

# LA COUR SUPRÊME DU CANADA SE PRONONCE SUR LA DISTINCTION ENTRE UN SALARIÉ ET UN ENTREPRENEUR INDÉPENDANT/FRANCHISÉ AU QUÉBEC DANS UN CONTRAT DE FRANCHISE

Publié le 5 juillet, 2020

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

Bon nombre d'auteurs ont analysé le droit des franchises au Québec au cours des dernières années, car ce secteur y est en pleine effervescence. Le Québec est en effet l'une des rares provinces qui n'ont pas encore adopté de loi particulière en la matière, de sorte que le cadre juridique des franchises y est régi par la jurisprudence et la doctrine. Il est important d'analyser le droit des franchises non seulement en raison des changements qui s'opèrent dans ce domaine, mais également parce qu'il pose des difficultés pour les parties à un litige et les tribunaux quand vient le temps de saisir les caractéristiques très particulières de la relation de franchise qui, bien qu'elle soit fondée sur un contrat conclu avec chaque franchisé, concerne avant tout un réseau, considéré dans son ensemble.

Dans l'arrêt qu'elle a rendu le 3 mai 2019<sup>[1]</sup>, la Cour suprême, soit le plus haut tribunal du pays, procède à une analyse factuelle et juridique détaillée d'un contrat de franchise (le « **Contrat de franchise** ») intervenu entre Modern Concept d'entretien inc. (« **Modern** ») et Francis Bourque (« M. Bourque ») afin de déterminer si M. Bourque était en fait un franchisé, c.-à-d. un entrepreneur indépendant, ou plutôt un salarié au sens de la *Loi sur les décrets de convention collective* (la « **Loi** ») et ce, malgré les conditions du Contrat de franchise.

## Faits

### **Les parties**

Modern – est une entité qui offre des services d'entretien ménager dans la région de Québec par l'entremise d'un réseau d'environ 450 franchises. Selon son modèle de gestion, Modern négocie un contrat cadre d'entretien ménager avec ses clients et cède ensuite ces contrats pour des sites déterminés à ses franchisés, lesquels effectuent le travail d'entretien ménager.

M. Bourque – est un particulier qui était propriétaire de sa propre entreprise d'entretien ménager, Nettoyage Francis Bourque, qu'il exploitait à temps partiel avec l'aide de sa femme, Jocelyne Fortin (« **Mme Fortin** »).

### **Législation applicable**

La prestation de services d'entretien ménager dans les édifices publics situés dans la région de Québec est régie par une convention collective, le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec* (le « **Décret** »). Le Décret prévoit des normes minimales en milieu de travail et est régi par la Loi. En vertu de la Loi, le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec (le « **Comité** ») est chargé de surveiller le respect du Décret et peut prendre toute mesure au nom des salariés<sup>[2]</sup>. Suivant la Loi, les employeurs ne peuvent payer un salaire inférieur au salaire minimum fixé par un décret<sup>[3]</sup>.

### **Chronologie des faits**

En 2013, M. Bourque a contacté Modern après avoir appris qu'elle cherchait un remplaçant pour l'entretien ménager d'une succursale de la SAQ. Il a d'abord effectué ce travail à titre de sous-traitant puis, plusieurs mois plus tard, il a décidé de devenir un franchisé.

Le 1er janvier 2014, les parties ont signé le Contrat de franchise. M. Bourque s'est initialement vu céder des contrats d'entretien ménager pour un site de la Banque Nationale et une succursale de la SAQ. Au cours des mois qui ont suivi, de tels contrats lui ont été cédés pour trois (3) autres sites de la Banque Nationale.

Le 31 mai 2014, après environ cinq (5) mois de travail avec Modern, M. Bourque a décidé de résilier le Contrat de franchise et de recommencer à exploiter sa propre entreprise d'entretien ménager en raison de sa frustration causée par l'absence de profits et de son incapacité à développer son entreprise à sa guise<sup>[4]</sup>.

Le 12 novembre 2014, le Comité a introduit devant la Cour du Québec une requête contre Modern au nom de M. Bourque pour les salaires impayés et d'autres avantages (pour un montant global de 9 219,32 \$). Cette requête était introduite à la suite d'une enquête du Comité sur la relation entre M. Bourque et Modern. Le Comité était d'avis que, malgré le libellé du Contrat de franchise, M. Bourque était un « salarié » au sens de la Loi, et non un entrepreneur indépendant. Il était donc en droit de recevoir la rémunération et les avantages prescrits par le Décret.

