

Droit du travail

Juillet 2002

Fasken Martineau DuMoulin s.r.l.

La transaction ou le reçu-quitteance signé au moment de la terminaison d'emploi protège-t-il l'employeur de tout recours?

Par Lyne Perron et Éline Léger

Avant l'entrée en vigueur du *Code civil du Québec* (ci-après cité « C.c.Q. ») le 1er janvier 1994, il était loisible aux parties de stipuler dans un contrat de travail une clause prévoyant que celui-ci pouvait être résilié par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de congé déterminé d'avance. De ce fait, les tribunaux reconnaissaient la volonté des parties de consigner dans un contrat de travail les conditions régissant la terminaison d'emploi et n'intervenaient que dans les cas où il y avait un vice de consentement. Il en était de même lorsque les parties déterminaient par transaction les modalités du départ de l'employé au moment de sa survenance, de façon à éviter tout recours devant les tribunaux.

Par l'entrée en vigueur du C.c.Q., le législateur, à l'article 2091, confirmait ce que la jurisprudence antérieure reconnaissait déjà, à savoir la possibilité pour chaque partie de mettre fin au contrat d'emploi en donnant à l'autre un délai de congé raisonnable.

Cependant, au même moment, l'article 2092 était introduit pour, cette fois-ci, modifier l'état du droit quant à la liberté contractuelle jusqu'ici reconnue aux parties. Cet article prévoit ce qui suit :

« Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive. » (notre souligné)

Cet article introduit donc le principe selon lequel le salarié ne peut désormais renoncer à l'avance à un délai de congé raisonnable auquel il a droit lors de sa terminaison d'emploi.

Ainsi, tout délai de congé stipulé au contrat de travail, même avant l'entrée en vigueur du C.c.Q., peut désormais être annulé par les tribunaux à la suite de la terminaison d'emploi, s'il est jugé déraisonnable.

Jusqu'à tout récemment, la doctrine était d'avis que la règle prévue à l'article 2092 ne devrait s'appliquer qu'au délai de congé prévu au **contrat de travail**. À cet égard, les commentaires du ministre de la Justice lors de l'adoption de cet article semblait confirmer cette approche, lorsqu'il mentionnait :

« Cet article a pour but d'accorder un droit au salarié. Tout comme le salaire, l'indemnité est un élément vital et, par conséquent, s'envisage comme tenant lieu d'élément essentiel à ce contrat. Il a paru raisonnable de prohiber toute renonciation à l'indemnité; cet article est donc d'ordre public. » (notre souligné)

Or, deux décisions de la Cour supérieure du Québec ont pour effet d'étendre la protection accordée à l'employé prévue à l'article 2092 C.c.Q. non seulement au contrat de travail, mais également à l'entente intervenue entre un employeur et son salarié au moment de la terminaison d'emploi de ce dernier.

Dans l'affaire *O'Connor c. Omega Engineering inc.*¹ la Cour supérieure convient que l'article 2092 C.c.Q. ne porte pas atteinte à la liberté contractuelle et qu'une transaction peut faire foi de l'entente entre les parties si l'employeur se comporte de façon adéquate et respecte les droits de l'employé.

Cependant, une telle entente pourra être annulée si, comme c'était le cas en l'espèce, l'employeur agit de façon abusive en obligeant le salarié à signer sur-le-champ une transaction sous peine de ne rien recevoir comme indemnité, sans lui donner le temps de prendre une décision réfléchie et éclairée.

Dans l'affaire *Karasseferian c. Bell Canada inc.*² la Cour supérieure va même jusqu'à considérer que le tribunal a le pouvoir d'examiner si l'indemnité versée à un employé dans le cadre d'une transaction est raisonnable. Le juge mentionne :

*« La transaction, qu'elle exprime la renonciation sous forme de quittance, revêt un caractère relatif et n'est plus irrémédiablement opposable par l'employeur à l'ex-employé. À l'instar de la règle énoncée à l'article 1609 C.c.Q., les quittances et transactions peuvent être sans effet si elles sont préjudiciables à l'employé, créancier d'un délai de congé raisonnable, le plus souvent traduit par une indemnité raisonnable. »*³

Ceci étant dit, le tribunal adopte une approche qui reconnaît une certaine marge de manœuvre aux parties. Il mentionne :

*« Puisque le délai de congé ne se compte pas de façon mathématique, au moyen de table – chaque cas en est un d'espèce selon les circonstances particulières – sa suffisance s'apprécie au regard d'un ordre de grandeur. Pour devenir déraisonnable, l'insuffisance du délai doit être significative. »*⁴

En d'autres termes, même si le délai de congé accordé à l'employé par la transaction n'est pas exactement celui qu'aurait accordé le tribunal, celui-ci pourra être jugé raisonnable s'il n'y a pas de différence significative. Il suffirait d'être dans la « zone du raisonnable » pour échapper à une révision par le tribunal.

Il est évident que si ces décisions sont suivies, particulièrement la dernière, elles auront pour conséquence qu'il ne faudra jamais pré-supposer que la signature d'une transaction ou d'un reçu-quittance évitera une poursuite. Jusqu'à ce que nous soyons définitivement fixés sur la portée réelle de l'article 2092 C.c.Q., il serait sage de tenir compte de ces décisions lors des négociations avec l'employé pour la signature d'une transaction et de s'assurer que l'offre présentée est raisonnable dans les circonstances.

On peut communiquer avec Me Lyne Perron, de Montréal, au 514-397-7663 ou à lperron@mtl.fasken.com et avec Me Éloïse Léger, de Montréal, au 514-397-4389 ou à eleger@mtl.fasken.com

¹ 2000 R.J.D.T. 139 (C.S.)

² 2000 R.J.Q. 1452 (C.S.)

³ Ibid. page 1457

⁴ Ibid. page 1458