

CONTRAT D'EMPLOI (DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES)

FICHE TECHNIQUE

DESCRIPTION

Le contrat d'emploi du directeur des ressources humaines est un instrument juridique par lequel une entreprise, dénommée la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE, embauche une personne physique dénommée le DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES, dans le but de lui confier l'administration de son service des ressources humaines. Cet instrument permet de bien circonscrire les droits et les obligations respectifs des cocontractants, afin de bien régir leur relation.

UTILISATION

Il n'existe pas, au Canada, une disposition légale obligeant un employeur et un employé à signer un contrat formel de travail. Une simple entente verbale suffit à créer la relation contractuelle d'emploi qui sera soumise au régime de droit commun. Mais ce dernier risque de ne pas fournir un cadre juridique adéquat (fait sur mesure) pour répondre aux besoins spécifiques des parties concernées.

En guise d'illustration, il convient de mentionner ici la problématique de la délégation de pouvoirs aux cadres d'une entreprise. En effet, dans le contexte du droit commun québécois et canadien, l'absence d'un contrat écrit fixant les balises d'une telle délégation peut s'avérer problématique pour une entreprise dont les dirigeants jouissent parfois d'une trop grande latitude dans l'exercice de leurs pouvoirs exécutifs.

On distingue deux types d'instruments permettant de matérialiser la relation contractuelle d'emploi. Il s'agit d'une part, de la lettre d'engagement, et d'autre part, du contrat d'emploi. La lettre d'engagement se limite à énoncer les conditions générales de l'emploi sans entrer dans les détails. Le contrat d'emploi au contraire, vise à régir de façon précise, et dans les moindres détails, la relation entre l'employeur et l'employé. Vu le rôle important que le directeur des ressources humaines est appelé à jouer au sein de l'entreprise, il est important de ne laisser aucune place au hasard dans la confection du tissu contractuel qui les unit. Même si les contractants peuvent utiliser notre modèle très élaboré de lettre d'engagement (document C03.750 du présent ouvrage), nous privilégions, sans contredit, le contrat d'emploi puisque son contenu détaillé permet l'examen à la loupe de chacun des maillons constitutifs de ce type de relation juridique.

Toutefois, si le directeur des ressources humaines a un supérieur immédiat, tel un Vice-président des ressources humaines, il peut être souhaitable d'harmoniser le contrat d'emploi du directeur des ressources humaines avec celui de son supérieur immédiat. Il est aussi possible que la présence d'un Vice-président des ressources humaines en tant que supérieur immédiat confère au poste de directeur des ressources humaines un rôle de second plan. Si tel est le cas, la lettre d'engagement (document C03.750 du présent ouvrage) peut constituer un meilleur choix.

Par ailleurs, il convient de garder à l'esprit que le contrat est avant tout un instrument de négociation. Aussi, son contenu peut-il varier en fonction de ce qui est convenu avec la

personne concernée. Mais, le modèle de contrat présenté ci-après reprend les aspects les plus fondamentaux de ce type de relation. Il peut donc servir aussi bien de cadre de négociation que de guide de rédaction du contrat d'emploi du directeur des ressources humaines.

En ce qui concerne son contenu juridique, il convient de signaler que cet instrument a été conçu en fonction du droit applicable de la province de Québec, Canada. Toute utilisation projetée de ce document pour une juridiction autre que celle de la province de Québec doit faire l'objet d'une validation de son contenu juridique par un juriste exerçant sa profession au sein de cette autre juridiction.

PRÉSENTATION

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Acte notarié | <input checked="" type="checkbox"/> Acte sous seing privé |
| <input type="checkbox"/> Formule obligatoire | <input type="checkbox"/> Formule facultative |

VALIDATION

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Inscription au registre foncier | <input type="checkbox"/> Inscription au registre des droits personnels et réels mobiliers |
| <input type="checkbox"/> Dépôt | <input type="checkbox"/> Enregistrement |
| <input type="checkbox"/> Approbation publique | <input type="checkbox"/> Approbation privée |
| <input type="checkbox"/> Déclaration d'immatriculation | <input checked="" type="checkbox"/> Aucun |

DOCUMENTATION

- Lois et règlements

Lois fédérales

Code canadien du travail, L.R.C. c. L-2.

Code criminel, L.R., 1985, ch. C-46.

Loi canadienne sur les sociétés par actions, L.R. (1985), ch. C-44 :

Art. 115, 121 et 189 al.2 (Délégation de pouvoirs)

Loi de l'impôt sur le revenu, L.R.C. (1985), ch. 1 (5e suppl.).

Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.R.C. 1995, c. 44.

Loi sur l'intérêt, L.R., 1985, ch. I-15.

Loi sur la faillite et l'insolvabilité, L.R., 1985, ch. B-3.

Loi sur la Monnaie, L.R. (1985) Ch. C-52.

Loi sur la protection des obtentions végétales, 1990, ch. 20.

Loi sur les brevets, L.R., 1985, ch. P-4.

Loi sur les dessins industriels, L.R., 1985, ch. I-9.

Loi sur les marques de commerce, L.R., 1985, ch. T-13.

Loi sur les pensions, L.R.C. c. P-6.
Loi sur les syndicats ouvriers, L.R.C. c. T-14
Loi sur les topographies de circuits intégrés, 1990, ch. 37.

Lois provinciales

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.
Code civil du Québec, L.Q., 1991, c. 64 :
 Art. 2085 à 2097 (Contrat de travail)
 Art. 335 et 1337 (Délégation de pouvoirs)
 Art. 1306 et 1307 (Pleine administration des biens d'autrui)
Code de procédure civile, L.R.Q. c. C-25.
Code du travail, L.R.Q. c. C-27.
Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information,
 L.R.Q. c. C-1.1.
Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre,
 L.R.Q. c. D-7.1.
Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
 protection des renseignements personnels, L.R.Q. c. A-2.1.
Loi sur l'assurance parentale, L.R.Q. c. A-29.011
Loi sur l'équité salariale, L.R.Q. c. E-12.001.
Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur
 privé, L.R.Q. c. P-39.
Loi sur la qualité de l'environnement, L.R.Q. c. Q-2, art. 20.
Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.Q. c. S-2.1.
Loi sur la taxe de vente du Québec, L.R.Q. c. T-0.1.
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles,
 L.R.Q. c. A-3.001.
Loi sur les compagnies, L.R.Q. c. C-38.
 Art. 77(1.1), 92, et 183 (délégation de pouvoirs)
Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q. c. D-2.
Loi sur les impôts, L.R.Q. c. I-3, art. 32, 37 et ss.
Loi sur les impôts, L.R.Q. c. I-3 .
Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c. N-1.1.
 Art. 81.10 à 81.14 (Congé parental)
Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la
 gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction,
 L.R.Q. c. R-20.

Réglementation provinciale

Code de déontologie des commissaires et des assesseurs de la
 Commission des lésions professionnelles, R.R.Q., c. A-3.001, r.
 0.1.
Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui
 embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle,
 R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.2.
Règlement –cadre concernant les ententes relatives au regroupement
 d'employeurs aux fins de l'assujettissement à des taux

- personnalisés et aux modalités de calcul de ces taux, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.4.03.*
- Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.02.*
- Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, R.R.Q. 1981, c. R-20, r. 1.*
- Règlement de la régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 16.*
- Règlement général sur les régimes supplémentaires de rentes, R.R.Q. 1981, c. R-17, r. 1.*
- Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.I et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail, R.R.Q., c. N-1.1, r. 0.1.*
- Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, R.R.Q., c. D-7.1, r. 0.1.*
- Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.001.1.*
- Règlement sur l'assistance médicale, R.R.Q., A-3.001, r. 0.002.*
- Règlement sur l'avis de licenciement collectif, R.R.Q. 1981, c. F-5, r. 1.*
- Règlement sur l'entente relative à la rémunération versée durant la retraite progressive, R.R.Q., c. R-9, r. 3.3.*
- Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail, R.R.Q. 1981, c. N-1.1, r. 2.*
- Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail, R.R.Q. 1981, c. C-27, r. 3.*
- Règlement sur la détermination de la masse salariale, R.R.Q., c. D-7.1, r.2.01.*
- Règlement sur la détermination du taux d'intérêt applicable aux fins des articles 60, 90, 135, 261 et 364 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.4.02.*
- Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction, R.R.Q. 1981, c. F-5, r. 4.*
- Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, R.R.Q., c. R-20, r. 6.2.*
- Règlement sur la levée de la suspension et sur l'application de l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail à l'égard de certains salariés, R.R.Q., c. N-1.1, r. 2.1.*
- Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.01.1.*
- Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des lésions professionnelles et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.02.01.*