### **Décisions antérieures**

#### ***Cour du Québec : M. Bourque était un entrepreneur indépendant et, par conséquent, il n'avait pas droit aux salaires impayés et aux autres avantages***

Le juge du procès a analysé la relation entre Modern et M. Bourque afin de déterminer si M. Bourque était un salarié ou un entrepreneur indépendant/franchisé. Il a conclu que certains facteurs indiquaient que M. Bourque était un entrepreneur indépendant tandis que d'autres indiquaient qu'il était un salarié.

Facteurs – Entrepreneur indépendant/franchisé<sup>[5]</sup> :

- Il était propriétaire de sa propre entreprise d'entretien ménager;
- Il a agi comme sous-traitant de Modern avant de devenir un franchisé;
- Il espérait agrandir son entreprise.

Facteurs – Salarié<sup>[6]</sup> :

- Son incapacité à négocier les conditions du Contrat de franchise;
- La surveillance continue de son travail par Modern;
- Le fait que ses clients payaient Modern, qui, ensuite, le rémunérait.

Compte tenu de ce qui précède et en raison du fait que, selon le juge du procès, le véritable objectif poursuivi par M. Bourque était l'agrandissement de sa propre entreprise et que l'intention commune des parties au Contrat de franchise était que M. Bourque soit un entrepreneur indépendant et non un salarié, M. Bourque était un entrepreneur indépendant. Par conséquent, il n'avait pas droit au montant que le Comité réclamait en son nom, mais plutôt au montant de 2 877,28 \$ que Modern reconnaissait lui devoir en vertu du Contrat de franchise.

***Cour d'appel : M. Bourque n'était pas un entrepreneur indépendant, mais plutôt un salarié, malgré le Contrat de franchise, et avait donc droit aux salaires impayés et aux avantages***

La Cour d'appel a accueilli l'appel à la majorité et conclu que le juge du procès avait mal compris la nature de la relation contractuelle tripartite qui liait Modern, ses clients et son franchisé, M. Bourque. Le juge du procès avait ensuite commis une erreur manifeste et déterminante en ne tenant pas compte de la nature des cessions des contrats d'entretien ménager de Modern à M. Bourque. La Cour d'appel, après avoir analysé le modèle tripartite au cœur du modèle de gestion de Modern, a conclu que M. Bourque était un salarié et non un entrepreneur indépendant. Par conséquent, elle a condamné Modern à payer au Comité le montant réclamé par celui-ci au nom de M. Bourque et de Mme Fortin, soit la somme de 9 219,32 \$.

## **L'appel**

### ***Question fondamentale en litige – « salarié » ou « entrepreneur indépendant »***

Le litige à l'origine du pourvoi en appel portait sur la question de savoir si le Décret s'appliquait à la relation liant Modern à M. Bourque. Plus particulièrement, est-ce que M. Bourque est un « salarié »<sup>[7]</sup>, un « artisan »<sup>[8]</sup> ou un « entrepreneur indépendant » et Modern un « employeur professionnel »<sup>[9]</sup> au sens de la Loi, et par conséquent, est-ce que M. Bourque est en droit de recevoir la rémunération et les avantages fixés par le Décret. La Cour devait également déterminer si le juge du procès avait commis une erreur manifeste et déterminante justifiant l'intervention de la Cour d'appel en concluant que le Décret ne s'appliquait pas<sup>[10]</sup>.

La Cour suprême a conclu, à l'instar de la Cour d'appel, que l'omission du juge de première instance de prendre en compte la nature tripartite du modèle de gestion de Modern constituait une erreur manifeste et déterminante justifiant une intervention en appel. En raison de cette erreur, le juge du procès a mal apprécié la question de savoir si M. Bourque était un salarié ou un entrepreneur indépendant.

### **Les concepts de « salarié », d'« artisan » et d'« employeur professionnel »**

Afin de répondre à la question faisant l'objet du litige, la Cour suprême a d'abord examiné les définitions de « salarié », d'« artisan » et d'« employeur professionnel ».

- Salarié – La Cour suprême, comme la Cour d'appel, a conclu que, en vertu de la Loi et du Décret, la définition de « salarié » devait recevoir une interprétation large et libérale, voire plus large que celle du *Code civil du Québec* (le « **CCQ** »). Par conséquent, le Décret pourrait s'appliquer à « tout contrat dont on peut conclure qu'il lie une personne à titre de « salarié » au sens de la Loi »<sup>[11]</sup>, et non seulement aux contrats de travail.
- Artisan – L'« artisan » est inclus dans la définition de « salarié » dans la Loi. Ces travailleurs ne sont généralement pas considérés comme des salariés dans les lois québécoises du travail en raison du degré d'autonomie dont ils jouissent. Dans le contexte de la Loi et du Décret, la Cour d'appel a rendu deux arrêts principaux portant sur la question de savoir si un salarié était un artisan ou un entrepreneur indépendant.

