

VENONS-NOUS D'ASSISTER À LA NAISSANCE D'UNE TROISIÈME CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS, LES « ENTREPRENEURS DÉPENDANTS » EN VERTU DU DROIT DE L'EMPLOI AU QUÉBEC?

Publié le 29 mars, 2018

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

Dans une importante décision rendue le 5 janvier 2018, l'honorable juge Stephen W. Hamilton de la Cour supérieure du Québec a conclu qu'un travailleur autonome lié par un contrat de service qui n'est pas un contrat d'emploi avait droit à un préavis de résiliation de contrat raisonnable.

Les faits

Dans cette affaire, Ginette Lamontagne (la « **demanderesse** ») poursuit Distribution Financière Sun Life (la « **défenderesse** ») pour la résiliation de mauvaise foi et abusive de son contrat de conseillère financière.

La demanderesse a été conseillère financière pour la défenderesse de 2004 à 2009. Selon les modalités de son contrat, la demanderesse devait vendre les polices d'assurance et des fonds de placement de la défenderesse en contrepartie d'une commission. En 2009, la défenderesse a résilié le contrat et a donné à la demanderesse un préavis de deux semaines conformément aux modalités du contrat.

La décision

Le tribunal a d'abord analysé la situation de la demanderesse pour savoir si elle avait en fait le statut de travailleur autonome ou si elle était plutôt une employée de la défenderesse. Une analyse complète par le tribunal des faits entourant la relation contractuelle entre les parties a révélé l'absence de lien de subordination (lequel est essentiel dans un contrat d'emploi). En conséquence, le tribunal a conclu que la demanderesse n'est pas une employée de la défenderesse, mais qu'elle est plutôt assujettie à un contrat de service.

Néanmoins, le tribunal a conclu qu'étant donné les caractéristiques particulières de la relation entre les parties, les articles 2125 et 2129 C.c.Q., qui régissent les contrats de service et prévoient le droit du client de mettre fin au contrat de service unilatéralement, sans avis, ne s'appliquent pas. En fait, le tribunal a tenu compte des circonstances suivantes pour rendre sa décision : (i) l'existence d'un contrat de service; (ii) avec une personne physique; (iii) qui est une relation exclusive pour la personne physique et donc génère la totalité de ses revenus; (iv) le contrat est à durée indéterminée; (v) qui dure pendant plus de cinq ans; (vi) et qui inclut des clauses de

non-sollicitation après résiliation qui limitent la capacité de la personne physique de gagner sa vie.

De plus, le tribunal indique que la situation de la demanderesse est bien décrite par une troisième catégorie de contrats créée par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *McKee v. Reid's Heritages Homes Ltd.*^[1], nommée la catégorie des « entrepreneurs dépendants ». La Cour d'appel a livré le commentaire suivant sur cette catégorie de contrats :

« [TRADUCTION] Je conclus qu'il existe une catégorie intermédiaire, qui regroupe, à tout le moins, ces relations de travail qui ne reposent pas sur un contrat d'emploi et qui présentent une certaine dépendance économique minimale, qui peut être établie par une exclusivité absolue ou quasi absolue. Les travailleurs relevant de cette catégorie sont considérés comme des « entrepreneurs dépendants » et ils doivent recevoir un préavis raisonnable de résiliation de contrat^[2]. »

En conséquence, le tribunal conclut que la clause autorisant la résiliation du contrat sans motif au moyen d'un préavis de 14 jours est invalide, étant donné qu'il s'agit d'une modalité abusive d'un contrat d'adhésion. Enfin, le tribunal a déterminé que la demanderesse a droit à un préavis raisonnable de résiliation de contrat de six mois, malgré l'absence de relation d'emploi.

L'incidence de ce jugement

Bien qu'à première vue, ce jugement puisse paraître troublant pour les entreprises qui retiennent les services de travailleurs autonomes, il n'y a pas lieu de céder à la panique dès maintenant. Une autorisation de pourvoi à l'égard de cette décision a été accordée le 15 février 2018; il reste donc à voir si ce jugement sera ou non confirmé par la Cour d'appel. Si cette dernière confirme la décision, les entreprises auraient peut-être intérêt à se demander si cela vaut la peine de retenir les services de travailleurs autonomes aux termes de contrats de service. Nous vous tiendrons informés du résultat de l'appel.

par Shari Munk-Manel et Geneviève Lavoie, stagiaire

[1] 2009 ONCA 916, par. 30.

[2] Id.

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. 2018



mcmillan