

UNE CLAUSE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À LA FORMATION EST-ELLE LÉGALE?

PAR VINCENT METSÄ

LES PARTIES À UN CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL PEUVENT-ELLES PRÉVOIR UNE CLAUSE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS RELIÉS À LA FORMATION EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE?

À l'embauche d'un employé et même en cours d'emploi, il n'est pas rare que l'employeur exige que certaines formations soient suivies. Différentes raisons peuvent motiver le désir des employeurs de voir leurs employés suivre une formation : sécurité, tâches spécialisées, changements technologiques, exigences d'un fournisseur, etc.

Des coûts très importants peuvent être associés à la formation du personnel, notamment dans certains secteurs d'activités où le taux de roulement est particulièrement élevé. L'employeur peut-il s'assurer d'obtenir un retour sur son investissement ou est-il à la merci de départs imprévisibles des employés?

La Commission des relations du travail (ci-après « C.R.T. ») s'est récemment penchée sur cette question dans la décision *Atelka Inc.*¹ L'employeur est une entreprise œuvrant dans le secteur du service à la clientèle et exécutant des mandats en impartition pour les grands joueurs du domaine des télécommunications. Les employés sont affectés à un client et doivent préalablement recevoir une formation afin d'acquérir les connaissances nécessaires. Lorsqu'une campagne se termine et qu'une autre commence, il est exigé que les employés signent un nouveau contrat de travail et assistent à une nouvelle formation en lien avec les spécificités de l'entreprise qui achète ce service. Une employée a refusé de signer une entente de remboursement des frais liés à la formation jointe à son nouveau contrat de travail.

La plaignante occupait le poste d'agent au service à la clientèle. Son poste consistait essentiellement à répondre aux appels des clients de la compagnie pour laquelle le mandat était exécuté. De retour d'un congé de maternité, on lui propose de travailler sur

une nouvelle campagne. Une formation de trente et un (31) jours et une période d'intégration de deux (2) semaines sont alors exigées et c'est dans ce contexte qu'on lui demande de signer un nouveau contrat de travail ainsi qu'une entente de remboursement des frais liés à la formation.

La clause de remboursement se lit :

« Advenant le cas où l'employé(e) quitterait de sa propre initiative la société ou ne respecterait pas les engagements pris au moment de l'embauche (disponibilités pour les horaires de travail), dans un délai de 16 semaines à compter de la date du premier jour de production, l'employé(e) s'engage à rembourser à la compagnie Atelka les frais encourus selon un décompte inversement proportionnel à son temps de présence dans l'entreprise.

Le coût forfaitaire pris en compte pour le calcul de cette indemnité est de 125 \$ par semaine. »

La plaignante prétend que signer l'entente contrevient à l'article 85.1 de la *Loi sur les normes du travail*² (ci-après « L.N.T. ») qui prévoit notamment qu'« un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise. »

La C.R.T. conclut, en l'espèce, que cette clause est illégale et que la plaignante pouvait refuser, à bon droit, de l'accepter comme partie à son contrat de travail.

Cette conclusion s'inspire du jugement de la Cour d'appel dans *Créances garanties du Canada c. Commission des normes du travail*³ dans lequel la Cour a décidé qu'une pratique de retenue sur le salaire des frais du permis nécessaire à l'exercice des fonctions d'agent de recouvrement contrevient à l'article 85.1 de la L.N.T., ces frais étant reliés aux opérations de l'agence de recouvrement. L'employeur assumait le coût d'acquisition

¹ *Chayer c. Atelka Inc.*, 2010 QCCRT 128.

² L.R.Q., c. N-1.1.

³ *Créances garanties du Canada c. Commission des normes du travail*, 2008 QCCA 1428.

du permis et retenait, par la suite, un montant de 50 \$ par semaine sur la paye des employés et ce, jusqu'au remboursement total. Dans son jugement, l'honorable juge Michel Robert précisait que l'article 85.1 L.N.T. avait été édicté en vue de protéger la rémunération du salarié contre certaines déductions que les employeurs pourraient effectuer sur leur salaire. Il conclut finalement que l'acquisition des permis nécessaires à l'exercice de la fonction d'agent de recouvrement est reliée aux opérations d'une agence œuvrant dans ce secteur. Il en serait autrement si les permis pouvaient être d'une utilité certaine chez un autre employeur que celui l'exigeant :

