

LA NÉGOCIATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI ET LA RENONCIATION DE SES DROITS



M^e Philippe Asselin

Avocat
Morency, société d'avocats
s.e.n.c.r.l.



M^e Matthieu Tourangeau

Avocat
Morency, société d'avocats
s.e.n.c.r.l.

En ce début d'année 2019, nous tenons à revenir sur une décision intéressante rendue par le Tribunal administratif du travail (ci-après : « TAT ») le 26 janvier 2018¹. Dans cette décision, l'ex-directeur général de la Ville de L'Assomption (ci-après : « la Ville ») avait déposé une plainte en vertu de l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*² suivant la rupture de son lien d'emploi.

Tout d'abord, précisons que cette disposition prévoit qu'un fonctionnaire ou employé qui n'est pas un salarié au sens du *Code du travail*³ et qui, depuis au moins six mois, occupe son poste ou a occupé un poste dont le titulaire n'est pas un tel salarié et qui est destitué, suspendu sans traitement ou lorsque son traitement est réduit peut, dans les 30 jours qui suivent la signification de la résolution confirmant cette décision du conseil municipal, déposer une plainte écrite au TAT⁴.

Dans cette affaire, la Ville prétendait que la plainte de l'ex-directeur général devait être rejetée puisque ce dernier avait renoncé au droit prévu à l'article 72 L.c.v. et que les termes de son contrat de travail avaient été respectés quant au paiement d'une indemnité en cas de fin d'emploi.

Selon la preuve, lors de son embauche, l'ex-directeur général et la Ville avaient négocié un contrat de travail à durée indéterminée. L'une des dispositions stipulait que la Ville pouvait mettre fin au contrat, à condition de verser une indemnité de l'ordre de 26 semaines de salaire. Dès la décision de mettre fin au contrat, la Ville avait effectivement versé la somme selon les modalités convenues.

Dans sa décision, le TAT accueille la requête de la Ville et rejette la plainte au motif que l'ex-directeur général avait renoncé à tous recours, en contrepartie du paiement de l'indemnité prévue à son contrat de travail. Le TAT, appliquant les critères reconnus par la Cour suprême du Canada lors de la renonciation à un droit fondamental protégé par les Chartes⁵, conclut que l'ex-directeur général a renoncé librement et de manière éclairée lorsqu'il a négocié et signé son contrat de travail, et au surplus lorsqu'il a demandé et encaissé le paiement de l'indemnité.

Soulignons que cette décision fait présentement l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure. Il sera intéressant de suivre le dénouement de cette affaire.

En conclusion, soulignons que la négociation d'une transaction de fin d'emploi demeure toujours opportune lorsque les parties désirent éviter l'exercice d'un recours par un employé, en contrepartie de certains « avantages » consentis par l'employeur. ◀

¹ *Lacroix et Ville de L'Assomption*, 2018 QCTAT 350. Cette décision fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure, 500-17-102408-187.

² RLRQ, c. C-19 (ci-après : « L.c.v. »).

³ RLRQ, c. C-27.

⁴ L'article 267.0.2 du *Code municipal du Québec* (RLRQ c. C-27.1) est au même effet.

⁵ Voir les paragraphes 40 et suivant de la décision, citant les décisions *R c. Askov*, [1990] 2 R.C.S. 1199 et *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, [1997] 3 R.C.S. 844.