

# « NE VOUS INQUIÉTEZ PAS, TOUT LE MONDE CONNAÎT LA SIGNIFICATION DE CETTE CLAUSE » – LA COUR RÉITÈRE L'IMPORTANCE D'UNE RÉDACTION SOIGNÉE DES CONTRATS D'EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE

Publié le 21 juin, 2018

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

Comme les avocats le rappellent sans cesse aux entreprises et aux employés qu'ils conseillent, les contrats d'emploi doivent être rédigés de façon claire et soignée. La Cour supérieure de l'Ontario s'est récemment penchée sur cette question dans la cause *Norgren v. Plasma Power LLC*.

Dans l'affaire *Norgren*, le demandeur qui avait été licencié demandait à la Cour de déclarer dans sa décision que son contrat d'emploi était un contrat à durée déterminée de trois ans, en dépit d'un licenciement anticipé effectué sans motif par son employeur. Il prétendait qu'il avait donc droit au paiement de sa rémunération pour la durée restante de son contrat au moment de son licenciement. Contrairement à la position qu'adoptent habituellement les employeurs à l'égard de contrats à durée déterminée, l'employeur soutenait que l'employé n'avait droit qu'au préavis prévu par la *common law*.

Le contrat contenait un seul énoncé pouvant indiquer qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée : « [Traduction] Le contrat est soumis à une pause dans trois ans, et les objectifs seront établis de nouveau. » (*agreement will time out*) En l'absence d'une autre stipulation ou d'une autre précision indiquant raisonnablement que le contrat était censé expirer après trois ans, la Cour a jugé que l'énoncé précité n'était pas suffisant pour dénoter un contrat à durée déterminée.

Commentant les exigences applicables à un contrat d'emploi à durée déterminée, la Cour a indiqué qu'elle devait décider s'il y avait une ambiguïté dans la clause invoquée au soutien des allégations. En l'instance, la mention « ... et les objectifs seront établis de nouveau » ne recèle pas d'ambiguïté, ou du moins pas celle qu'aurait souhaitée l'employé. Plutôt qu'une durée déterminée, le libellé utilisé constatait la continuation d'une obligation, ce qui démontrait que l'on entendait prévoir un emploi à durée indéterminée. En règle générale, on ne doit conclure qu'un contrat est à durée déterminée que si le libellé l'indique sans équivoque et sans ambiguïté.

Par conséquent, la Cour n'a accordé à Norgren que le préavis de licenciement prévu par la *common law*, non la pleine valeur de son contrat, comme il le demandait.

### **Ce que peuvent en retenir les employeurs**

Les tribunaux continuent de scruter les contrats à durée déterminée. L'affaire *Norgren* démontre l'importance de stipulations contractuelles non équivoques, surtout lorsque l'on veut établir un contrat d'emploi à durée déterminée. Un tribunal ne conclura pas qu'un emploi est à durée déterminée, à moins que le contrat ne l'énonce explicitement et ne renferme aucun indice d'une intention contraire.

Fait intéressant, la Cour ne fait aucune mention du règlement *Licenciement et cessation d'emploi* (Règl de l'Ont 288/01) pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE »). L'article 2 de ce règlement prévoit que les droits conférés par la LNE en cas de licenciement non motivé ne s'appliquent pas lorsque la durée du contrat a expiré, à moins que le travail pour lequel l'employé a été embauché dure plus de 12 mois ou ne soit pas encore achevé après 12 mois. La Cour n'a probablement pas tenu compte du règlement parce que l'employé avait au moins droit au préavis prévu par la *common law*, plutôt qu'au préavis prévu par la loi. Néanmoins, les employeurs devraient être conscients de cet élément important avant de proposer un contrat d'emploi à durée déterminée.

par Kyle Lambert et Martin Thompson

### **Mise en garde**

Le contenu du présent document fournit un aperçu de la question, qui 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./LLP 2018