« [26] [...] Il est vrai que, tout comme l'agence de recouvrement qui ne peut fonctionner sans agents de recouvrement, le bureau d'avocats ne peut fonctionner sans avocats dûment inscrits au Barreau et l'agence de transport ne peut fonctionner sans conducteurs ayant des permis de conduire valides. Toutefois, à la différence de l'avocat et du conducteur, l'agent de recouvrement n'a pas la possibilité de tirer un avantage personnel de son permis, c'est-à-dire indépendant de sa qualité d'employé. »⁴

Le critère essentiel dans ce type de situation, d'abord énoncé dans le jugement *Créances Garanties du Canada* (précité), et repris par la C.R.T., repose sur le constat que la formation dispensée ne constitue pas un « *actif personnel* » pour l'employé. En effet, il lui est impossible d'utiliser la formation reçue ailleurs que dans le cadre particulier de son travail chez cet employeur et pour cette campagne bien précise :

« [27] [...] En effet, non seulement cette formation dispensée aux agents n'est-elle pas susceptible de leur profiter ailleurs, mais elle ne vaut que pour une campagne donnée chez leur employeur, tout étant à recommencer chaque fois qu'une campagne prend fin et qu'une autre s'amorce. Force est de conclure que la clause de remboursement en question contrevient à l'article 85.1 de la loi et que l'intimée n'avait pas le droit d'exiger sa signature. »⁵

L'expression « *frais reliés aux opérations d'une entreprise* » renvoie aux frais découlant des activités normales de l'entreprise dans la réalisation de l'objet dominant qu'elle s'est donné. Si la formation est indispensable à l'entreprise et que l'employé n'en tire aucun bénéfice à l'extérieur de sa relation exclusive employeur-employé, les frais liés à cette formation constituent des frais reliés aux opérations de l'entreprise au sens de l'article 85.1 de la L.N.T. et doivent donc être assumés par l'employeur.

Rappelons finalement qu'en vertu de l'article 57(4) L.N.T., le salarié qui suit une formation à la demande de l'employeur est considéré au travail et il doit, à ce titre, recevoir au moins le salaire minimum en application de l'article 40 L.N.T. Ce dernier article prévoit qu'un salarié « *a droit de recevoir un salaire au moins équivalent* » au salaire minimum fixé par le gouvernement alors que l'article 57 L.N.T. prévoit certaines situations où le salarié est réputé être au travail, notamment en « *période d'essai ou de formation exigée par l'employeur* ». Une clause de remboursement de formation peut donc potentiellement contrevir également aux dispositions applicables quant au salaire minimum.

En conclusion, on ne peut par contrat imposer une clause prévoyant le remboursement de frais reliés à la formation en cas de départ volontaire lorsque ladite formation est à l'avantage unique de l'employeur. Un employé congédié par suite d'un refus de signer une telle clause peut donc exercer un des recours prévus aux articles 122 et 123 de la L.N.T. Ainsi, dans la décision *Atelka* précitée, le juge administratif a accueilli la plainte, annulé le congédiement et ordonné la réintégration de la plaignante dans ses fonctions.

VINCENT METSÀ

514 877-2945 vmetsa@lavery.ca

⁴ Précité note 3, p. 8.

⁵ Précité note 1, p. 8.

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN

PIERRE-L. BARIBEAU, CRIA 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca
 PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca
 JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca
 VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca
 MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca
 KARINE CORMIER 514 877-2955 kcormier@lavery.ca
 PIERRE DAVIAULT 450 978-8107 pdaviault@lavery.ca
 MICHEL DESROSIERS 514 877-2939 mdesrosiers@lavery.ca
 JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdmoulin@lavery.ca
 PHILIPPE FRÈRE 514 877-2978 pfrere@lavery.ca
 MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca
 JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca
 NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca
 VALÉRIE KOROSZ 514 877-3028 vkorosz@lavery.ca
 JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca
 NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca
 CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca
 GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca
 FRANCE LEGAULT 514 877-2923 flegault@lavery.ca
 GUY LEMAY, CRIA 514 877-2929 glemay@lavery.ca
 VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca
 CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca
 CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca
 ISABELLE MARCOUX 514 877-3085 imarcoux@lavery.ca
 VINCENT METSÀ 514 877-2945 vmetsa@lavery.ca
 VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca
 FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca
 MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperrault@lavery.ca
 JACQUES PERRON 514 877-2905 jperron@lavery.ca
 MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC CAROLE GENEST AU 514 877-3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2010 ► LAVERÉ, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA