

## Même le cacographe devrait écrire l'entente !

Par : Me Serge Bouchard\*



En matière de relations du travail, il arrive souvent que les parties omettent de confectionner un écrit consignait une entente. Cette manière de faire repose, bien souvent, sur la crédibilité des parties et la relation de confiance qui doit exister entre un employeur, son syndicat ou son salarié. Il existe une foule de situations pour étayer ces faits. Par exemple, les parties s'entendent verbalement à l'amiable quelques jours avant l'audience d'un grief. De coutume, les parties présument de la capacité de l'autre à s'engager pour effectuer une transaction (il s'agit d'un contrat au sens du *Code civil du Québec* qui prévient une contestation à naître, termine un procès ou règle les difficultés lors de l'exécution d'un jugement). Au cours de négociations pour le renouvellement de la convention collective, une promesse verbale peut être faite à l'effet de convenir, entre les parties, de l'interprétation d'un texte. L'autre partie se fiant à la parole donnée pourra plaider la fin de non-recevoir (il s'agit d'un concept juridique reposant sur la bonne foi et obligeant une partie à respecter l'entente si elle cause préjudice à autrui). Qu'en est-il lorsqu'une personne promet verbalement à une autre un emploi? Qu'arrive-t-il lorsqu'il y a volte-face du promettant? Est-il obligatoire d'avoir un écrit des parties pour invoquer une entente concernant une transaction, un désistement de grief, une offre d'embauche, etc...

Un survol des principes de droit permet de conclure qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un document signé par toutes les parties pour reconnaître une entente de ce genre.

### *Les écrits restent, les paroles s'envolent ...*

La véritable difficulté de l'entente verbale est qu'elle recèle un problème de preuve de son contenu.

Au niveau des tribunaux civils tels que la Cour du Québec ou la Cour supérieure, certaines règles prohibent, entre les parties, la preuve d'un acte juridique par témoins lorsque la valeur du litige excède 1 500,00\$. Néanmoins, en l'absence de preuve écrite, il est toujours possible de prouver notamment l'entente par un aveu ou un écrit émanant de la partie adverse rendant vraisemblable le fait allégué (commencement de preuve par écrit).

Devant un tribunal administratif tel que la Commission des relations du travail ou un arbitre de griefs, il n'y a aucun formalisme puisque ce tribunal « est maître de la preuve » (sujet à certaines exceptions). La jurisprudence a reconnu que le Code du travail n'oblige pas les parties à régler leurs griefs par écrit. De même, la décision du syndicat de régler un grief lie le salarié.

Finalement, le Code civil du Québec n'exige pas un écrit pour prouver le contrat de transaction.

Somme toute, le juge appelé à trancher le litige devra établir l'entente selon la règle de la prépondérance de la preuve et notamment, la crédibilité des témoignages. Fait intéressant, la jurisprudence considère que le représentant de l'employeur, du syndicat ou de l'employé est présumé détenir un mandat de plaider à l'inclusion de celui de régler le dossier. Évidemment, cette jurisprudence s'inscrit, à contrario, avec le principe qu'une municipalité (ou tout autre corps public) s'exprime que par résolution de son conseil. Le dossier est à suivre de ce côté.

Quelques faits jurisprudentiels illustreront nos propos concernant la preuve à établir.

### **UNE PROMESSE VERBALE D'UN CONTRAT : UNE QUESTION DE PREUVE**

Dans la décision du 24 janvier 2006, M. le juge Pierre Journet, de la Cour supérieure, dans l'affaire **Beaugard c. Bourque**, a rejeté une action concernant une réclamation d'un contrat de travail verbal d'une durée de 4 ans au montant de 57 000\$ annuel payable par le défendeur, M. Bourque. Bien que tout travail salarial comporte la condition essentielle d'une rémunération en contrepartie, il est de connaissance commune que le bénévolat est une réalité en matière de travail partisan au niveau politique. L'essentiel du litige reposait sur l'existence ou non d'un contrat de travail verbal.

