

## ARRÊTONS DE VOIR DE L'AMBIGUÏTÉ LÀ OÙ IL N'Y EN A PAS – LA COUR D'APPEL DE L'ONTARIO PRÉCISE LE DROIT SUR LES CLAUSES DE LICENCIEMENT

Publié le 11 juillet, 2018

Catégories: Perspectives, Publications

La Cour d'appel de l'Ontario s'est prononcée sur de nombreuses clauses de licenciement au cours des deux dernières années. Vers la fin du mois de juin, la Cour a rendu une autre décision à laquelle les employeurs devraient prêter une attention particulière, du fait qu'elle leur est plus favorable que certains jugements récents.

Dans l'affaire <u>Amberber v IBM Canada Ltd</u>., la Cour d'appel a infirmé la décision de la Cour supérieure de l'Ontario et conclu que la clause de licenciement figurant dans le contrat de l'employé demandeur était opposable. Nous avions commenté le jugement de la <u>cour supérieure</u> en janvier.

L'employé demandeur (intimé) travaillait pour IBM depuis plus de 15 ans lorsqu'il a été licencié sans motif. IBM se fondait sur une clause de licenciement figurant dans le contrat d'Amberber qui limitait son droit à un préavis. La clause de licenciement en question prévoyait qu'Amberber recevrait, à titre d'indemnité tenant lieu de préavis, le plus élevé de son salaire de base mensuel ou de son salaire de base hebdomadaire pour chaque période de service de six mois. Cette même clause énonçait que la somme à laquelle Amberber avait droit englobait tous les montants auxquels il pouvait prétendre en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE ») (la « clause de paiement global », appelée en anglais *inclusive payment provision*) et comprenait la clause « à toute épreuve » (failsafe) suivante :

« [Traduction] Si la législation provinciale applicable sur les normes d'emploi vous confère des droits en cas de licenciement (les « droits prévus par la loi ») qui sont supérieurs à ceux que prévoit la présente offre d'emploi, IBM vous accordera les droits prévus par la loi, au lieu de vos droits aux termes de la présente offre d'emploi. »

Dans la décision de la Cour supérieure, rendue par jugement sommaire, la juge des requêtes a scindé la clause de licenciement en trois parties. Elle a conclu que la clause de paiement global s'appliquait aux dispositions sur l'indemnité tenant lieu de préavis, mais non à la clause à toute épreuve. Cela signifiait donc que la clause était inapplicable parce qu'elle ne réfutait pas, à toutes fins, la présomption selon laquelle l'employé avait droit au



préavis prévu par la *common law*. De plus, la clause a été jugée ambiguë, ce qui a amené la Cour à privilégier l'interprétation la plus favorable à l'employé.

Toutefois, en appel, le juge Gray a décidé que, contrairement aux conclusions formulées en Cour supérieure, la clause de licenciement (citée ci-dessus) n'était pas ambiguë. Le juge Gray indique ce qui suit :

« [Traduction] Le tribunal ne devrait pas s'efforcer de créer une ambiguïté là où il n'y en a pas. À mon avis, la juge des requêtes s'est efforcée de créer une ambiguïté là où il n'en existait aucune. »

En outre, la juge des requêtes a commis une erreur fondamentale en divisant la clause en trois parties. En effet, « [Traduction] les phrases de la clause ne peuvent être interprétées de façon indépendante. La clause doit plutôt être interprétée comme un tout. » Le juge Gray ajoute ce qui suit :

[62] [...] [Traduction] En concluant que la clause de paiement global s'applique à une partie seulement de la clause (de licenciement) et non à l'autre partie, on donne à la clause dans son ensemble une interprétation forcée et déraisonnable. De fait, si la clause de paiement global était répétée à la fin de la clause, comme le suggère la juge des requêtes, cela ne ferait que créer de la confusion.

La Cour d'appel a aussi conclu que la clause à toute épreuve devait être appliquée à l'ensemble de la clause de licenciement. Cela signifiait que les options relatives à l'indemnité de départ devaient être interprétées de façon large (*read up*) afin qu'elles soient conformes à la LNE.

## Ce que les employeurs peuvent en retenir

L'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Amberber* sera vraisemblablement très utile pour les employeurs ontariens. Il souligne que si les tribunaux peuvent lire les contrats d'emploi d'une autre façon que dans le cas de contrats commerciaux ordinaires, ils ne devraient pas s'efforcer indûment de trouver une ambiguïté qu'ils résoudront en faveur de l'employé. De plus, cette cause illustre toute l'importance d'une rédaction de contrat précise et rigoureuse, notamment quant à l'inclusion de clauses à toute épreuve. Néanmoins, les employeurs devraient éviter les clauses qui se prêtent à plus d'une interprétation raisonnable.

par Kyle Lambert

## 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

