

Questions juridiques

**** Rappel :** En tant qu'entraîneur professionnel, vous avez droit à une heure de consultation juridique gratuite. Veuillez nous écrire à procoach@coach.ca si vous avez besoin de conseils juridiques.

Les contrats d'emploi à court terme peuvent être permanents!

Beaucoup d'entraîneurs sont embauchés pour une durée déterminée, soit un an, deux ans, voire quelques mois. Souvent, ces contrats sont renouvelés à maintes reprises, de sorte qu'un entraîneur embauché à l'origine pour une période d'un an peut finir par accumuler 20 ans d'ancienneté au sein d'un même organisme. Que se passe-t-il lorsque cet entraîneur est finalement licencié par son employeur? La réponse pourrait vous étonner.

Les employeurs décident souvent de recourir à des contrats consécutifs à durée déterminée pour éviter de devoir verser une indemnité correspondant à un long préavis de licenciement s'ils congédient l'employé sans motif sérieux. Certains employeurs croient qu'il n'y a aucune conséquence à congédier un employé au terme d'un contrat à durée déterminée. D'autres encore croient pouvoir congédier un employé avant la fin de son contrat à durée déterminée à une fraction du coût qu'aurait entraîné la rupture d'un lien d'emploi à long terme.

Récemment, des tribunaux canadiens ont jugé que, dans le cas des contrats consécutifs à durée déterminée, le préavis de licenciement auquel a droit l'employé doit être calculé en fonction de la durée totale de l'emploi et non pas de la durée du dernier contrat en date. Dans la décision *Burns c. UNB*, le tribunal a déclaré que, pour juger une affaire de congédiement injustifié, il fallait faire une distinction entre les contrats à durée déterminée et ceux à durée indéterminée. Le tribunal prend alors en compte des facteurs tels que la continuité de l'emploi au fil des multiples contrats à durée déterminée, l'uniformité de la durée des contrats, le régime applicable aux augmentations salariales et aux avantages sociaux et les autres conditions d'emploi pour déterminer si le lien d'emploi est limité dans le temps ou s'il est au contraire permanent. Par exemple, dans l'affaire *Latoski and James Smith Cree Nation, Re*, un arbitre de la Saskatchewan a conclu qu'une enseignante qui avait effectué une série de contrats d'un an devait être considérée comme une employée à plein temps. Pour arriver à cette conclusion, l'arbitre a examiné les modalités de son entente de travail (prestations de pension, dispositions pour l'hébergement), lesquelles s'inscrivaient dans la logique d'un lien d'emploi permanent.

Catherine Willson, avec la collaboration de Jessica Gahtan

willson@gsnh.com.

Goldman Sloan Nash & Haber LLP
www.gsnh.com