

CONTENU:

- LES LIMITES DE LA PRÉCLUSION PROMISSOIRE EN DROIT MUNICIPAL
- LE LIVRE DE MINUTES DE VOTRE COMPAGNIE
- LES TROIS VISAGES DU CONGÉDIEMENT AU QUÉBEC

RPGL INFO

LES LIMITES DE LA PRÉCLUSION PROMISSOIRE EN DROIT MUNICIPAL

En 2001, avec l'arrêt *Centre hospitalier Mont-Sinaï c. Québec (Ministre de la Santé et des Services sociaux)*, [2001] 2 RCS 281, la Cour suprême du Canada a donné le coup d'envoi à l'application de la théorie de la préclusion promissoire en droit public québécois.

Rappelons-nous brièvement que la Cour suprême, dans *Centre hospitalier Mont-Sinaï* avait retenu que les critères suivants devaient être rencontrés pour invoquer avec succès la doctrine de la préclusion. La partie qui l'invoque doit établir que l'autre partie a « [1] par ses paroles ou sa conduite, fait une promesse ou donné une assurance [2] destinées à modifier leurs rapports juridiques et à inciter à l'accomplissement de certains actes. De plus, le destinataire des déclarations doit prouver que, [3] sur la foi de celles-ci, [4] il a pris une mesure quelconque ou a de quelque manière changé sa position. » Des arrêts récents de la Cour suprême du Canada et la Cour d'appel du Québec nous enseignent que, dans certaines situations, cette doctrine ne pourra pas être invoquée à l'encontre des municipalités.

LIMITES

Autorité insuffisante

Dans un premier temps, la théorie de la préclusion ne pourra pas s'appliquer si la promesse a été faite par une personne qui ne détient pas l'autorité décisionnelle requise. La Cour d'appel en est arrivée à une telle conclusion dans l'arrêt *Perez c. Ville de Dollard-des-Ormeaux*, 2014 QCCA 76. Un citoyen ne peut donc pas forcer une municipalité à donner suite à la promesse écrite faite par son directeur général quant à la vente d'un terrain. Seul

le conseil municipal possède l'autorité requise dans une telle situation.

Dans le même ordre d'idée, la Cour d'appel a réitéré qu'une promesse ne sera pas opposable à une municipalité tant et aussi longtemps qu'elle n'aura pas été exprimée explicitement par l'adoption en bonne et due forme d'une résolution par le conseil municipal. Pour cette raison, la Cour d'appel, dans l'arrêt *Transport de conteneurs Garfield inc. c. Ville de Montréal*, 2005 QCCA 120, a refusé de forcer une municipalité à s'en tenir à une interprétation donnée de sa réglementation ou de ne pas tenter de poursuite.

Infractions pénales

Dans ce même arrêt, la Cour d'appel a également précisé que la doctrine de la préclusion promissoire n'est d'aucun secours lors d'une poursuite pénale.

Ce faisant, la Cour d'appel faisait écho à un arrêt rendu l'année précédente par la Cour suprême du Canada dans *Immeubles Jacques Robitaille inc. c. Ville de Québec*, 2014 CSC 34. Dans une décision unanime, la Cour suprême a fermé définitivement la porte à la préclusion promissoire en tant que défense à une accusation pénale :

Les infractions de responsabilité stricte en matière de réglementation sont adoptées dans l'intérêt public, elles sont explicites et elles ont force de loi – y compris contre l'autorité publique qui les a adoptées et les applique. La doctrine de la préclusion en droit public ne saurait faire échec à leur application.

Promesse contraire à l'ordre public

Finalement, la théorie de la préclusion ne doit pas servir à autoriser une dérogation à des dispositions d'ordre public. Par

Suite de l'article >

NOTRE PASSION,
VOS SOLUTIONS

exemple, un usage interdit par un règlement de zonage ne pourra pas être avalisé par l'application de la préclusion promissoire. Comme l'indiquait la Cour suprême dans *Immeubles Jacques Robitaille inc.*, une municipalité ne peut pas promettre d'autoriser une dérogation à sa propre réglementation. Les tribunaux ne peuvent donc pas forcer une municipalité à donner suite à une promesse qu'elle n'a pas le droit de faire.

Les dispositions des règlements de zonage et de lotissement sur les parcs, terrains de jeux et espaces naturels sont également d'ordre public. Selon ce qu'enseignait la Cour d'appel dans *Ville de Québec c. Société immobilière du Québec*, 2013 QCCA 305, une municipalité ne peut pas promettre à une personne qu'elle ne sera pas tenue de payer la contribution aux fins de parcs.

