
La Cour d'appel de l'Ontario affirme la validité d'une clause mettant fin au contrat avec un entrepreneur indépendant

L'importance d'une entente écrite pour limiter la responsabilité de l'employeur lors de la rupture d'une relation similaire à une relation d'emploi vient encore une fois d'être démontrée dans l'arrêt *Aqwa v. Centennial Home Renovations Ltd* (28 mars 2003), une décision de la Cour d'appel de l'Ontario. La Cour d'appel a cassé le jugement du tribunal de première instance, qui avait accordé au demandeur, l'entrepreneur Ron Aqwa, un paiement équivalant à la moyenne de ses commissions pendant cinq mois et un bonus d'un an.

Le juge de première instance avait accordé ces dommages-intérêts pour tenir lieu de préavis, malgré une clause dans le contrat qui permettait à l'une ou l'autre partie de mettre fin à l'entente à tout moment, sans préavis ni pénalité, et malgré sa conclusion que le demandeur n'était pas un employé. Le juge avait également écarté la prétention de M. Aqwa qu'il avait signé le contrat sans le comprendre entièrement. Le juge a souligné que M. Aqwa avait déjà travaillé dans un contexte semblable auparavant et qu'il avait compris qu'il était engagé non pas comme employé mais comme agent de ventes indépendant.

Le juge de première instance a conclu que M. Aqwa avait droit à des dommages-intérêts après avoir passé en revue plusieurs décisions de la Cour suprême du Canada, notamment *Wallace c. United Grain Growers Ltd* et *McKinley c. B.C. Tel* (voir [« "Équitablement, raisonnablement et décentement" : la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient »](#) et [« "Déraisonnable et injuste" : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement »](#)). Ces arrêts parlent du rôle central de l'emploi dans la vie des gens, de l'inégalité de pouvoir inhérente à une relation d'emploi et de la vulnérabilité particulière des employés lorsqu'ils sont licenciés.

NI EMPLOYÉ NI ENTREPRENEUR INDÉPENDANT

Bien que le juge de première instance ait conclu que M. Aqwa n'était pas un employé, et que les décisions de la Cour suprême portaient sur des relations d'emploi, le juge a statué que ces arrêts étaient pertinents. Il a conclu que la relation entre M. Aqwa et Centennial était « [TRADUCTION] une nouvelle relation moderne, qui ressemble davantage à la relation d'employeur-employé qu'à la relation traditionnelle employeur-entrepreneur indépendant. » Le juge a souligné plusieurs aspects de la relation qui appuyaient sa conclusion :

- Centennial avait formé et équipé M. Aqwa;
- l'activité commerciale de M. Aqwa était limitée à une région géographique;
- les ventes de M. Aqwa devaient être approuvées par Centennial;
- Centennial le désignait comme « directeur de succursale ».

Pourtant, a également signalé le juge, M. Aqwa était à certains égards « [TRADUCTION] indépendant ».

Lorsque Centennial a soudainement mis fin au contrat, selon le juge, M. Aqwa s'est vu « [TRADUCTION] instantanément privé de la possibilité de gagner un revenu » alors que Centennial pouvait toujours trouver un autre agent de ventes. Cette inégalité justifiait l'intervention du tribunal, d'après le juge :

« [TRADUCTION] Les tribunaux ont parfois eu à reconnaître dans un contrat une clause implicite que les parties, si elles avaient été également bien informées pour la négociation, auraient sans doute inclus elles-mêmes afin d'assurer l'équité de la relation. ... Il est nécessaire d'incorporer une clause qui exige que l'une ou l'autre partie donne un préavis raisonnable avant de mettre fin au contrat et qui prévoit un paiement à défaut de préavis. »

Toutefois, puisqu'il ne s'agissait pas d'une relation d'emploi, le juge a déclaré que la période de préavis devrait être plus courte que dans un cas de congédiement injustifié. L'employeur a interjeté appel de la décision.

COUR D'APPEL : LE CONTRAT N'EST PAS ÉQUITABLE

Dans un bref jugement oral, la Cour d'appel de l'Ontario a cassé la décision du juge de première instance. La Cour a signalé que le juge avait accepté comme fait que M. Aqwa avait compris le contrat qu'il signait. La Cour était d'avis qu'il n'y avait aucune preuve d'iniquité ni dans la conduite de Centennial ni dans le contrat lui-même :

« [TRADUCTION] Il n'y a aucune preuve de pression, de contrainte ni aucun autre indice de lésion. [M. Aqwa] n'était pas non plus dans une position vulnérable lorsqu'on lui a présenté l'entente. Il travaillait dans le domaine depuis plusieurs années déjà, et voyait le travail chez Centennial comme une occasion d'améliorer sa situation financière. Enfin, lorsqu'on considère les clauses du contrat dans leur ensemble, on ne constate rien d'inique. Plusieurs clauses étaient à l'avantage de [M. Aqwa]. Ainsi, il pouvait accepter d'autre travail pourvu qu'il n'y ait pas de conflit direct avec les produits vendus par [Centennial], il pouvait travailler à son propre rythme et établir son horaire, et il pouvait mettre fin à la relation à sa guise sans encourir de pénalité.

Bref, nous ne voyons aucune raison de réécrire l'entente conclue par les parties ».

Notre point de vue

Ni le tribunal de première instance ni la Cour d'appel ne font explicitement référence à la jurisprudence sur les « entrepreneurs dépendants », cette catégorie intermédiaire entre l'employé et l'entrepreneur indépendant, bien que le juge de première instance ait conclu essentiellement que M. Aqwa était un entrepreneur dépendant. Certains tribunaux ont élaboré un critère à trois facteurs pour déterminer la qualité d'entrepreneur dépendant :

- la durée et le caractère permanent de la relation;
- le degré de dépendance ou de proximité dans la relation;
- le degré d'exclusivité dans la relation.

Si le tribunal conclut que le demandeur est un entrepreneur dépendant, il est plus susceptible de juger que le demandeur a droit à un préavis raisonnable au moment de la cessation de la relation. bien que ce préavis puisse être plus court que pour un employé.

De toutes façons, que l'employeur traite avec un entrepreneur indépendant, un entrepreneur dépendant ou un employé, il est certain qu'il est préférable de toujours prévoir dans le contrat une clause permettant d'y mettre fin.

Il est possible qu'un tribunal refuse de reconnaître le caractère exécutoire d'une clause telle que celle en litige ici. (Par ailleurs, si le demandeur est clairement un employé, il aura droit au préavis légal prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi*). Toutefois, si l'on peut démontrer que le contrat était équitable et que le pouvoir de négociation des parties n'était pas trop inégal, même une clause de cessation d'emploi assez sévère pourrait être exécutoire. Pour avoir une idée des différents courants jurisprudentiels relatifs aux clauses de cessation d'emploi dans les contrats de travail, voir [« La Cour supérieure maintient la clause qui limite au minimum prévu par la Loi sur les normes d'emploi les dommages-intérêts en cas de congédiement injustifié »](#) et [« La Cour d'appel confirme la décision qu'un employé "nommé pour une période déterminée" ne l'est pas »](#).

Pour de plus amples renseignements veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.