Mme Beauregard alléguait que M. Bourque lui avait promis de lui payer un salaire à titre d'adjointe au chef de l'opposition. Le juge a accepté de recevoir la preuve testimoniale puisque Mme Beauregard avait réclamé dans une correspondance un salaire au cours de l'année 2002 ainsi qu'une confirmation d'emploi pour 4 ans. M. Bourque en accusant réception de cette lettre a rendu vraisemblable les prétentions de Mme Beauregard et a donné ainsi ouverture à la preuve testimoniale recherchée pour prouver le contrat verbal. Cependant, le juge Journet, en présence d'une preuve contradictoire, a retenu la version de M. Bourque pour plusieurs raisons et notamment, en matière politique, le bénévolat est présent et qu'il est peu probable que M. Bourque ait promis un emploi qui serait payé à même ses fonds personnels. La cause a été rejetée.

#### **UNE ENTENTE DE RÈGLEMENT : LA PAROLE SUFFIT !**

Le 25 janvier dernier, Me Louis Garant, commissaire à la Commission des relations du travail, a rejeté 2 plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante (124 LNT) au motif que les représentants des parties avaient convenu d'une entente de règlement. Le commissaire reconnaît que la Commission s'est prononcée à quelques reprises sur les transactions et leurs effets quant au recours issu de la *Loi sur les normes du travail*. Comme une transaction n'a pas à faire l'objet d'un écrit, c'est la prépondérance de la preuve qui détermine s'il y a eu entente ou non entre les parties. Dans ce dossier, la preuve d'une transaction verbale (règlement) entre les parties entraîne le rejet des plaintes soumises à la Commission des relations du travail.

#### **LE CACOGRAPHE ET SA PLUME**

Il est indéniable que la parole d'une partie ou de son représentant a une valeur « légale » en matière d'entente à l'amiable concernant des griefs, plaintes ou autres poursuites, voire même une promesse de contrat de travail. Le problème est la preuve de cette entente. Évidemment en matière de personne morale de droit public, les conclusions ne sont pas aussi évidentes car une municipalité ne parle que par résolution de son conseil. Cependant, la tendance est définitivement vers la reconnaissance des ententes verbales. La morale de cette histoire est que la signature d'une entente par les parties a toujours l'avantage d'éviter bien des soucis. QUE CELUI QUI ÉCRIT MAL (LE CACOGRAPHE) PRENNE SA PLUME ET RÉDIGE.

\*Sur demande la jurisprudence citée pourra vous être transmise.

\*\*\*\*\*

*\*ME SERGE BOUCHARD est avocat-associé au secteur travail et scolaire chez POTHIER DELISLE S.E.N.C. Il est de plus membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (CRIA). Il a été chargé de cours à l'Université Laval et a enseigné le droit du travail à l'École du Barreau du Québec. M<sup>e</sup> Bouchard représente couramment la partie patronale lors de dossiers de relations du travail dans le secteur municipal et l'entreprise privée.*



#### **Équipe de droit du travail et scolaire**

Me René Lapointe  
Me Claude Sauvageau  
Me Pierre Bégin  
Me Jean-Claude Girard  
Me Serge Bouchard  
Me Jean-Hugues Fortier  
Me Louise Crête  
Me Geneviève Lapointe  
Me Valérie Lizotte  
Me Caroline Boudreau  
Me Marie-Christine Blouin  
Me Philippe Asselin

**POUR CONNAÎTRE LES COORDONNÉES DES MEMBRES DE NOTRE BUREAU, CONSULTEZ NOTRE SITE WEB AU :**

**[www.pothierdelisle.com](http://www.pothierdelisle.com)**

**AVIS** Le contenu de cette publication ne saurait être interprété comme un avis juridique et est publié uniquement à des fins d'information.

Toute reproduction partielle ou intégrale de ce document est autorisée avec mention de la source.