OSLER

Franchisé ou salarié? La Cour Suprême tranche

29 AOÛT 2019 6 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- Litiges en matière de franchise

Auteurs(trice): Éric Préfontaine, François Laurin-Pratte

Contexte

Le 3 mai 2019, une majorité des juges de la Cour suprême du Canada rejetait l'appel formé par Modern Concept d'entretien inc. (Modern) contre l'arrêt de la Cour d'appel du Québec. De ce fait, la Cour suprême confirme que le franchisé dans cette affaire se qualifie de « salarié » au sens de la *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2, avec pour résultat qu'il bénéficie des conditions minimales de travail décrétées en vertu de cette Loi.

Pour le contexte plus détaillé de cette affaire, nous invitons le lecteur à cliquer ici pour consulter notre analyse de l'arrêt de la Cour d'appel. Rappelons seulement que Modern exploite un réseau de franchises dans le domaine de l'entretien ménager de bureaux. Le modèle d'affaire du franchiseur fonctionne selon un modèle dit « tripartite ». Dans un premier temps, Modern signe un contrat d'entretien avec un donneur d'ouvrage. Dans un deuxième temps, Modern cède le contrat à l'un de ses franchisés, avec le consentement du donneur d'ouvrage, afin que le franchisé fournisse les services requis par le contrat d'entretien. La cession de contrat n'est toutefois qu'imparfaite, puisque Modern conserve la responsabilité de l'exécution des obligations prévues au contrat d'entretien.

M. Bourque, avec l'aide de sa conjointe, exploite à travers sa propre entreprise une franchise offerte par Modern. Le contrat de franchise stipule expressément dans son préambule que le franchisé conserve « l'entier contrôle sur la gestion de son exploitation », et que celle-ci « comporte un risque d'affaires comme tout autre commerce dont LE FRANCHISEUR n'est pas garant d'aucune façon ».

Motifs et conclusions

Le franchisé est-il un « salarié » au sens de la Loi bénéficiant de conditions de travail fixées par décret, ou est-il plutôt un entrepreneur indépendant n'en bénéficiant pas? Comme la Cour d'appel avant elle, la Cour suprême explique qu'il faut, pour répondre à cette question, identifier la partie qui assume véritablement le risque d'entreprise, espérant en retour réaliser un profit.

La juge Abella, s'exprimant pour la majorité, rappelle que le critère du risque d'entreprise exige une analyse contextuelle afin de déterminer la capacité véritable du franchisé d'organiser son entreprise en vue de réaliser un profit. Le fait que le franchisé dispose d'un certain degré d'autonomie ne signifie pas qu'il assume le risque d'entreprise, pas plus d'ailleurs que sa qualité de franchisé ou les dénominations utilisés dans le contrat de franchise. Au-delà de l'intention déclarée des parties quant à la volonté du franchisé d'assumer un risque d'affaires, il faut plutôt évaluer la nature véritable de la relation entre les parties.

Appliquant ce cadre d'analyse, la majorité reprend pour l'essentiel les motifs de la Cour d'appel au sujet de la relation tripartite entre Modern, le franchisé et le donneur d'ouvrage. Selon les juges majoritaires, cette relation révèle un indice important quant à l'identité de la partie assumant véritablement le risque d'entreprise, soit le degré particulièrement élevé de contrôle exercé par Modern sur son franchisé. Suivant le mécanisme de cession des contrats d'entretien discuté plus haut, Modern demeure responsable de l'exécution des contrats d'entretien envers le donneur d'ouvrage et se réserve, dans le contrat de franchise, un pouvoir important de contrôle et de surveillance du franchisé. Bien que chaque franchiseur exerce un certain contrôle sur ses franchisés, comme l'a fait remarquer la majorité, nous constatons que le niveau de contrôle est plus élevé que ce qui caractérise habituellement la relation entre un franchiseur et son franchisé (p. ex. le franchisé a été payé par dépôt direct par Modern plutôt que directement par le client ; le contrat de maintenance a été négocié entre le répondant – le franchiseur et le client sans la participation du franchisé ; etc.)

Selon la majorité, un tel niveau de contrôle a pour objectif de diminuer le risque découlant de la responsabilité continue du franchiseur envers le donneur d'ouvrage. De façon corrélative, il engendre une réduction tout aussi importante de l'autonomie du franchisé et limite la capacité de ce dernier de contrôler, d'organiser et d'agrandir sa propre entreprise. Ces éléments amènent la majorité à la conclusion que Modern assumait véritablement le risque d'entreprise. La Cour confirme donc la décision de la Cour d'appel à cet effet et rejette le pourvoi. M. Bourque, à titre de salarié au sens de la *Loi* a donc droit aux conditions de travail décrétée en vertu de la Loi.

Les juges Côté, Brown et Rowe, pour leurs parts dissidents, auraient accueilli le pourvoi et rétabli le jugement de première instance. Selon eux, le mécanisme de « cession imparfaite » des contrats d'entretien n'aurait pas d'incidence significative sur le risque d'entreprise assumé par M. Bourque. Pour les juges dissidents, il faudrait plutôt déterminer si le travailleur avait l'intention d'accepter un véritable risque d'entreprise. Le juge de première instance aurait donc eu raison de conclure que M. Bourque n'était pas un salarié au sens de la Loi, puisque selon la preuve, il avait l'intention d'assumer un véritable risque d'entreprise en vue de réaliser un profit.

Commentaires

D'une part, il importe de délimiter la portée de cet arrêt. Le raisonnement de la Cour s'applique à une situation particulière où des conditions de travail sont décrétées en vertu d'une Loi adoptant une définition très large de la notion de « salarié ». La Cour reconnaît explicitement que la définition de la Loi dépasse celle du droit commun. D'autre part, la Cour souligne aussi le degré de contrôle très important exercé par le franchiseur, lequel, tel que mentionné précédemment, dépasse celui qui caractérise normalement les relations entre un franchiseur et son franchisé.

Néanmoins, on peut retenir de cet arrêt l'importance pour le franchiseur de connaître les lois en matière d'emploi qui s'appliquent à son domaine d'exploitation. La présente affaire nous rappelle que des lois particulières renferment parfois des définitions atypiques de « salarié » et d'« employeur », et que celles-ci peuvent avoir des conséquences inattendues sur les obligations du franchiseur envers son franchisé.