

HELLER C. UBER – CE QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT SAVOIR

Publié le 1 juillet, 2020

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Le 26 juin 2020, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision très attendue dans l'affaire *Heller c. Uber Technologies Inc.*

La Cour suprême a confirmé la décision de la Cour d'appel de l'Ontario de janvier 2019 selon laquelle une clause d'arbitrage contenue dans les contrats types de chauffeurs d'Uber en Ontario était inique. Comme nous l'avons indiqué dans un [résumé de la décision de la Cour d'appel](#), le demandeur cherchait à obtenir une déclaration selon laquelle les chauffeurs d'Uber Ontario sont soumis à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (« **LNE** ») et les clauses d'arbitrage contenues dans les contrats de service d'Uber sont nulles et inexécutables. Le demandeur réclamait également 400 millions de dollars de dommages-intérêts au nom du groupe.

Les contrats d'Uber contiennent des clauses d'arbitrage identiques, qui obligent les chauffeurs à se soumettre à la juridiction arbitrale de la Chambre de commerce internationale d'Amsterdam, aux Pays-Bas, pour résoudre tout litige avec Uber. Les règles de la CCI exigent que les parties qui engagent une procédure paient environ 14 500 \$ de frais administratifs. En revanche, le demandeur gagne de 400 \$ à 600 \$ par semaine sur la base de 40 à 50 heures de travail.

La motion initiale d'Uber en sursis de l'action collective proposée au profit de l'arbitrage a été accueillie. La Cour d'appel de l'Ontario a infirmé la décision du juge des motions, estimant que la clause d'arbitrage était à la fois inique et une tentative illégale de se soustraire à la LNE.

Ce que les employeurs doivent savoir

Robert Wisner et Paola Ramirez de McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. ont rédigé un [aperçu détaillé](#) de la décision de la Cour suprême et de ses ramifications pour le droit de l'arbitrage et la doctrine de l'iniquité.

Les employeurs doivent tenir compte de deux conséquences essentielles de l'arrêt *Heller* :

1. Iniquité

En Cour suprême, les juges majoritaires ont souscrit à la conclusion de la Cour d'appel selon laquelle la clause d'arbitrage d'Uber était inique. Selon les juges majoritaires, l'iniquité exige l'examen d'un test en deux volets : premièrement, on doit déterminer s'il existe une inégalité de pouvoir de négociation entre les parties et,

deuxièmement, si cette inégalité a conduit la partie la plus faible à accepter un « marché imprudent ». Les juges majoritaires ont estimé qu'il y avait une inégalité de pouvoir de négociation parce que Uber a utilisé un « contrat d'adhésion » type qui ne pouvait être modifié et parce que le demandeur ne pouvait pas apprécier les conséquences de la clause d'arbitrage. Ils ont ensuite conclu que le demandeur avait accepté un marché imprudent parce que le coût de l'arbitrage – des frais d'au moins 14 500 \$ simplement pour engager une demande d'arbitrage - rendrait l'exécution du contrat pratiquement impossible.

L'application par la Cour suprême de la doctrine de l'iniquité peut rendre l'exécution des clauses d'arbitrage plus difficile. Les employés qui préfèrent intenter une action contre un employeur devant un tribunal sont susceptibles d'alléguer que la clause en question est inique en appliquant le critère de la Cour suprême à leur situation. Bien qu'il puisse être utile de s'assurer qu'un employé a la possibilité d'obtenir un avis juridique indépendant avant de signer un contrat de travail, la Cour suprême a noté qu'une clause peut être inique même si la partie la plus forte ne profite pas volontairement de sa position. Les employeurs qui cherchent à inclure une clause d'arbitrage dans un contrat de travail doivent se demander si cela risque de lier un employé à un soi-disant « marché imprudent ».

2. Se soustraire à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

La Cour suprême a jugé que puisque la clause d'arbitrage contestée était inique, il n'était pas nécessaire de décider si elle était également invalide parce qu'elle avait pour effet de soustraire les parties aux protections obligatoires de la LNE.

La Cour d'appel de l'Ontario avait précédemment conclu que la clause d'arbitrage était invalide et inexécutoire parce qu'elle constituait une tentative illégale de soustraire les parties aux protections de la LNE. Plus précisément, la Cour d'appel a estimé que si la clause d'arbitrage s'appliquait, elle priverait les employés d'Uber de leur capacité à déposer une plainte pour violation de la LNE auprès du ministère du travail de l'Ontario en vertu du paragraphe 96(1) de la LNE.

Bien que la Cour suprême ait refusé de se prononcer sur la question de savoir si la clause avait ou non pour effet de soustraire les parties à la LNE, les employeurs devraient continuer de garder à l'esprit la décision de la Cour d'appel lorsqu'ils élaborent ou invoquent des clauses d'arbitrage. Les employeurs devraient se méfier des clauses générales qui risquent de priver un employé du droit de se prévaloir des recours offerts par la LNE, comme les plaintes pour salaires impayés ou heures supplémentaires.

Pour plus de renseignements sur les conséquences de l'arrêt *Heller*, y compris pour vos contrats de travail existants, veuillez contacter un membre de l'équipe du droit du travail et de l'emploi de McMillan.

par Kyle Lambert et Jeffrey B. Simpson

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020