Il arrive également que le fonctionnaire d'une municipalité procède à l'émission d'un permis par erreur. L'erreur commise par le fonctionnaire municipal lors de l'étude de la demande de permis ne constitue pas une promesse rencontrant les conditions d'ouverture de la doctrine de la préclusion promissoire. Cette théorie est donc inapplicable pour valider un permis délivré illégalement, comme l'a confirmé la Cour d'appel dans l'arrêt *Ville de Carleton-sur-Mer c. Lacroix & Fils Itée*, 2014 QCCA 1345.

CONCLUSION

Suite à ces arrêts, force est de conclure que cette doctrine est loin de constituer, pour les citoyens, une panacée et connaît même des limites importantes. Cette théorie ne sera notamment d'aucune utilité si la promesse n'a pas été faite par une personne ayant l'autorité requise, si elle est contraire à la loi ou la réglementation ou en défense à des accusations pénales.



Me Vincent Vaillancourt

RPGL avocats
819-561-1042 p. 218
vaillancourt@rpgl.ca

L'IMPORTANCE DU LIVRE DES MINUTES DE VOTRE COMPAGNIE

Toute personne qui exploite son entreprise sous forme de « compagnie » doit tenir un livre de société plus communément appelé « livre des minutes ». Pourtant, bien que cette obligation de tenir un livre des minutes soit imposée par les lois corporatives, trop souvent il nous arrive en pratique, lorsque nous demandons à nos clients de nous apporter leur livre de minutes, d'obtenir la réponse suivante : « Un livre de quoi? » ou encore « Je l'ai perdu! ».

Quelle est donc l'utilité réelle d'un tel livre des minutes? Que contient ou que devrait contenir le livre des minutes? Voyons brièvement ce qu'il en est.

CONTENU DU LIVRE DES MINUTES

Lorsqu'une entreprise est incorporée, un livre des minutes pour la nouvelle compagnie devrait nécessairement être constitué. Ce livre (qui se présente

généralement sous la forme d'un cartable) contient en outre les statuts (la charte) de la compagnie, les règlements de celle-ci, les différents registres qui confirment notamment l'identité des actionnaires et administrateurs de la compagnie et l'ensemble des procès-verbaux et des résolutions qui reproduisent les décisions prises par les actionnaires et administrateurs de la compagnie.

En bref, ce livre contient essentiellement l'historique de la compagnie et permet, lorsqu'il est maintenu à jour, à quiconque le consulte d'avoir un portrait exact de la situation juridique de cette dernière.

POURQUOI UN LIVRE DES MINUTES?

D'une part, il est obligatoire pour une compagnie d'avoir un tel livre des minutes. Cela est prévu dans la loi (fédérale ou provinciale) sous laquelle votre compagnie a été incorporée. Mais il y a plus. Il est très difficile de retracer l'historique d'une compagnie sans un tel livre. À titre d'exemple, avez-vous déclaré un dividende à vos actionnaires pour une année déterminée?

[Suite de l'article >](#)

Peut-être avez-vous déclaré un tel dividende dans vos documents comptables et fiscaux mais, sachez qu'en l'absence d'une telle résolution, votre dividende n'a tout simplement jamais été déclaré. De quelle façon les autorités fiscales traiteront les sommes que vous avez reçues?

Sans un livre des minutes à jour, comment pourra-t-on valider à quelle date vos actions ont été émises et à quel prix? Comment pourra-t-on valider l'identité des administrateurs d'une compagnie à une date donnée? De nombreuses informations et décisions importantes devraient donc se trouver dans le livre des minutes de votre compagnie.

Enfin, lorsque vous voudrez vendre votre compagnie ou que vous voudrez obtenir un financement d'importance auprès d'un prêteur, une des choses qu'on vous demandera est le livre des minutes de votre compagnie. Aussi bien l'avoir et le maintenir à jour!

RECONSTITUTION D'UN LIVRE DES MINUTES ET MISE À JOUR

Pour terminer, si vous faites partie de ceux qui n'ont pas de livre des minutes pour leur compagnie ou encore si celui-ci n'est pas à jour, nous vous conseillons de faire appel aux services d'un professionnel du droit, car il est possible de reconstituer un livre des minutes à partir des données comptables et factuelles que vous pourrez lui fournir. De plus, ne négligez pas la mise à jour annuelle de votre livre des minutes et encore une fois, un avocat ou un notaire œuvrant dans le domaine corporatif pourra prendre en charge cette responsabilité pour vous!

Me Jonathan Coulombe

RPGL avocats
819-561-1042 p. 213
jcoulombe@rpgl.ca



LES TROIS VISAGES DU CONGÉDIEMENT AU QUÉBEC

Cet article constitue le premier d'une série de trois articles portant sur la fin d'emploi. Il vise à établir la distinction entre le congédiement disciplinaire, le congédiement administratif et le congédiement déguisé.

