 1990. Mme Christensen a intenté une poursuite contre son employeur.

Le litige a porté sur l'effet du manuel distribué aux employés, qui prévoyait qu'au moment de la cessation d'emploi, un employé professionnel recevrait un avis d'un mois « [TRADUCTION] et/ou selon ce qui est établi par la loi ». La lettre d'offre d'emploi ne mentionnait pas expressément les modalités de cessation d'emploi, mais faisait référence au manuel « [TRADUCTION] qui comprend des conditions d'emploi et les politiques de l'organisation ». Le manuel n'était pas joint à la lettre d'offre d'emploi. Lorsque Mme Christensen a reçu copie du manuel, elle ne lui a pas fait attention, et personne ne lui a expliqué son contenu.

QUATRE SIGNIFICATIONS POSSIBLES

Le juge de première instance a supposé que la référence faite dans le manuel à la « loi » avait trait à la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)*, et elle a jugé que la disposition sur le préavis pouvait être



interprétée de quatre façons distinctes :

- Elle établissait un maximum pour l'indemnité de cessation d'emploi, en contravention du minimum établi par la *LNE*, ce qui donnait droit à Mme Christensen de poursuivre pour des dommages-intérêts à titre de préavis raisonnable.
- Elle prévoyait le versement soit d'un mois de salaire, soit du montant correspondant au préavis prévu dans la *LNE*, en retenant le montant le plus élevé.
- Elle prévoyait le versement d'un mois de salaire, plus le montant pour le préavis prévu par la *LNE*.
- Elle permettait à l'employé de poursuivre pour congédiement injustifié, mais établissait un minimum d'un mois de salaire comme préavis de toutes façons.

En raison de l'ambiguïté de la disposition du manuel, le tribunal a jugé que même si le manuel faisait partie du contrat, il n'était pas assez clair pour empêcher Mme Christensen de recevoir des dommages-intérêts à titre de préavis raisonnable. En fait, deux des interprétations possibles permettaient à l'employé de poursuivre pour congédiement injustifié. Le tribunal a accordé huit mois de préavis à Mme Christensen.

La Cour divisionnaire a renversé la décision, et jugé que le tribunal de première instance avait implicitement conclu que le manuel de politiques faisait partie du contrat de travail et que ses dispositions n'étaient ni injustes ni trop exigeantes, ni le résultat d'une influence induite sur Mme Christensen. La Cour divisionnaire a conclu que le tribunal de première instance avait fait erreur en jugeant que Mme Christensen pouvait poursuivre en dommages-intérêts pour un congédiement injustifié.

ATTENTION A MACHTINGER

La Cour d'appel a rétabli la décision de première instance, et a indiqué que la Cour divisionnaire avait fait erreur en concluant que le juge de première instance avait déterminé que le manuel des politiques faisait partie du contrat. En fait, a indiqué la Cour d'appel, le juge avait refusé de faire une telle détermination, parce qu'elle était d'avis que quelle qu'ait été la réponse, les dispositions de cessation d'emploi étaient trop ambiguës pour réfuter la présomption que Mme Christensen avait droit à des dommages-intérêts pour préavis en vertu de la *common law*.

Plus important encore, selon la Cour d'appel, la Cour divisionnaire avait négligé le principe clé dans l'arrêt *Machtinger* :

« [TRADUCTION] La Cour divisionnaire a fait erreur en ne donnant pas effet au principe de l'arrêt *Machtinger c. HOJ*. ... La question déterminante ici n'est pas de savoir si les dispositions sur la cessation d'emploi étaient injustes, trop exigeantes ou résultaient d'une influence induite ou d'un déséquilibre de pouvoir. Il s'agissait plutôt, comme l'avait conclu le juge de première instance, de décider si les dispositions sur la cessation d'emploi, si elles faisaient partie du



contrat, étaient suffisamment claires pour réfuter la présomption prévue par la common law. La conclusion négative du juge de première instance était entièrement raisonnable et n'aurait pas dû être changée. »

Notre point de vue

Implicitement, la décision indique que les dispositions du manuel des politiques *pourraient* servir à limiter le droit de l'employé à des dommages-intérêts à titre de préavis raisonnable, mais le manuel doit faire partie du contrat de travail, et les dispositions sur la cessation d'emploi qu'il contient doivent être suffisamment claires et être portées à l'attention de l'employé. Même dans un tel cas, cependant, il faudra traiter de questions particulières au contrat de travail, par exemple, si les clauses restrictives résultent de l'inégalité du pouvoir de négociation des parties, caractéristique fréquente de ce type de contrat. (Voir aussi « [La Cour supérieure maintient la clause qui limite au minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi les dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié](#) » sur notre page Nouveautés.)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.