Dans le premier arrêt, qu'elle a rendu en 1985<sup>[12]</sup>, la Cour précisait que les artisans exercent un métier ou un art mécanique ou manuel et qu'ils travaillent généralement seuls ou au sein d'une petite entreprise. Toutefois, le principal facteur qui distingue les artisans des entrepreneurs indépendants tenait au degré de risque assumé et à la capacité de réaliser un profit – en essayant de générer un profit, l'entrepreneur indépendant accepte le risque d'entreprise, mais pas l'artisan<sup>[13]</sup>. Le deuxième facteur principal qui permet de distinguer les deux est la possibilité d'établir les heures de travail et de déterminer les méthodes de travail et le mode de paiement<sup>[14]</sup>.

Dans l'autre arrêt qu'elle a rendu en 1986<sup>[15]</sup>, la Cour a utilisé le même critère de « risque et profit »<sup>[16]</sup>. Dans cet arrêt, la Cour a ajouté que le risque pertinent est le *risque d'entreprise*<sup>[17]</sup>, et non simplement tout risque. C'est l'entrepreneur indépendant qui assume le risque d'entreprise. Par conséquent, il est nécessaire de procéder à une analyse factuelle de la nature de la relation pour déterminer quelle partie assume le risque d'entreprise et, donc, qui est un artisan et qui est un entrepreneur indépendant<sup>[18]</sup>.

Même si, en l'espèce, il y avait une relation de franchise, alors que ce n'était pas le cas dans les deux décisions de la Cour d'appel susmentionnées, la Cour suprême a considéré que la qualité de franchisé de M. Bourque n'était pas déterminante. La Cour devait évaluer si M. Bourque était un salarié ou un entrepreneur indépendant

(c.-à-d. et par conséquent, un franchisé) en se fondant sur la structure de l'entreprise de Modern et le critère de « risque et profit » élaboré par la jurisprudence.

### **Analyse des contrats – le Contrat de franchise et le contrat de services d'entretien ménager**

#### *La nature tripartite du modèle de gestion*

La Cour a analysé en profondeur le modèle de gestion de Modern. Elle a tenu compte autant du contrat de services d'entretien ménager intervenu entre Modern et ses clients (c.-à-d. la Banque) que du Contrat de franchise intervenu entre Modern et ses franchisés (c.-à-d. M. Bourque).

La Cour suprême a conclu, comme la Cour d'appel, que la relation d'entreprise était de nature tripartite, étant donné qu'elle faisait intervenir trois parties, à savoir le client, qui demandait les services d'entretien ménager, Modern, qui garantissait la qualité et la prestation des services, et le franchisé, c.-à-d. M. Bourque, qui fournissait effectivement les services.

En fait, dans cette affaire, la cession des contrats de services d'entretien ménager était imparfaite, car Modern n'était pas libérée de toutes ses obligations en vertu du contrat envers ses clients, même en cédant le contrat de services d'entretien ménager à ses franchisés. Par conséquent, il subsistait un lien contractuel entre Modern et son client, ce qui créait une « relation tripartite continue »<sup>[19]</sup> entre Modern, M. Bourque et le client, c.-à-d. la Banque. Du point de vue de la Banque, Modern et M. Bourque avaient l'obligation d'exécuter le contrat d'entretien. La Cour a souligné que ce modèle de gestion se distinguait de la plupart des modèles de franchise habituels. En général, dans les modèles de franchise, le franchisé a une « relation directe et autonome avec ses clients, indépendante de celle avec le franchiseur »<sup>[20]</sup>, contrairement au cas sous étude.

#### *Le risque d'entreprise et la possibilité de réaliser un profit*

Modern, en raison de sa responsabilité continue envers le client, assumait le risque d'entreprise, même s'il était écrit dans le Contrat de franchise que M. Bourque était un entrepreneur indépendant. Habituellement, dans les modèles de franchise, c'est le franchisé qui assume le risque d'entreprise, plus particulièrement le risque de la non-exécution du contrat<sup>[21]</sup>. Dans la présente affaire, toutefois, M. Bourque a seulement assumé certains risques qui ne constituaient pas, selon la Cour, un risque d'entreprise, mais plutôt les risques que les travailleurs assument habituellement à l'égard de leurs conditions de travail. Il a assumé les risques liés à tout manquement aux conditions des contrats d'entretien ménager, au moyen d'une clause d'indemnisation prévoyant que Modern pouvait se faire indemniser par celui-ci, et il a également assumé certains risques liés à une mauvaise utilisation du temps, du matériel et des produits<sup>[22]</sup>. Du point de vue du client, c'était Modern, et non M. Bourque, qui assumait le risque de la non-exécution du contrat d'entretien ménager, même si M. Bourque pouvait devoir verser à Modern jusqu'à 43 % de ses revenus en cas de non-exécution du contrat



d'entretien ménager [23].

