



par M^e YANNICK RICHARD, avocat chez Cain Lamarre

LE PIRE DES RÈGLEMENTS VAUT LE MEILLEUR DES PROCÈS

Le pire des règlements vaut le meilleur des procès, maxime souvent employée dans le milieu juridique.

Toutefois, lorsque vous concluez un règlement avec l'un de vos employés dans le cadre de sa fin d'emploi, il est important de ne pas précipiter les choses. La décision *Beaulieu c. LPA médical inc* (ci-après : « LPA ») en est un bon exemple.

En novembre 2013, LPA embauche madame Beaulieu pour combler le poste de dessinatrice industrielle. Au fil des mois, des attentes non comblées de la part de LPA font surface, mais jamais madame Beaulieu en est avisée. Ce n'est qu'en novembre 2014 qu'elle est conviée par son supérieur, lequel lui fait part de son intention de la renvoyer, mais se ravise alors, s'agissant dans son esprit d'une dernière chance. Or, madame Beaulieu, qui avait jusque-là l'impression de faire les bonnes choses, se dit consternée et sous le choc par ce qu'elle entend, au point de s'absenter pour cause de maladie.

À son retour au travail, son supérieur lui tend un document intitulé « Transaction, reçu et quittance » et lui demande de le signer. À ce sujet, elle témoigne qu'elle était très stressée de revenir au travail, mais qu'elle n'avait pas l'intention de donner sa démission. Elle a partiellement lu le document et s'est résignée à le signer afin de ne pas avoir de problèmes avec le chômage. Cette rencontre ne dure pas plus de 5 à 10 minutes.

Se pose alors la question de savoir si cette « Transaction, reçu et quittance » signée par madame Beaulieu était valide.

À cet égard, le Tribunal apporte un tempérament important à la liberté contractuelle des parties au moment de résilier un contrat, et ce, suivant l'article 2092 du *Code civil du Québec*, lequel vise à protéger les employés notamment lorsqu'ils se retrouvent dans une situation vulnérable et sont menacés de congédiement.

Le Tribunal juge que :

« (...) un employeur raisonnable, au fait de la situation précaire dans laquelle se trouvait l'employée, lui aurait accordé une période de réflexion afin qu'elle puisse obtenir conseil, le cas échéant, auprès d'une personne de confiance et apte à la guider. »

D'ailleurs, comme en l'espèce, bien qu'une clause à la transaction puisse mentionner que l'employé a eu suffisamment de temps de réflexion, le Tribunal peut ne pas en tenir compte si les faits du dossier en sont tout autres.

Ainsi, le Tribunal en vient à la conclusion que, faute d'un temps de réflexion suffisant, eu égard à l'état de madame Beaulieu, pour mesurer la portée et les conséquences de sa signature, le contrat de transaction est frappé de nullité. Le Juge l'indemnise alors au moyen d'une indemnité tenant lieu de préavis d'une durée de douze semaines et lui accorde une somme de 5 000 \$ à titre de dommages moraux.

En conclusion, il est important pour l'employeur de ne pas précipiter les choses afin de faire signer quoi que ce soit à l'employé dans le cadre d'une fin d'emploi au risque, plus tard, de voir ce dernier prendre les recours appropriés contre lui.



CAIN LAMARRE
S.E.N.C.R.L. / AVOCATS

LÀ OÙ VOUS ÊTES.^{MD}

CLCW.CA

ME YANNICK RICHARD
yannick.richard@clcw.ca

ME MARIKA LACHANCE QUIRION
marika.lachance.quirion@clcw.ca

11535, 1^{re} Avenue, bur. 350
Saint-Georges (Québec) G5Y 7H5
Tél. : 418 228-2074
Tél. : 418 387-1647