

Une décision de la Cour d'appel de l'Ontario concernant une « clause de sécurité » ajoutée à la confusion

01 octobre 2019

Le 30 août dernier, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté l'appel de l'employeur dans la cause *Andros v. Colliers Macaulay Nicolls Inc.*¹, se ralliant ainsi à la conclusion de la juge de première instance, qui avait déclaré la clause de cessation d'emploi non exécutoire au motif qu'il s'agissait d'une tentative de se soustraire contractuellement aux normes d'emploi prévues dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la « LNE »).

Contexte

Cette affaire fait suite à la cessation d'emploi sans motif valable d'un employé d'une grande société immobilière commerciale. Les parties n'ont pas nié que le demandeur avait touché les dédommagements auxquels il avait droit en vertu de la LNE, notamment une indemnité forfaitaire tenant lieu de préavis correspondant à huit semaines de salaire, le maintien de tous ses avantages pendant la période de préavis et une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire correspondant à environ 12 semaines de salaire. Elles avaient par ailleurs convenu de régler leur différend par jugement sommaire.

L'aspect intéressant de cette décision concerne toutefois l'applicabilité de la clause de cessation d'emploi figurant dans le contrat de travail de l'employé. Ce dernier a fait valoir que cette clause était non exécutoire, car elle visait à soustraire l'employeur à ses obligations en vertu de la LNE. Il soutenait donc avoir droit au préavis raisonnable prévu en common law.

La clause de cessation d'emploi

La clause de cessation d'emploi dont il est question ici imposait un choix, soit l'application du « plus généreux » des montants suivants [traduction] :

1. les droits de [l'employé] en vertu de la [LNE] (la « première disposition ») ou
2. l'un ou l'autre des droits suivants, à la seule discrétion de [l'employeur] :

1. deux (2) mois de préavis de travail avec rémunération et avantages « pendant la période de préavis de travail » (disposition 4a));
2. une indemnité tenant lieu de préavis équivalant à deux (2) mois de salaire de base (disposition 4b)).

Arguments de l'employeur

Selon l'employeur, la clause de cessation d'emploi prévoyait une indemnité tenant lieu de préavis correspondant au moins au montant minimal prévu par la loi et préservait le droit à une indemnité de cessation d'emploi et au maintien des droits prévus par la loi. Il a indiqué que, peu importe la disposition appliquée - la première ou bien la 4a) ou la 4b) -, l'employé bénéficierait de toute façon des droits minimaux prévus par la LNE. En effet, il considérait l'utilisation de l'expression « du plus généreux des montants suivants » au début du libellé comme une « clause de sécurité », c'est-à-dire que même si les dispositions 4a) et 4b) s'appliquaient, l'employé aurait droit à des avantages et à une indemnité de cessation d'emploi correspondant au montant minimal prévu par la loi en vertu de ces dernières.

Décision de la juge de première instance

Dans le jugement sommaire, la juge de première instance a rejeté les arguments de l'employeur et soutenu que [traduction] « les avantages auxquels [l'employé] pourrait avoir droit en vertu de la clause de cessation d'emploi risquaient d'être inférieurs aux normes de la LNE² ». Elle a ajouté que la disposition 4a) ne prévoyait pas d'indemnité de cessation d'emploi et que la disposition 4b) ne prévoyait pas d'avantages. Elle a donc conclu à une tentative de se soustraire contractuellement à la LNE et jugé la clause de cessation d'emploi non exécutoire dans son intégralité.

Décision de la Cour d'appel

En appel, l'employeur a fait valoir que la juge de première instance avait commis trois erreurs de droit isolables, susceptibles de contrôle selon la norme de la décision correcte, dans son interprétation de la clause de cessation d'emploi : a) elle n'avait pas interprété la clause dans son intégralité; b) elle avait relevé une ambiguïté pourtant absente des clauses 4a) et 4b); et c) elle n'avait pas tenu compte du fait qu'il n'était pas nécessaire de citer les droits prévus par la loi dans les clauses 4a) et 4b) pour que ces derniers s'appliquent.

