

BLG a gain de cause en appel dans une affaire portant sur le caractère exécutoire d'un contrat

02 août 2016

Dans une décision publiée plus tôt ce mois-ci, [Oudin v. Centre Francophone de Toronto, 2016 ONCA 514](#), la Cour d'appel a confirmé la décision du juge Dunphy quant à la validité d'une clause de cessation d'emploi qui figure dans un contrat de travail. La décision de la Cour d'appel confirme deux points importants :

1. une clause de cessation d'emploi qui porte sur le droit à un préavis mais qui ne fait mention d'aucun droit quant à une indemnité de cessation d'emploi ou à des prestations est valide;
2. l'interprétation que le juge qui entend la requête en jugement sommaire donne à une clause de cessation d'emploi qui figure dans un contrat de travail doit être analysée avec déférence.

Jugement sommaire

M. Oudin a déposé une plainte contre le Centre Francophone de Toronto (« CFT ») pour congédiement injustifié ainsi qu'une requête en jugement sommaire portant sur le caractère exécutoire de la clause de cessation d'emploi qui figurait dans son contrat de travail et, si l'argument était accepté sur ce point, sur son droit, prévu par la common law¹, de recevoir un préavis raisonnable. La clause sur la cessation d'emploi se lit comme suit : [N.D.T. : paragraphe tiré textuellement du contrat de travail de M. Oudin]

Congédiement [et] résiliation contractuelle : La présente entente peut être révoquée sans préavis ni compensation par le CFT pour les raisons mentionnées à l'article 4 de la présente entente. Le CFT peut également résilier la présente entente pour tout autre motif en donnant à l'employé(e) un préavis de quinze (15) jours ou le préavis minimum prescrit par la Loi sur les normes d'emploi, ou en lui versant une indemnité salariale égale au salaire qu'elle aurait [le] droit de recevoir pendant la période de préavis (après déduction et/ou retenues à la sources [sic]), selon l'entière discrétion du CFT .

Le Centre a reconnu que l'article 4 du contrat était nul, en particulier parce qu'on n'y prévoyait aucun préavis en cas de cessation d'emploi en raison d'une incapacité permanente. La question à l'étape de la requête était de savoir quelle conséquence découlait de cet état de choses. M. Oudin a soutenu que la référence à la clause 4 avait pour effet d'annuler la clause de cessation d'emploi dans sa totalité. Le Centre a argué

que la clause de divisibilité contenue dans le contrat de travail était applicable et que la Cour pouvait radier la première phrase sans qu'il n'y ait d'incidence sur le reste de la clause de cessation d'emploi. Le juge Dunphy était d'accord avec le Centre.

En outre, M. Oudin a soutenu que la clause de cessation d'emploi était nulle parce qu'elle était ambiguë : en effet, le terme « ou » faisait en sorte qu'on pouvait interpréter la clause de la façon suivante : le Centre était habilité à ne donner qu'un préavis de 15 jours, et ce, même si la Loi sur les normes d'emploi (LNE) exigeait la communication d'un préavis plus long. Il a fait valoir que toute ambiguïté devait être résolue en faveur de l'employé conformément à la doctrine *contra proferentem*. Les avocats d'employés ont fréquemment eu recours à cet argument ces dernières années, avec un certain succès.

Or, le juge Dunphy a rejeté l'argument. Faisant remarquer que la première tâche à accomplir quand on interprète un contrat consiste à établir l'intention objective des parties, il a conclu qu'une juste interprétation du contrat de travail ne permettait pas au Centre de donner à M. Oudin un préavis plus court que le préavis minimum auquel il avait droit en vertu de la LNE. Ainsi, il a écrit : [traduction] « La seule interprétation raisonnable qui puisse se dégager des termes employés [dans la clause de cessation d'emploi] est que les parties – les deux parties – prévoyaient que le plus long des délais de préavis s'appliquerait, ce que la loi spécialement intégrée par renvoi exigeait... Je ne commencerai pas à chercher l'interprétation du texte la moins plausible simplement parce que l'issue favorise, rétrospectivement, une partie plutôt qu'une autre. »