- Règlement sur la qualité du milieu de travail*, R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 15.
- Règlement sur la rémunération des arbitres*, R.R.Q., c. C-27, r. 4.3.
- Règlement sur la rémunération des membres de la Commission des lésions professionnelles autres que les commissaires*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.1.01.
- Règlement sur le barème des dommages corporels*, R.R.Q., c. A-03.001, r. 0.01.
- Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction*, R.R.Q., c. R-20, r. 3.1.
- Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996*, R.R.Q., c. E-12.001, r.1.
- Règlement sur le dépôt d'une sentence arbitrale et les renseignements relatifs à la durée des étapes de la procédure suivie pour l'arbitrage*, R.R.Q. 1981, c. C-27, r. 2.
- Règlement sur le programme de prévention*, R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 13.1.
- Règlement sur le régime d'apprentissage*, R.R.Q., c. D-7.1, r. 5.
- Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*, R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 6.1.
- Règlement sur les cotisations au régime de rentes du Québec*, R.R.Q. 1981, c. R-9, r. 2.
- Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, R.R.Q. 1981, c. D-7.1, r.1.
- Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination et de rémunération et les autres conditions de travail des employés non syndiqués du Conseil des services essentiels*, R.R.Q., c. C-27, r. 2.3.
- Règlement sur les exemptions de l'application de la section II du chapitre II de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, R.R.Q., c. D-7.1, r. 2.1.
- Règlement sur les frais de déplacement et de séjour*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.4.1.
- Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 23 de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, R.R.Q., c. D-7.1, r. 3.
- Règlement sur les intérêts*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.6.
- Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q. 1981, c. N-1.1, r. 3.
- Règlement sur les organismes collecteurs*, R.R.Q., c. D-7.1, r. 3.1.
- Règlement sur les placements du fonds national de formation de la main-d'œuvre*, R.R.Q., c. D-7.1, r. 4.
- Règlement sur les prestations*, R.R.Q., c. R-9, r. 5.1.
- Règlement sur les programmes de stabilisation sociale et de stabilisation économique*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.02.1.
- Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2004*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.03.
- Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, R.R.Q., c. R-20, r. 14.01.

Règlement sur les régimes complémentaires de retraite, R.R.Q., c. R-15.1, r. 1.

Règlement sur les régimes soustraits à l'application de certaines dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, R.R.Q., c. R-15.1, r. 2.

Règlement sur les services de santé au travail, R.R.Q., c. S-2.1, r. 20.1.

Règlement sur les taux de cotisation, R.R.Q., c. N-1.1, r. 5.3.

Règles de preuve, de procédure et de pratique de la CALP, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.1.

Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles, R.R.Q., c. A-3.001, r. 2.1.001.

Règles de preuve, de procédure et de pratique des bureaux de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, R.R.Q., c. S-2.1, r. 17.1.

Autres lois

La loi du 31 juillet 2002 dite Sarbanes-Oxley Act, Pub. L. No. 107-204, 116 Stat. 745 (U.S.A).

Décisions

Cour Suprême du Canada

Shafron c. KRG Insurance Brokers (Western) Inc., 2009 CSC 6 (CanLII) (Non applicabilité de la « théorie de la divisibilité ») [10.13 Non-concurrence]

Farber c. Cie Trust Royal, (C.S.C. 1997-03-27) CanLII 387 (rôle indemnitaire du délai-congé) [13.00 Fin du contrat]

Banque de Montréal c. Kuet leong ng, (C.S.C. 1989-09-28) CanLII 30 (définition de l'obligation de loyauté incombant à tout employé dont le cadre) [10.01 Disponibilité/Exclusivité]

Cour d'Appel du Québec

Sylvère c. Hazan, (C.A. 2006-05-24) SOQUIJ AZ-50375081. (forme des amendements) [12.05 Modification]

Tremblay c. Commission scolaire Lac St-Jean, (C.A. 2004-12-09) CanLII 48310 (l'incompétence du salarié comme motif sérieux de résiliation du contrat) [7.00 Attestations; 10.11 Conduite; 13.00 Fin du contrat]

Côté c. Entreprises Barrette ltée, (C.A. 2003-04-29) CanLII 23296 (résiliation sans motif avec préavis) [13.00 Fin du Contrat]

Paul Piché c. Louis-A. Bastien, (2002) C.A., SOQUIJ AZ-50112688 (la recherche l'intention commune des parties ne doit s'appliquer que si le contrat n'est pas clairement rédigé) [0.00 Interprétation]

Vassiliadis c. Hôpital Charles-Lemoyne (C.A. 2001.09.18) CanLII 20575, SOQUIJ AZ-50100606 (le décès du salarié rompt le lien d'emploi) [13.00 Fin du contrat]