Compte tenu du fait que Modern demeurerait responsable envers ses clients, la Cour a conclu que le Contrat de franchise imposait à M. Bourque d'importants contrôles pour que toute non-exécution éventuelle puisse être détectée et que la responsabilité de Modern puisse être limitée. Les restrictions imposées à M. Bourque limitaient sa capacité d'organiser sa propre entreprise et donc aussi sa possibilité de réaliser un profit.

#### *Les contrôles importants exercés sur le franchisé*

M. Bourque était assujéti à diverses restrictions et limites.

Premièrement, même si M. Bourque devait payer pour obtenir les contrats d'entretien ménager de Modern, les conditions du Contrat de franchise limitaient son pouvoir de transférer ces contrats d'entretien ménager à des tiers, que ce soit dans le cadre d'une vente ou d'une cession. Lorsque la relation avec Modern a pris fin, c'est Modern qui a recédé les contrats[24].

Deuxièmement, M. Bourque était lié par une clause de non-concurrence. Par conséquent, tout nouveau contrat d'entretien ménager qui lui était présenté ou qu'il voulait obtenir devait d'abord être soumis à Modern. C'est Modern qui négociait alors le contrat de services cadre avec le nouveau client. M. Bourque pouvait ensuite acheter les droits à l'égard du nouveau client[25].

Troisièmement, Modern assurait la surveillance continue du travail de M. Bourque. Modern pouvait se rendre sur les sites où M. Bourque fournissait ses services et s'occupait des clients à l'égard de toute plainte concernant le travail effectué. Si elle recevait une plainte, Modern pouvait effectuer une déduction sur la rémunération de M. Bourque sans discuter de la plainte avec celui-ci[26].

Enfin, les paiements effectués à M. Bourque s'apparentaient à un salaire plutôt qu'à un revenu d'entreprise. Les clients payaient Modern directement, et cette dernière rémunérait ensuite M. Bourque au moyen d'un dépôt direct, après avoir déduit les sommes dues pour les redevances de franchise, les prêts et les produits qu'elle lui vendait[27].

La Cour suprême mentionne également que les contrôles importants mis en place par Modern, même s'ils pouvaient en quelque sorte concorder en partie avec le pouvoir de surveillance d'un franchiseur mentionné dans la jurisprudence[28], dans la mesure où Modern en tant que franchiseur a l'obligation envers tous ses franchisés de protéger et de rehausser la marque Modern, ne suffisaient pas, en soi, pour conclure à l'existence d'une relation de franchiseur-franchisé entre Modern et M. Bourque. La principale question était encore de savoir « qui assumait l'acceptation et la rémunération du risque d'entreprise »[29].

#### *Conclusion*

Par conséquent, la Cour suprême a conclu, à l'instar de la Cour d'appel, que c'est Modern qui assumait le risque d'entreprise et pouvait réaliser un profit. M. Bourque était donc un artisan, inclus dans la définition de « salarié » au sens de la Loi, et Modern était son employeur professionnel. Ainsi, il a été établi que la Loi et le Décret régissaient la relation entre eux, et que M. Bourque et Mme Fortin avaient droit au salaire et aux avantages que le Comité réclamait en leur nom.

### **Dissidence**

Cet Arrêt a cependant été rendu par une majorité de cinq juges contre trois, les juges Côté, Brown et Rowe étant dissidents. Selon les juges dissidents, le juge du procès n'a pas commis une erreur manifeste et déterminante susceptible d'intervention en appel. Ils étaient également d'avis que le juge du procès avait procédé à une analyse approfondie de la relation entre Modern et M. Bourque aux termes de leur Contrat de franchise en tenant compte de la preuve qui lui était soumise et qu'il ne s'était pas simplement fondé sur les conditions du Contrat de franchise pour rendre sa décision.