L'appel

En appel, M. Oudin a argué que le juge Dunphy, en traduisant mal la clause de cessation d'emploi, a réécrit le contrat entre les parties. Le juge Dunphy avait traduit « le préavis minimum prescrit par la Loi sur les normes d'emploi » par « the minimum prescribed by the Employment Standard Act » plutôt que par « the minimum notice required by the Employment Standard Act ». M. Oudin a poursuivi en déclarant que la clause de cessation d'emploi était nulle parce qu'elle ne traitait que du préavis et ne prévoyait pas expressément le droit dont il pouvait se prévaloir de continuer à bénéficier des prestations durant la période du préavis (LNE, article 61(1)b)) et une indemnité de départ (LNE, article 64(1)).

Le Centre a fait valoir que l'erreur de traduction n'avait aucune incidence et que la clause de cessation d'emploi ne pouvait être interprétée raisonnablement comme une tentative de se soustraire à la LNE. La Cour s'est rangée à cet avis et a écrit :

[traduction] Les motifs du juge qui a entendu la requête indiquent clairement qu'il a compris l'argument de l'appelant et qu'il en a tenu compte : étant donné qu'on ne fait référence qu'au « préavis », la clause doit être interprétée comme une tentative de se soustraire à toutes les obligations imposées par la LNE. Or, il a rejeté cet argument et conclu qu'il n'y avait eu aucune tentative de se soustraire aux dispositions de la LNE, les parties ayant convenu d'en respecter la teneur.

La décision confirme que la clause de cessation d'emploi ne doit pas expressément prévoir que l'employé a droit à des prestations ou à une indemnité de départ.

La décision de la Cour sur la norme appliquée par les cours d'appel est elle aussi remarquable. M. Oudin avait soutenu que l'interprétation de la clause sur la cessation d'emploi équivalait à une question de droit isolable qui justifiait l'examen en appel selon la norme de la décision correcte. Le Centre a fait valoir que, si l'on se reporte à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans la cause Sattva², l'interprétation d'un contrat par un juge, ce qui suppose l'analyse des circonstances des parties, la formulation de l'entente et les obligations juridiques des parties l'une par rapport à l'autre, mérite d'être respectée. La Cour a donné raison au Centre.

Qui plus est, la Cour a conclu que le juge Dunphy n'avait commis aucune erreur dans sa décision et a cité ses propos en les approuvant : [traduction] « Il faut interpréter les contrats dans le contexte qui leur est propre. En l'espèce, je ne vois pas pourquoi j'interpréterais le contrat de travail d'une façon qui ne serait aucunement celle à laquelle les parties se seraient raisonnablement attendues lorsqu'elles ont conclu l'entente. Personne n'avait l'intention de se soustraire aux dispositions de la LNE; au contraire, l'intention d'appliquer ces dispositions est manifeste. »

La décision de la Cour d'appel devrait être bien accueillie par les employeurs. En effet, elle remet en question des jugements récents dans lesquels les juges ont accepté des arguments techniques ou dont la logique est poussée à l'extrême pour interpréter une clause de cessation d'emploi, se fondant souvent sur la doctrine *contra proferentem*, dans le but d'invalider une clause de cessation d'emploi qui semble tout à fait juste.

¹ Voir notre article « C'est Noël avant l'heure! BLG remporte une requête en jugement sommaire dans une affaire portant sur le caractère exécutoire d'un contrat » (English only) pour lire le sommaire de la décision Oudin v Le Centre Francophone de Toronto, 2015 ONSC 6494.

² Sattva Capital Corp c. Creston Moly Corp, 2014 CSC 633 au paragraphe 54.

Par

[Daniel Girlando](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.