- Commission des normes du travail c. Beaulieu*, (C.A. 2001-01-09) CanLII 20647 (critères pour définir la notion de « cadre supérieur ») [0.00 Interprétation]
- Tri-Tex Co. Inc. c. Gidéon* (C.A. 1999-09-07) CanLII 13314 (L'information confidentielle n'est pas un bien meuble) [10.12, Information Confidentielle]
- Lespérance c. Waswanipi Development Corporation*, (C.A. 1998-12-17) CanLII 12627 (Refus d'exercer ses obligations d'employeur) [1.03 délégation de pouvoirs]
- Burnac Corporation c. Entreprises Ludco ltée*, (C.A. 1991-03-07) CanLII 3565 (critères pour déterminer le caractère raisonnable d'une clause de non-concurrence) [10.13 Non-concurrence]
- Owens Illinois Canada Inc. c. Boivin*, (C.A. 1988-11-14), CanLII 1195 (le droit d'imposer une résidence à un endroit précis à son employé et même un déménagement) [9.06 Relocalisation]
- Procureur général du Québec c. Corriveau*, [1989] R.J.Q. 1 [15.00 Durée]

Cour Supérieure du Québec

- Cie Canada Tire inc. c. Gravel*, 2009 QCCS 3533 (CanLII) (Distinction contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée) [13.00 Fin du Contrat]
- Vidéotron ltée c. Rogers Wireless Partnership*, 2009 QCCS 996 (CanLII), (Mise de côté d'une clause d'intégralité) [0.02 Préséance]
- Ihag-Holding, a.g. c. Intravest Corporation*, 2009 QCCS 2699 (CanLII), SOQUIJ AZ-50560830 (Mise de côté d'une clause d'intégralité) [0.02 Préséance]
- Corcoran c. Duoject Medical Systems Inc.*, 2008 QCCS 5503 (CanLII) (Définition de « motif sérieux ») [13.00 Fin du Contrat]
- Digico Réseau global inc. c. Évaluations Val Beq inc.*, 2008 QCCS 2506 (CanLII); SOQUIJ AZ-50496169 (Responsabilité pour non respect des règles de l'art) [0.01.23 Meilleur Effort]
- Guardian du Canada (Nordique (La), compagnie d'assurances du Canada) c. Rimouski (Ville de)*, 2008 QCCS 2153 (CanLII), SOQUIJ AZ-50491080 (énumération des cas de force majeure) [0.01.17 Force Majeure]
- Roulottes A. & S. Lévesque (1993) inc. c. Lévesque*, 2008 QCCS 4221 (CanLII) (Distinction clause non concurrence dans contrat de vente d'entreprise et dans contrat de travail) [10.13 Non-concurrence]
- Bordeleau c. Banque Nationale du Canada*, (C.S 2007-07-09) CanLII 3283, SOQUIJ AZ-50441281 (modification du contrat d'emploi d'un cadre) [1.02 Tâches; 12.05 modification]
- 9085-9638 *Québec inc. (Comspec) c. Harvey* (C.S. 2006.08.10) CanLII 4978, SOQUIJ AZ-50389892, (portée et signification de la clause pénale) [10.13 Non-concurrence, 10.14 Non-sollicitation de la clientèle et 10.15 Non-sollicitation du personnel]
- Clinique médicale St-Antoine c. Beaulieu* (C.S. 2006-05-08) SOQUIJ AZ-50372591. (importance de clauses de règlements des