Selon eux, il n'y a pas *un* risque d'entreprise. Par conséquent, il est possible que deux parties à un contrat assument le risque d'entreprise. Ils considèrent que la qualification à titre d'artisan au sens de la Loi repose sur le niveau de risque assumé par la partie qui exécute le travail, « indépendamment du fait qu'une autre partie s'expose également à un risque d'entreprise »<sup>[30]</sup>. À leur avis, un franchisé sera considéré comme un salarié au sens de la Loi s'il exécute un travail visé par un décret sans assumer *un* risque d'entreprise<sup>[31]</sup>.

Ensuite, les juges dissidents n'étaient pas d'accord avec la Cour d'appel qui considérait que le caractère imparfait des cessions de contrats avait une incidence sur l'analyse du risque d'entreprise. Selon eux, le fait que Modern demeure responsable n'éliminait pas ni ne limitait la responsabilité de M. Bourque; celui-ci devenait plutôt un deuxième débiteur pour le client. Modern et M. Bourque étaient responsables *in solidum et*, par conséquent, le client avait le choix de poursuivre les deux débiteurs ou un seul des deux en cas de non-exécution du contrat<sup>[32]</sup>. Ainsi, le caractère imparfait des cessions de contrats ne limitait pas la responsabilité ni le risque d'entreprise du franchisé.

De plus, selon les juges dissidents, « on ne peut présumer – en l'absence de toute preuve à cet égard – que le degré de surveillance exercé par un franchiseur est inversement proportionnel au risque assumé par le franchisé »<sup>[33]</sup>. À leur avis, la surveillance exercée par Modern était comparable à celle que l'on retrouve habituellement dans les contrats de franchise, étant donné que tous les franchiseurs ont intérêt à surveiller leurs franchisés, voire l'obligation de le faire, afin de protéger le réseau de franchisés<sup>[34]</sup>.

### **Principaux points à retenir**

Cet Arrêt est intéressant, car il confirme et réitère les critères permettant de distinguer un salarié d'un

entrepreneur indépendant, mais dans le contexte d'un contrat de franchise. Cet Arrêt peut par conséquent servir à l'analyse du statut factuel d'un franchisé.

Les deux principaux points à retenir de cet Arrêt sont les suivants :

1. Les conditions d'un contrat ne définissent pas sa vraie nature; une analyse approfondie du contrat et de la relation entre les parties qui est fondée sur les faits s'impose. Autrement dit, « c'est le fond, et non la forme, qui est déterminant »<sup>[35]</sup>;
2. Les deux principaux éléments qui doivent être analysés aux fins de la distinction entre un entrepreneur indépendant (et franchisé) et un salarié, sont les suivants : (i) qui assume le risque d'entreprise et qui n'assume aucun risque et (ii) existe-t-il une possibilité de réalisation de profits.

Compte tenu de ce qui précède, les sociétés qui souhaitent établir un réseau de franchises au Québec doivent porter une attention particulière lorsqu'elles élaborent leur modèle de gestion et s'assurer que celui-ci respecte les principaux éléments mis de l'avant par la Cour d'appel et réitérés par la Cour suprême dans cet Arrêt.

par Yassin Gagnon-Djalo

[1] *Modern Concept d'entretien inc. c. Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec*, 2019 CSC 28 (l'« Arrêt »)

[2] Arrêt, par. 1 à 3

[3] Art. 12 de la Loi

[4] Arrêt, par. 15

[5] Arrêt, par. 18

[6] Arrêt, par. 18

[7] Al. 1j) de la Loi

[8] Al. 1j) de la Loi

[9] Al. 1g) de la Loi

[10] Arrêt, par. 5

[11] Arrêt, par. 25

[12] *Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics c. Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec*, [1985] C.A. 17

[13] Arrêt, par. 30

[14] Arrêt, par. 31

[15] *Confection Coger Inc. c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1986] R.J.Q. 153 (C.A.)

[16] Arrêt, par. 34

[17] *Id.*



[18] Arrêt, par. 36

[19] Arrêt, par. 42

[20] Arrêt, par. 45

[21] Arrêt, par. 48

[22] Arrêt, par. 46

[23] Arrêt, par. 49

[24] Arrêt, par. 50

[25] Arrêt, par. 51

[26] Arrêt, par. 52

[27] Arrêt, par. 53

[28] *Dunkin Brands Canada Ltd. v. Vertico Inc.*, 41 B.L.R. (5th) 1; Arrêt, par. 55

[29] Arrêt, par. 56

[30] Arrêt, par. 95

[31] Arrêt, par. 115

[32] Arrêt, par. 108 à 111

[33] Arrêt, par. 113

[34] Arrêt, par. 131

[35] Arrêt, par. 56

### **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. 2019