Le Code civil du Québec prévoit que chaque partie à un contrat de travail à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre partie un préavis raisonnable (ce que le Code civil appelle un délai congé). Lorsque le salarié met fin au contrat, il s'agit généralement d'une démission. Si la fin du contrat vient de l'employeur, il s'agit généralement d'un congédiement (à moins qu'il ne s'agisse d'un licenciement en cas de fermeture d'entreprise ou pour des motifs économiques ou de changements technologiques, par exemple).

Le droit québécois traitera différemment le congédiement d'un salarié, tout dépendant de si celui-ci bénéficie de deux ans de service continu ou non. L'employeur mettant fin à un emploi d'un salarié qui justifie de deux ans de service continu dans la même entreprise doit avoir une cause juste et suffisante pour le faire. Le salarié qui croit avoir été congédié sans cause

juste et suffisante pourra soumettre une plainte à la Commission des normes du travail.

Le congédiement peut être fait pour des motifs disciplinaires ou administratifs. De plus, dans certaines circonstances, la démission du salarié peut être assimilée à un congédiement. Il s'agit alors d'un congédiement déguisé.

LE CONGÉDIEMENT DISCIPLINAIRE ET LE CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF

Essentiellement, un congédiement sera disciplinaire lorsque la mesure est prise en raison d'un manquement volontaire d'un salarié et administratif lorsqu'il résulte d'un manquement involontaire (Syndicat des employés municipaux de Jonquière (S.C.F.P.) section locale 2466 et Ville de Jonquière, 1997, AZ-98011026, repris dans Costco Wholesale Canada Ltd c. Laplante, 2005 QCCA 788).

Le congédiement disciplinaire

Généralement, le congédiement disciplinaire résultera d'une faute intentionnelle de la part du travailleur.

[Suite de l'article >](#)

Ce congédiement serait alors le point culminant d'une situation disciplinaire, soit une situation que l'employeur aurait tenté de remédier par diverses mesures, tels que des avertissements écrits et des suspensions. Ceci réfère à la notion de gradation (ou progression) des sanctions, ce qui sera abordé dans une chronique future.

Le congédiement administratif

Le congédiement administratif repose sur l'incapacité du travailleur d'accomplir son travail (par exemple, en raison de son absentéisme ou de son incompétence). Notons immédiatement qu'un dossier disciplinaire vierge n'empêche pas un congédiement administratif (Le Regroupement des travailleurs et travailleuses du Québec et la Municipalité de Rigaud, 4 septembre 2003, AZ-50194535 (A. Sylvestre)).

Pour qu'un congédiement administratif soit considéré légal, six critères (cités dans la décision Costco et dans Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College, [2004] 1 R.C.S. 727) devront être respectés :

- Le salarié doit connaître les attentes de son employeur;
- Son rendement doit être significativement insatisfaisant par rapport à celui des autres employés;
- Il doit avoir été avisé que son rendement est insatisfaisant;
- Il doit avoir bénéficié de l'aide et du soutien nécessaire afin de corriger la situation;
- Il doit avoir été prévenu des conséquences d'une absence d'amélioration sur la relation d'emploi;
- La décision de l'employeur doit avoir été prise de bonne foi.

LE CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

Enfin, parfois un congédiement peut se « déguiser » en démission. Selon la Cour suprême (dans Farber v. Royal trust Co [1997] 1 R.C.S. 846):

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Vu l'absence de congédiement formel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de congédiement déguisé.

Pour déterminer s'il s'agit d'un congédiement déguisé, un juge devra examiner si « une personne raisonnable se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail ». Selon la Cour suprême, le fait que le travailleur soit prêt à accepter une partie des modifications ne change rien. L'intention de l'employeur (s'il voulait ou non forcer le travailleur à démissionner) n'est pas pertinent non plus.

CONCLUSION

Lorsqu'un décideur (arbitre, juge administratif, ...) examine une fin d'emploi qui émane de l'employeur, ce dernier examinera si cette fin d'emploi était de nature disciplinaire ou administrative et si les conditions pour mettre fin à l'emploi étaient respectées. Dans les deux cas, les obligations de l'employeur seront différentes dépendamment de si le travailleur bénéficie de deux années de service continu ou non. Si l'employé est à l'origine de la fin d'emploi, le décideur examinera s'il a été « poussé » à démissionner; dans ce cas, on parlera alors de congédiement déguisé.

Le prochain article de la série sur la fin d'emploi portera sur la cause juste et suffisante prévue, notamment, à la Loi sur les normes de travail.

Me Andrea Talarico

RPGL avocats
819-561-1042 p. 233
atarico@rpgl.ca