Étonnamment, la Cour d'appel n'a relevé aucune erreur dans l'interprétation de la juge, se ralliant à sa conclusion selon laquelle la clause de cessation d'emploi était non exécutoire, car les dispositions 4a) et 4b) visaient à limiter les obligations de l'employeur à l'égard des normes d'emploi.

Pour en arriver à cette conclusion, la Cour a distingué la cause *Andros de Amberber v. IBM Canada Ltd.*³, décision sur les « dispositions de sécurité » dans laquelle elle avait statué ce qui suit [traduction] :

L'erreur fondamentale que la juge de première instance a commise a été de subdiviser la clause de cessation d'emploi en ce qu'elle considérait comme ses

parties constituant et de les interpréter séparément. Selon moi, les phrases de la clause ne peuvent pas être interprétées indépendamment les unes des autres. Il convient plutôt d'interpréter la clause dans son ensemble⁴.

Dans l'affaire Amberber, la clause de cessation d'emploi se terminait par une phrase stipulant que si la LNE prévoyait des droits supérieurs à ceux du contrat travail, les dispositions de la LNE prévaudraient. La Cour a donc conclu que la clause de cessation d'emploi était exécutoire parce que cette dernière phrase agissait comme une « clause de sécurité », garantissant [traduction] « que toute portion de la clause de cessation d'emploi qui ne respecterait pas les normes minimales de la LNE devrait être interprétée de manière à la rendre conforme à la LNE⁵ ».

Dans Andros, l'employeur estimait que l'affaire ressemblait à la cause Amberber, car la première disposition venait modifier l'ensemble de la clause de cessation d'emploi, de sorte que les droits minimaux de la LNE s'appliquaient aux dispositions 4a) et 4b). La Cour n'était pas de cet avis et n'a relevé aucune similitude avec l'affaire Amberber.

Elle a estimé que [traduction] :

[...] même si la première disposition intègre expressément toutes les normes minimales de la LNE, y compris les avantages et l'indemnité de cessation d'emploi, les dispositions 4a) et 4b) peuvent être appliquées à sa place et n'ont pas le même champ d'application. Autrement dit, les droits prévus par la LNE sont contenus dans la première disposition d'une clause de cessation d'emploi disjonctive⁶.

Partant de là, la Cour a donné raison à la juge de première instance en déclarant la clause de cessation d'emploi non exécutoire.

Leçons pour les employeurs

On peut retirer de la décision Andros qu'une clause de cessation d'emploi peut être interprétée dans son intégralité même si les dispositions qu'elle contient sont considérées comme distinctes⁷. Il va sans dire que cette conclusion est déroutante pour les employeurs et remet en question la légitimité des clauses de cessation d'emploi dans les contrats de travail. Il convient toutefois de souligner que la Cour n'a pas infirmé les décisions antérieures sur la validité des clauses de sécurité. Par conséquent, en guise de précaution, les employeurs devraient s'assurer que leur disposition de sécurité s'applique à l'**ensemble** de la clause de cessation d'emploi. Cette disposition doit énoncer clairement que les droits prévus en vertu de la LNE prévaudront s'ils sont supérieurs et que l'employé ne bénéficiera en aucun cas de droits inférieurs aux normes minimales de cette loi.

¹ 2019 ONCA 679 (« Andros »).

² Andros v. Colliers Macauley Nicoll Inc., 2018 ONSC 1256, paragr. 22.

³ 2018 ONCA 571 (« Amberber »).

⁴ Ibid., paragr. 59.

⁵ Ibid., paragr. 54.

⁶ Andros, précité, note 1 du paragr. 37.

⁷ Ibid., paragr. 22.

Par

[Brad Hallowell](#)

Services

[Travail et emploi, Sociétés fermées](#)

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 800 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.