

MISE EN GARDE : L'ACCEPTATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI PAR COURRIEL PEUT CRÉER UN CONTRAT D'EMPLOI VALIDE

Publié le 16 juillet, 2024

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

La Cour suprême de la C.-B. a été récemment appelée, dans l'affaire *Adams v. Thinkific Labs Inc.*, 2024 BCSC 1129, à déterminer si le contenu d'un courriel constituait un contrat d'emploi.

Contexte

Le 19 août 2021, madame Adams a reçu une offre d'emploi par courriel de Thinkific (l'« **entente par courriel** »). L'entente par courriel contenait près de 60 pages de renseignements et de documents détaillés concernant sa rémunération, ses avantages sociaux en matière de santé et de bien-être, ainsi que ses droits à des vacances et à des congés. Le 20 août 2021, Mme Adams a répondu qu'elle acceptait l'offre. Le lendemain, Thinkific a envoyé à Mme Adams une lettre d'entente officielle qui comprenait des dispositions en matière de résiliation d'emploi et de non-concurrence, ainsi que d'autres renseignements qui ne figuraient pas dans l'offre initiale par courriel (la « **lettre d'entente** »). Mme Adams a signé et retourné la lettre d'entente ce jour-là et a commencé à travailler pour Thinkific le 20 septembre 2021. Par la suite, l'emploi de Mme Adams a été résilié le 23 mai 2023.

Quelle est l'entente applicable?

La Cour devait déterminer quelles modalités régissaient le droit de Mme Adams à un préavis au moment de la résiliation : celles de l'entente par courriel, ou celles de la lettre d'entente?

La Cour a conclu que, même si Mme Adams n'avait pas encore commencé à travailler pour Thinkific au moment de sa signature de la lettre d'entente, les négociations étaient terminées et un contrat de travail avait déjà été établi par l'offre et l'acceptation de l'entente par courriel. Par conséquent, la Cour a conclu que la lettre d'entente constituait de nouvelles modalités modifiant l'entente par courriel initiale.

Pour qu'une modification à un contrat de travail préexistant soit exécutoire, il doit exister un avantage supplémentaire pour les deux parties. Or, la seule contrepartie par Thinkific était que Mme Adams pourrait conserver son emploi si elle acceptait les modalités de la lettre d'entente. La continuation d'une relation d'emploi ne suffit pas, toutefois, car une abstention supplémentaire ou une autre mesure incitative doit exister pour constituer une contrepartie. La Cour a également conclu que les nouvelles modalités étaient onéreuses et

préjudiciables et qu'elles n'avaient pas été envisagées dans l'entente par courriel.

La Cour a ultimement conclu que la lettre d'entente n'était pas exécutoire, car elle n'offrait pas de contrepartie supplémentaire. L'offre et l'acceptation de l'entente par courriel constituaient un contrat complet et le droit de Mme Adams à un préavis devait être déterminé par les principes de common law puisque l'entente par courriel ne contenait aucune disposition exécutoire en matière de résiliation.

Pratiques exemplaires pour les employeurs

Il serait souhaitable qu'au cours du processus d'embauche, les employeurs envoient aux employés éventuels les conditions de base de leur emploi par courriel et qu'ils concluent, par la suite, une entente officielle. L'affaire précitée rappelle aux employeurs qu'ils doivent s'assurer que toutes les conditions du contrat d'emploi sont incluses dans l'offre initiale. Le défaut de le faire peut entraîner la création accidentelle d'un contrat d'emploi qui ne comporte pas les dispositions importantes qui sont nécessaires à la protection des intérêts des employeurs.

Si vous avez des questions au sujet de vos contrats d'emploi et de vos pratiques d'embauche, un membre du groupe du travail et de l'emploi de McMillan sera heureux de vous aider.

par [Kristen Shaw](#), [Claire Wanhella](#) et [Danielle Perris](#) (stagiaire)

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 obtenir des conseils juridiques précis. Il est préférable d'obtenir un avis juridique spécifique.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2024