Un entrepreneur dépendant a eu droit à… quoi?!!

01 mars 2016

Keenan v. *Canac Kitchens* nous éclaire quant aux facteurs qui servent à définir l'expression « entrepreneur dépendant » et passe en revue les caractéristiques qui justifient l'octroi d'un préavis de plus de 24 mois.

Une décision récente de la Cour d'appel de l'Ontario confirme le jugement du tribunal de première instance qui accordait un préavis de 26 mois à deux personnes réputées entrepreneurs dépendants. Plus précisément, *Keenan* v. *Canac Kitchens* nous éclaire quant aux facteurs qui servent à définir l'expression « entrepreneur dépendant » et passe en revue les caractéristiques qui justifient l'octroi d'un préavis de plus de 24 mois.

Le contexte et les faits en bref

Les demandeurs, Lawrence et Marilyn Keenan, qui avaient 63 et 61 ans au moment de la cessation d'emploi et dont la période de service était très longue (32 et 25 ans respectivement), avaient occupé des postes de supervision chez la défenderesse, Canac Kitchens[1]; à l'exception des deux dernières années de la relation d'emploi, ils avaient travaillé exclusivement pour la défenderesse. Au départ, les demandeurs étaient des employés de l'entreprise mais, en 1987, on leur a dit qu'ils pourraient poursuivre leurs activités en tant qu'entrepreneurs indépendants. À l'époque, on a modifié leurs titres professionnels, on leur a indiqué qu'ils devaient souscrire une assurance, on leur a transmis des relevés d'emploi et on leur a remis des ébauches d'entente faisant état de la fin de la relation d'emploi antérieure et du début du nouvel arrangement[2].

On n'a fourni aux Keenan aucun conseil juridique indépendant et personne ne leur a recommandé d'en obtenir. Seule M^{me} Keenan a signé l'entente. Aucun des deux demandeurs n'a prêté attention aux relevés d'emploi étant donné que la relation de travail avec Canac se poursuivait. Malgré ce changement survenu en 1987, la relation de travail avec Canac et les devoirs et obligations connexes restaient les mêmes[3].

Au moment de la cessation d'emploi, Canac estimait que les Keenan étaient des entrepreneurs indépendants et que, dès lors, ils n'avaient pas droit à un préavis de cessation d'emploi[4].

Est-ce l'un ou l'autre? Employé ou entrepreneur (indépendant ou dépendant)?

Dans McKee v. *Reid's Heritage Homes Ltd*.[5], la Cour d'appel de l'Ontario avait reconnu la relation d'« entrepreneur dépendant » et, pour caractériser cette relation, avait appliqué cinq principes, qui sont tirés de la décision *Belton* v. Liberty Insurance Co of Canada[6]. L'un des principes les plus importants cernés dans la décision Belton est la notion d'« exclusivité » qui renvoie à la question de savoir si un mandataire agit exclusivement pour le compte du mandant[7]. Plus la relation est exclusive, plus il est probable que l'entrepreneur soit considéré comme un « entrepreneur dépendant »[8].

Après avoir tenu compte de l'évolution de la relation qui existait entre les Keenan et Canac, la Cour a confirmé la décision du juge de première instance quant à l'exclusivité du rapport : pendant plus de 30 ans, les Keenan avaient dépendu économiquement de Canac et, bien que celle-ci ait fermé les yeux sur le fait que les demandeurs avaient travaillé pour un concurrent les deux dernières années de la relation de travail, la plus grande partie des tâches qu'ils avaient exécutées étaient pour le compte de Canac[9].

Un délai de préavis extraordinaire pour les entrepreneurs dépendants?

En première instance, le tribunal a conclu que les demandeurs étaient des entrepreneurs dépendants et qu'ils avaient droit à un préavis de 26 mois[10]. En appel, l'indemnité accordée a été confirmée même si les défendeurs contestaient le fait que le juge de première instance n'avait pas relevé de circonstances exceptionnelles, critère qui appuyait la communication d'un préavis d'une durée supérieure à 24 mois, selon ce qu'exigeait la Cour d'appel de l'Ontario dans la décision Lowndes v. *Summit Ford Sales Ltd*[11]. Selon la Cour, le fait que le tribunal n'avait pas cerné explicitement de « circonstances exceptionnelles » n'invalidait pas l'octroi des indemnités; elle a plutôt tenu compte du nombre d'années de service des demandeurs, de leur âge au moment de la cessation d'emploi, du rôle de supervision qu'ils avaient joué et de l'exclusivité de leurs tâches, et a conclu que ces facteurs justifiaient ensemble l'octroi d'un préavis d'une durée supérieure à 24 mois[12].

Points que l'employeur doit soupeser

Cette décision rappelle aux employeurs qu'ils doivent évaluer soigneusement leurs relations de travail avec les entrepreneurs et faire preuve de prudence lorsqu'ils envisagent de passer d'une relation employeur-employé à une relation employeur-entrepreneur. Il est souhaitable de soupeser les risques et les avantages inhérents à chaque relation et de mettre en place des procédés qui traduisent dans les faits le changement de relation. Toutes les parties feraient bien d'obtenir dans ces circonstances des conseils juridiques indépendants.

Lorsque les employeurs ont une relation à long terme avec des entrepreneurs, on tiendra compte de l'évolution de leurs rapports pour déterminer s'il y a un statut d'entrepreneur dépendant ou une relation d'emploi. En présence d'une relation de travail qui à l'occasion n'est pas exclusive, on ne conclura pas nécessairement que

l'entrepreneur est indépendant et, dans ce cas, il est fort possible que le tribunal octroie un préavis d'une durée considérable.

[1] *Keenan (cob Keenan Cabinetry)* v. *Canac Kitchens Ltd, a Division of Kohler Ltd*, 2016 ONCA 79, au paragraphe 32, [2016] OJ no 455 [*Keenan*].

[2] *Ibid.* aux paragraphes 7 à 10.

[3] *Ibid*. aux paragraphes 9 à 11.

[4] *Ibid*. au paragraphe 15.

[5] *McKee* v. *Reid's Heritage Homes Ltd*, 2009 ONCA 916, aux paragraphes 22 et 256 OAC 376 [*McKee*].

[6] *Belton* v. *Liberty Insurance Co of Canada* (2004), 72 OR (3d) 81, aux paragraphes 11 et 15 (CA) [*Belton*].

[7] *Ibid. Keenan, supra* note 1 au paragraphe 24.

[8] *Keenan*, *supra* note 1 aux paragraphes 24 et 25.

[9] *Ibid*. au paragraphe 26.

[10] *Ibid*. au paragraphe 19.

[11] *Ibid*. au paragraphe 30; *Lowndes* v. *Summit Ford Sales Ltd*, [2006] OJ no 13, au paragraphe 11 (CA).

[12] *Keenan*, *supra* note 1 aux paragraphes 31 et 32.

Par

Lisa C. Cabel

Services

Travail et 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.