

Aucune contrepartie : la Cour d'appel de l'Ontario statue que le contrat signé après l'embauche n'a pas force exécutoire

Dans une décision rendue le 1^{er} décembre 2004, la Cour d'appel de l'Ontario a accueilli l'appel d'un employé qui prétendait qu'on lui avait injustement refusé des commissions qui lui étaient dues lorsqu'il a démissionné de son poste. La décision en première instance, *Hobbs v. TDI Canada Ltd.*, dont un avis courriel d'*AU POINT* avait fait état, confirmait la validité d'un contrat de travail en vertu duquel l'employeur avait refusé de payer les commissions. Pourtant, le contrat comprenait des dispositions onéreuses et avait été signé par l'employé après son embauche (voir [« « Aveuglé par l'optimisme » : le tribunal maintient un contrat « contraignant » conclu après l'embauche »](#)). La Cour d'appel a déclaré, en accueillant l'appel, que les questions à trancher étaient de savoir si l'employeur avait divulgué de façon équitable à l'employé quelles seraient les conditions de son nouvel emploi, et s'il pouvait invoquer les conditions de la convention qu'il avait obligé l'employé à signer après son embauche.

M. Hobbs, un vendeur, avait accepté un poste chez TDI sur la base d'un contrat qui prévoyait une rémunération annuelle de 60 000 dollars mais qui ne disait rien des taux de commission, qui devaient être prévus dans un document distinct. M. Hobbs et l'employeur avaient conclu une entente verbale au sujet des taux de commission. Une semaine après son entrée en fonctions, M. Hobbs a reçu un document intitulé « Convention de courtier ». On lui a dit que le document n'était pas négociable et qu'il devait le signer avant de pouvoir être payé.

La Convention de courtier prévoyait notamment les modalités suivantes :

- Les taux de commission qui avaient été convenues verbalement étaient « [TRADUCTION] sujets à changement à la seule discrétion de la direction de TDI, et ce changement ne serait pas considéré un changement aux conditions de travail du courtier ».
- Les commissions étaient payables « [TRADUCTION] uniquement pour les montants effectivement reçus par la Compagnie pendant la durée de l'emploi du courtier », et aucune commission ne serait payée jusqu'à ce que le cumul de commissions du courtier ait dépassé sa rémunération annuelle.
- Les commissions seraient versées une fois qu'elles dépassaient la rémunération annuelle du courtier, avec une retenue de 25% pour les mauvaises créances.
- Si l'emploi du courtier prenait fin, la Compagnie paierait au courtier seulement « [TRADUCTION] les commissions dues au moment de la cessation d'emploi qui dépassaient la rémunération annuelle ».
- Un courtier congédié ou qui démissionnait n'avait aucun droit aux commissions « [TRADUCTION] relatives à des comptes qui ouvraient après la date de cessation d'emploi, même si la facturation résultait de contrats conclus avant la cessation d'emploi ou relatives à des recouvrements de créances après cette date ».

Après presque trois mois d'emploi, M. Hobbs n'avait toujours pas reçu de paiement pour ses commissions. Il avait cru comprendre qu'il serait payé de façon trimestrielle, en fonction des

ventes effectuées, après déduction de la rémunération mensuelle reçue. Toutefois, TDI lui a dit qu'on ne lui verserait des commissions que lorsqu'il aurait atteint la pleine valeur de sa rémunération annuelle et que toutes les factures relatives à ces ventes auraient été payées par les clients.

Encore un mois s'est écoulé, et M. Hobbs n'avait toujours pas reçu de paiement pour ses commissions. Les ventes dépassaient maintenant sa rémunération annuelle de 60 000\$, mais on lui a dit qu'il ne serait payé qu'une fois les sommes recouvrées des clients. M. Hobbs a décidé d'accepter un emploi ailleurs. Il avait accumulé 76 043\$ en commissions, mais n'avait reçu que 23 000\$, soit les versements mensuels de 5 000\$, son allocation de voiture et sa paie de vacances.

Le juge de première instance a statué que le contrat que M. Hobbs avait signé après son embauche était contraignant, mais qu'il avait force exécutoire. Le juge a conclu que le contrat ne devait pas être considéré comme un second contrat, mais comme la deuxième partie du contrat que M. Hobbs avait signé au moment de son embauche. Le juge a également statué que même si la Convention de courtier était un nouveau contrat, elle était exécutoire parce qu'elle offrait à M. Hobbs une contrepartie (valeur). Le juge a souligné que même s'il était clair que M. Hobbs serait congédié s'il ne signait pas seconde entente, cela n'invalidait pas la convention. Faisant référence à l'arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario *Techform Products Limited v. Wolda* (voir [« L'invention de l'entrepreneur indépendant appartient à la compagnie, décide la Cour d'appel »](#)), le juge a statué que l'employeur qui convient de ne pas congédier l'employé pendant une période de temps raisonnable après la signature de la seconde entente offre une contrepartie valable à la signature de cette entente.

