NÉGOCIATION D'UNE FIN D'EMPLOI : ÊTES-VOUS VRAIMENT MANDATÉ PAR LE CONSEIL MUNICIPAL?



Me Philippe Asselin
Morency, société d'avocats, s.e.n.c.r.l.

Toute municipalité est représentée par son conseil. Ce principe, prévu à l'article 79 du *Code municipal du Québec* et à l'article 47 de la *Loi sur les cités et villes*, malgré son évidence, est quelquefois oublié dans le feu de l'action lors de la négociation d'un dossier, plus particulièrement dans le cadre de la conclusion d'une entente mutuelle de fin d'emploi. La décision *Fournier c. Université du Québec à Trois-Rivières* (2016 QCCS 6011) nous rappelle l'importance de respecter ce principe.

Dans cette affaire, un salarié avait déposé quatre (4) plaintes contre l'Université en vertu de la *Loi sur les normes du travail* après avoir été congédié. À l'occasion d'une séance de conciliation tenue sous l'égide du Tribunal administratif du travail, une entente était intervenue. Cependant, lorsque cette entente avait été soumise au conseil d'administration de l'Université, la majorité de ses membres avaient rejeté celle-ci. Le salarié s'est donc adressé à la Cour supérieure afin de demander l'homologation de la transaction intervenue et ainsi forcer l'employeur à respecter l'entente, malgré le refus exprimé par le conseil d'administration.

L'IMPORTANCE D'OBTENIR UN MANDAT

Une des questions analysées par la Cour supérieure était de savoir si les représentants de l'Université qui avaient signé l'entente avaient obtenu un mandat pour le faire. Sur cette question, la Cour est d'avis que non seulement les représentants de l'Université n'avaient pas de mandat, mais que le conseil d'administration n'avait pas davantage donné de raisons de croire en l'existence d'un tel mandat.

En outre, la Cour supérieure rappelle que la théorie du mandat apparent, sur laquelle portaient notamment les prétentions du salarié, ne s'applique pas à un organisme « infra-gouvernemental » comme l'Université. Nous ne pouvons faire autrement que de rappeler la décision rendue récemment par la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Ville de Québec c. GM Développement inc.* (2017 QCCA 385) où il est rappelé que la théorie du mandat apparent ne peut s'appliquer contre une ville.

Ainsi, tous les échanges qui avaient pu avoir lieu entre le salarié et l'employeur lors de la conciliation sont jugés sans pertinence par la Cour supérieure, et ce, même si une représentante de l'Université avait affirmé posséder le mandat du conseil d'administration. La Cour supérieure souligne que le conseil n'était pas lié puisqu'il n'avait donné aucune indication pouvant permettre de croire qu'un tel mandat avait été donné.

AVANT OU APRÈS? QU'IMPORTE, IL FAUT UN MANDAT!

Cette décision nous rappelle donc l'importance, pour les représentants d'une municipalité, d'obtenir un mandat du conseil municipal avant de participer à une séance de conciliation dans le cadre de la négociation d'une fin mutuelle d'emploi. Évidemment, la teneur de ce mandat ne devrait pas être reproduite dans une résolution pour des raisons évidentes! Cependant, le ou les représentants de la municipalité doivent clairement et précisément connaître la marge de manœuvre qui leur est accordée par le conseil municipal.

Par ailleurs, il est toujours utile de pouvoir rejoindre certains membres du conseil municipal en cas de besoin lors de la négociation afin de s'assurer que les modalités négociées auront de bonnes chances d'être acceptées par l'ensemble du conseil municipal. Si une entente intervenait, il est essentiel de prévoir que celle-ci est conditionnelle à son approbation par le conseil municipal.

Enfin, pour donner effet à l'entente intervenue, une résolution dûment adoptée par le conseil municipal devra entériner l'entente. Tant que cette résolution n'est pas adoptée, les représentants de la municipalité auraient tout intérêt à ne faire aucun paiement! ◀