

Caractère exécutoire des clauses de cessation d'emploi : la Cour d'appel de l'Ontario tente de clarifier les clauses de cessation d'emploi exécutoires dans les contrats de travail

01 mai 2017

Le 23 février 2017, la Cour d'appel de l'Ontario a rendu sa décision très attendue dans l'affaire *Wood v. Fred Deeley Imports Ltd.*, 2017 ONCA 158, dans laquelle elle énonce qu'en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la « LNE »), le fait de se soustraire à une norme d'emploi sans accorder un avantage supérieur à l'employé rend la clause de cessation d'emploi nulle et non exécutoire. La Cour a également affirmé que la conduite d'un employeur lors de la cessation d'emploi ou pendant le délai de préavis ne peut remédier aux lacunes d'une clause de cessation d'emploi par ailleurs illégale et non exécutoire. Dans ces circonstances, un employé aura droit à un préavis raisonnable déterminé par les principes de common law.

Les faits

Fred Deeley Imports (« Deeley ») était le distributeur exclusif des motos, pièces, vêtements et accessoires Harley-Davidson au Canada. En avril 2007, Deeley a embauché Julia Wood pour s'occuper de la planification des ventes et des événements. Environ 8 ans plus tard, Harley-Davidson Canada a conclu une entente avec Deeley pour acheter l'intégralité de ses actifs. À l'issue de cette acquisition, Deeley a immédiatement informé tous ses employés, y compris M^{me} Wood, que leur emploi prendrait fin le 4 août 2015.

Le lendemain de son arrivée chez Deeley en 2007, M^{me} Wood a signé un contrat de travail contenant la clause de cessation d'emploi suivante, qui constituait l'enjeu principal du différend :

[Traduction] « [La société] a le droit de vous licencier à tout moment, et ce, sans motif, sous réserve d'un préavis de 2 semaines ou d'une indemnité tenant lieu de préavis pour toute année de service partielle ou complète au sein de la société. Si la société met fin à votre emploi sans motif, elle n'est pas tenue de vous verser un autre montant que celui indiqué aux présentes. [...] Les paiements et le délai de préavis indiqués aux présentes comprennent vos droits à un préavis, à une indemnité de

préavis et à une indemnité de cessation d'emploi, conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la « LNE »). »

M^{me} Wood a touché son salaire et ses cotisations au titre de ses avantages sociaux pendant ses 13 semaines de préavis travaillées. Deeley lui a également versé une indemnité supplémentaire, comprenant un montant forfaitaire équivalant à 8 semaines d'indemnité. M^{me} Wood a alors intenté une action en justice contre Deeley et présenté une requête en jugement sommaire. Son argument principal reposait sur le caractère non exécutoire du contrat de travail dans son intégralité ou, à tout le moins, sur celui de sa clause de cessation d'emploi. Elle a demandé des dommages-intérêts équivalant à 12 mois de préavis de terminaison.

Les décisions

Le juge qui a entendu la requête de M^{me} Wood l'a rejetée et a conclu que le contrat de travail et la clause de cessation d'emploi étaient exécutoires. Il a également affirmé que, si toutefois il se trompait, M^{me} Wood aurait droit à des dommages-intérêts correspondant à son salaire et à ses avantages sociaux pendant un délai de préavis raisonnable, qu'il estimait être de 9 mois.

En appel, M^{me} Wood a réitéré les arguments qu'elle a présentés dans le cadre de sa requête et soulevé les questions suivantes :

1. Le contrat de travail était-il exécutoire, sachant qu'il avait été signé après le début de son emploi et qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'une contrepartie additionnelle?
2. La clause de cessation d'emploi enfreignait-elle la LNE en faisant fi de l'obligation réglementaire de Deeley de verser des cotisations à un régime d'avantages sociaux pendant le délai de préavis et en ne respectant pas celle de payer une indemnité de cessation d'emploi?
3. Le juge qui a entendu la requête a-t-il commis une erreur en fixant le délai de préavis raisonnable à 9 mois?

En ce qui concerne la première question, la Cour a estimé que le simple fait de signer un contrat de travail écrit après le début de son emploi ne lui enlevait aucunement son caractère exécutoire. Un contrat de travail pourrait s'avérer non exécutoire si l'employeur y faisait figurer une clause substantielle qui ne faisait pas partie des relations employeur-employé initiales, ce qui n'était pas le cas de Deeley.

Sur le second point, M^{me} Wood a fait valoir que la clause de cessation d'emploi ne respectait pas l'obligation réglementaire de Deeley de verser des cotisations à un régime d'avantages sociaux pendant le délai de préavis (contrairement à ce que prescrivent les articles 64 et 65 de la LNE). Dans sa défense, Deeley affirmait que les 21 semaines combinées de « préavis » et d'« indemnité tenant lieu de préavis » offertes à M^{me} Wood à la suite de son licenciement excédaient son droit en vertu de la LNE et que la portée de la clause de cessation d'emploi était suffisamment large pour inclure à la fois le salaire et les avantages sociaux.