COUR D'APPEL : LA CONVENTION EST UNE MODIFICATION DU CONTRAT INITIAL

La Cour d'appel a accueilli l'appel de M. Hobbs, et a jugé que le juge de première instance avait fait erreur en jugeant que la Convention de courtier représentait la deuxième partie d'un seul contrat. La Cour a donné trois motifs pour sa conclusion que la Convention de courtier constituait un contrat distinct :

- La première lettre présentée à M. Hobbs ne faisait aucune mention du fait qu'il s'agissait de la partie introductive d'un contrat de travail plus ample qui suivrait ultérieurement. Rien dans la lettre d'embauche n'indiquait que M. Hobbs serait tenu de signer un autre document relatif aux commissions ni qu'un tel document ferait partie de son contrat de travail avec TDI. Il n'y avait rien non plus dans la lettre qui laissait entendre à quel point les conditions de la Convention de courtier étaient contraignantes.
- La Convention de courtier contredisait l'arrangement au sujet des commissions dont M. Hobbs et TDI avaient déjà convenu – un taux de six pour cent pour les nouveaux clients et de cinq pour cent pour les renouvellements. La Convention de courtier, bien qu'elle établissait ces taux, prévoyait que TDI pouvait changer les taux unilatéralement et en tout temps.
- L'entente verbale conclue entre M. Hobbs et TDI au sujet des taux de commissions et l'offre d'emploi écrite comprenaient tous les termes essentiels du contrat de travail de M. Hobbs. La Convention de courtier n'était pas nécessaire pour compléter un contrat déjà valide.

Par conséquent, la Cour a jugé que la Convention de courtier ne faisait pas partie du contrat de travail en vertu duquel TDI avait embauché M. Hobbs, mais constituait plutôt une modification à ce contrat.

LA CONVENTION N'OFFRE AUCUNE VALEUR EN ÉCHANGE À L'EMPLOYÉ

Après avoir conclu que la Convention de courtier ne faisait pas partie du contrat de travail initial, la Cour s'est ensuite penchée sur la question de savoir si ses conditions étaient valides et exécutoires, pour juger qu'elles ne l'étaient pas, parce que la convention n'offrait aucune contrepartie de valeur à M. Hobbs. La Cour n'était pas d'accord avec la conclusion du juge de première instance, fondée sur l'arrêt *Wolda*, que la continuation de l'emploi constituait une valeur conférée par TDI à M. Hobbs au sens de la loi. De l'avis de la Cour, la situation de M. Hobbs n'était pas régie par les principes de l'arrêt *Wolda* mais bien par ceux établis par la Cour d'appel dans un arrêt de 1994, *Francis v. Canadian Imperial Bank of Commerce*, qui statuait clairement que « [TRADUCTION] la loi ne permet pas à l'employeur de présenter de nouvelles conditions de travail, de menacer l'employé de le congédier s'il ne signe pas, puis d'invoquer la continuation de la relation d'emploi comme contrepartie valable pour les nouvelles conditions ».

Dans la jurisprudence mise de l'avant par l'employeur, selon la Cour, l'employé qui signait le contrat contesté obtenait plus que la simple continuation de son emploi. Dans l'arrêt *Wolda*, par exemple, l'employeur avait clairement décidé de congédier l'employé. Toutefois, en échange de la signature de la nouvelle entente, l'employeur s'engageait tacitement à ne pas congédier l'employé pendant une période de temps raisonnable.

En l'espèce, toutefois, il n'y avait aucune preuve que TDI avait eu l'intention de mettre fin à l'emploi de M. Hobbs avant de lui demander de signer la convention de courtier. Il n'y avait aucune preuve non plus que TDI avait envisagé que la signature de la convention par M. Hobbs aurait un effet quelconque sur son droit de congédiement. Le fait de signer la convention n'avait pas augmenté le moindre de la sécurité d'emploi de M. Hobbs par rapport à ce qu'il avait déjà aux termes du contrat de travail signé au moment de l'embauche.

La Cour a conclu en soulignant l'importance d'examiner avec soin les contrats de travail modifiés afin d'assurer que l'employé obtient une valeur en échange pour la modification :

« [TRADUCTION] L'exigence d'une contrepartie en échange d'une modification du contrat est particulièrement importante dans le contexte de l'emploi, où, règle générale, il y a inégalité du pouvoir de négociation entre employeur et employé. Certains employés peuvent jouir d'un certain pouvoir de négociation lorsqu'ils négocient les conditions d'un emploi futur, mais une fois embauchés et dépendants de la rémunération du nouvel emploi, ils deviennent plus vulnérables. Le droit reconnaît cette vulnérabilité, et les tribunaux devraient faire attention de n'appliquer [l'arrêt *Wolda*] que lorsque, d'après les faits de l'affaire, l'employé acquiert une plus grande sécurité d'emploi ou une autre contrepartie pour avoir consenti aux nouvelles conditions de travail. »

Par conséquent, la Cour a accueilli l'appel de M. Hobbs et lui a accordé les commissions retenues par TDI, avec intérêt.

Notre point de vue

En raison de sa conclusion sur le manque de contrepartie dans le contrat, la Cour n'a pas eu à traiter des prétentions de M. Hobbs selon lesquelles TDI avait fait de fausses représentations sur l'emploi qu'elle offrait. Néanmoins, la Cour a avisé les employeurs que s'ils veulent faire signer une convention type à de nouveaux employés, ils devraient intégrer les conditions de la convention dans le contrat de travail initial en déclarant dans l'offre d'emploi que celle-ci est conditionnelle à l'acceptation par l'employé des conditions de la convention type, dont on pourrait inclure copie dans la lettre d'offre. En l'espèce, TDI n'a pas avisé M. Hobbs qu'il serait tenu de signer une convention type et ne l'a pas informé des conditions de la convention jusqu'à ce qu'il ait démissionné de son emploi antérieur. Dans une telle situation, M. Hobbs ne pouvait prendre une décision éclairée sur son avenir.

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.emondhardden.com/>.