La Cour a convenu que Deeley avait indûment tenté de se soustraire à la LNE. Elle a trouvé le terme « indemnité » (« pay ») ambigu et indiqué que cette ambiguïté dans le

contrat de travail devait être interprétée en faveur de l'employée. Dans ce contexte, ce mot renvoyait au salaire ou au traitement, à l'exclusion de tout avantage social ou autre rémunération. La clause de cessation d'emploi était également non exécutoire, car elle conciliait deux exigences de l'employeur prévues par la LNE, soit l'obligation de donner un préavis et celle de verser une indemnité de cessation d'emploi à l'employée. En vertu de la LNE, M^{me} Wood avait droit à 8 semaines de préavis ou d'indemnité de licenciement et à 8,3 semaines d'indemnité de cessation d'emploi. La clause de cessation d'emploi prévoyait une indemnisation équivalant à 2 semaines par année de service, ce qui englobait tant son indemnité de cessation d'emploi que son indemnité de préavis.

La Cour a déclaré que si Deeley l'avait rédigée dans le but de fournir distinctement des indemnités de cessation d'emploi et des indemnités de préavis, la clause de cessation d'emploi aurait été exécutoire. Mais en combinant les indemnités, la société a rendu possibles trois scénarios différents : un conforme à la LNE, un deuxième qui enfreint la LNE et un troisième qui pourrait soit enfreindre cette loi, soit la respecter. Du point de vue de M^{me} Wood, cela signifiait qu'en signant son contrat de travail, elle ne savait pas si, à la fin de son emploi, elle aurait droit à l'indemnité de cessation d'emploi que la loi lui garantissait. La clause de cessation d'emploi était donc nulle et non exécutoire.

La Cour a ajouté que le respect effectif de la LNE par Deeley ne compensait pas les lacunes de la clause, car les clauses de cessation d'emploi « illégales » ne peuvent être corrigées après coup. C'est pourquoi Deeley a été condamnée à verser à M^{me} Wood des dommages-intérêts correspondant à 9 mois de préavis raisonnable en vertu de la common law.

Quant au troisième point, la Cour a conclu qu'en estimant le délai de préavis raisonnable à 9 mois, le juge qui avait entendu la requête de M^{me} Wood avait pris en considération des facteurs bien connus : la nature de l'emploi de cette dernière, ses années de service, son âge et la possibilité de trouver un emploi similaire au vu de son expérience, de sa formation et de ses qualifications. Il a également noté l'argument de M^{me} Wood selon lequel, bien que son poste ait été de nature « administrative » (elle n'avait aucune fonction de gestion), elle aurait de la difficulté à trouver un emploi comparable compte tenu de son revenu élevé et de son âge.

Principaux enseignements à tirer pour les employeurs

La décision s'inscrit comme une nouvelle mise en garde dans la longue liste des clauses de cessation d'emploi dont le caractère exécutoire est remis en question. Voici les trois principaux enseignements à tirer de cette décision :

Tout d'abord, toute tentative de se soustraire à une disposition de la LNE ou d'y renoncer rendra une clause de cessation d'emploi non exécutoire, nonobstant tout accord des parties y dérogeant de plein gré. Pour éviter ce problème, il conviendrait de réfléchir à l'ajout d'une clause de réserve afin de veiller au respect de la LNE.

Ensuite, les employeurs ne peuvent se soustraire à leur obligation de fournir un délai de préavis raisonnable que de façon claire et sans ambiguïté. Pour rendre sa décision, la Cour a également examiné l'affaire *Roden v. Toronto Humane Society* O.J. No. 3995 (C.A.) de 2005, où une clause de cessation d'emploi formulée en termes similaires avait été maintenue. La Cour a distingué la présente cause de cette situation en indiquant

que la clause de cessation d'emploi dans l'affaire Roden était non limitative et ne fermait pas la porte aux normes à respecter aux termes de la LNE, tandis que le langage inclusif utilisé par Deeley limitait son obligation de paiement aux termes de la clause de cessation d'emploi.

Enfin, le respect de la LNE après coup ne remédie pas aux lacunes de certaines clauses. Bien que Deeley ait offert à M^{me} Wood les avantages auxquels elle avait droit pendant le délai de préavis ainsi qu'un montant forfaitaire sans doute pour compenser l'absence d'indemnité de cessation d'emploi, la clause de cessation d'emploi est tout de même restée insuffisante et non exécutoire.

Les employeurs devraient porter attention à la façon de formuler la clause de cessation d'emploi de leurs lettres d'offre d'emploi ou de leurs contrats de travail, car les tribunaux continuent d'envoyer le signal qu'ils feront ce qui est en leur pouvoir pour ne pas les honorer.

Par

[Dan Palayew](#)

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.