- différents et des clauses d'avis) [12.01 Avis et 12.02 Résolution des différends]
- Place Rosemère inc. c. Kid Biz Enfants inc.*, (C.S. 2006-05-04) SOQUIJ AZ-50371522 (importance des attestations) [5.00 Attestations réciproques]
- Veilleux c. Disques Passeport inc.*, 2006 QCCS 5346 (CanLII) (Renouvellement tacite ne se présume pas) [15.06 Non-reconduction]
- Entreprises R.E.R. Inc c. Boivin*, (C.S 2005-06-09) CanLII 22725, SOQUIJ AZ-50320445 (obligation de l'employé de donner à son employeur un délai de congé avant de démissionner) [13.00 Fin du contrat]
- Beaudry c. Société du Parc des Îles*, (C.S 2005-01-27) CanLII 2454, (intention des parties au moment de la conclusion d'un contrat de travail) [0.00 interprétation; 0.01.08 Changement de Contrôle]
- Corp. Scientifique Claisse Inc. c. Instruments Katanax Inc.*, (C.S 2004-05-05.) CanLII 12537, SOQUIJ AZ-50234396 (un ex-employé ne doit pas convertir à son usage et avantage les informations confidentielles de son employeur) [0.01.20, 10.12 Informations confidentielles]
- Beaudoin c. Banque de développement du Canada* (C.S. 2004-02-06) CanLII 581, SOQUIJ AZ-50218749 (cadre supérieur congédié et traité de façon inappropriée par son ex-employeur obtient l'homologation d'une transaction lui accordant une indemnité de cessation d'emploi) [9.07 Renseignements personnels, 11.02 recours]
- Wood c. Commer-Tech America Inc.*, (C.S. 2003-11-24) CanLII 20828 (congédiement pour raison de conflit d'intérêts) [10.17 Conflit d'intérêts]
- Guérard c. Guérin*, (C.S. 2002-03-12) CanLII 19928 (l'employeur est autorisé à communiquer à son procureur des renseignements personnels sur un employé) [9.07 Renseignements personnels]
- Linda Girard c. Marc Fortin*, (C.S. 2002-06-02), SOQUIJ AZ-50133105 (choix entre clause pénale et dommages-intérêts) [10.13.03, 10.14.02, 10.15.02 Pénalité]
- Merlitti c. Excel Cargo Inc.*, 2002 CanLII 41011 (QC C.S.)(Qualification de la durée du contrat de travail) [13.00 Fin du Contrat]
- Compagnie de location d'équipement clé Ltée c. Réjean Grégoire*, (1999) C.S., SOQUIJ AZ-99026506. (clause d'élection n'est pas annulable) [12.03 Élection]
- Boutique Jacob Inc. c. Place Bonaventure Inc.* (J.E. 95-1040 (C.S.) (indications sur le concept de stipulations essentielles) [0.01.35, 7.04 Stipulations essentielles]
- G. & R. de La Fontaine Inc. c. Bouthillette* (J.E. 95-1607 (C.S.) (départ d'un employé avec la liste des clients) [10.14 Non-sollicitation à la clientèle]
- Luc Mousseau c. Société de gestion Paquin Ltée*, (1994) C.S., SOQUIJ AZ-94021494. (importance de soulever la validité de la clause d'arbitrage au bon moment) [12.02.03 Arbitrage]

Roy c. Caisse populaire de Thetford Mines, (C.S. 1991-05-08) SOQUIJ AZ-91021534 (obligation de l'employeur de maintenir les conditions de travail et de fournir le cadre approprié pour son exécution) [9.05 Ressources]

Positron Inc. c. Desroches, [1988] R.J.Q. 1636 et *Société Pole-Lite Ltée c. Cormier*, [1989] R.J.Q. 1584 (théorie du tremplin) [0.01.20, 10.12 Informations confidentielles]

Tanguay c. Scanway Corp., (C.S. 1984-11-26), SOQUIJ AZ-85021072 (les informations subjectives contenues dans un curriculum vitae ne peuvent pas être considérées comme étant de fausses déclarations) [7.02 Renseignements]

Cour du Québec

Daoust c. Engrenages Sherbrooke inc (C.Q. 2007.06.29), CanLII7232, SOQUIJ AZ-50440910, (qualification du contrat) [0.00 Interprétation]

David A. Mellor Consultant inc. (Royal Lepage Héritage) c. Dahan, (2007) C.Q., SOQUIJ AZ-50414023 (définition « règles de l'art ») [0.01.23 Meilleur effort]

Doan c. Cygne enchanté inc., (2006) C.Q. SOQUIJ AZ-50356781. (mention des taxes) [0.04.03 Références financières]

Bolduc c. Au Pont de Bois, ébénisterie (C. Q 2004-10-25), CanLII 40868 (La perte de confiance d'un employeur à l'égard d'un cadre de l'entreprise constitue un motif sérieux de congédiement) [1.03 Délégation de pouvoirs, 1.03.02 reddition du compte; 13.00 Fin du contrat]

Gagnon c. Vidéotron télécom Ltée, (C.Q. 2004-06-14) CanLII 214 (pas d'indemnités en cas de démission de l'employé) [13.00 Fin du contrat]

Ayotte c. Grégoire Bégin Brunet & ass., (C.Q. 2002-04-22) CanLII 37578 (conception large du statut de salarié induite par la notion de « rémunération ») [2.00 Rémunération et avantages]

Autres tribunaux

Université McGill c. l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'université McGill. (T.A. 2007.06.12) SOQUIJ AZ-50439541 (lieu de travail ne constituant pas un attribut essentiel du poste) [1.04 lieu de travail; 9.06 Relocalisation]

Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, (SCFP-FTQ, section locale 4250) c. Hydro-Québec, (T.A. 2007-05-23) CanLII 20291 (violation code de conduite) [10.11 Code de conduite]

Syndicat des employés du centre hospitalier Honoré-Mercier Saint-Hyacinthe (CSN) c. Réseau santé Richelieu-Yamaska, (T.A. 2006-11-20) CanLII 42319 (congédiement pour fausse déclaration de l'employé sur son état de santé [État de santé]

- Manrell c. Canada*, (2003) CanLII 128 (CAF) (imposition des sommes relatives à un engagement de non-concurrence) [10.13 Non-concurrence, 10.14 Non-sollicitation de la clientèle 10.15 Non-sollicitation du personnel]
- Canada c. Fortino*, (1999) CanLII 9258 (CAF) (imposition des sommes relatives à un engagement de non-concurrence) [10.13 Non-concurrence, 10.14 Non-sollicitation de la clientèle et 10.15 Non-sollicitation du personnel]
- Air Atonabee Ltd. v. Canada (Minister of Transport)*, (1989), 27 C.P.R. (3d) 180 (F.C.T.D.) (critères déterminant si une information est confidentielle) [0.01.20, 10.12 Information Confidentielle]
- Bratti c. F & W Wholesale Ltd.*, (1989) 28 C.C.E.L. 142 (B.C. Co. Ct.) (Congédiement faisant suite à une prise de vacances durant une période de pointe pour son employeur) [2.05 Vacances]

❑ Doctrine

Monographies et contributions

- AUDET Georges, BONHOMME Robert, GASCON Clément, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e éd., Cowansville : Éditions Yvon Blais, 1991.
- AUST, A. Edward, CHARETTE, Lyse, *Le contrat d'emploi*, 2e éd., Cowansville, Yvon Blais, 1993.
- AUST, A. Edward, «Les obligations de loyauté, de diligence et de coopération du cadre supérieur», *Barreau du Québec, Service de la formation permanente, Développements récents en droit du travail* (1993), Cowansville, Y. Blais, 1993, p.45-64.
- BAUDOUIN, Renaud, *Code civil du Québec annoté*, 11^e éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2008, Tome 2 , p. 2778-2851.
- BAUDOUIN, J.-L. et JOBIN, P.-G., *Les obligations*, 6^e éd., 2005, Cowansville, QC, Éditions Yvon Blais.
- BENAROCHE, Patrick L. «Les goldens parachutes: atterrissage parfois soudain» dans *Développements récents en droit du travail* (1999), Cowansville : Y. Blais, 1999, p.101 à 129.
- BICH, Marie-France, «Le contrat de travail: Code civil du Québec, Livre cinquième, titre deuxième, chapitre septième (articles 2085-2097 C.c.Q.) dans *Barreau du Québec et Chambres des notaires du Québec, La réforme du Code civil: obligations, contrats nommés*, Tome 2, Sainte-Foy: P.U.L., 1993, p.741-796.
- BONHOMME, Robert, GASCON, Clément, LESAGE, L., *Le contrat de travail en vertu du nouveau Code civil du Québec*, Cowansville, Y. Blais, 1994.
- BONHOMME, Robert, TREMBLAY, Guy, «Impact de l'aliénation de l'entreprise sur le contrat individuel de travail» dans *Congrès annuel du Barreau du Québec, Service de la formation permanente, Barreau du Québec*, 1994, p. 965-975.
- BRIÈRE, Jean-Yves, «Le contrat de travail», (1994) 1 *Impact* no 2, p.3-4.

- BRIÈRE, Jean-Yves, «L'exécution forcée en matière de contrat de travail : deux pas en avant, un pas en arrière» (1997) 11 Impact, p.1-4.
- BRIÈRE Jean-Yves, MORIN Fernand, ROUX Dominic, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3^e éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2006.
- GAGNON, Robert P., *Droit du travail*, Volume 8 (1997-98), Cowansville : Yvon Blais, 1997.
- GAGNON, Robert P., DESJARDINS Langlois Kronström, s.e.n.c.r.l. *Le droit du travail au Québec*, 6^e éd., Cowansville, Y. Blais, 2008.
- GASCON, Clément, «Chroniques. Clauses restrictives: le tribunal peut-il en devenir le rédacteur?», (1993) 53 R. du B. 399-405.
- FORGET, Rolland, BÉCHAMP, Louise, POULIOT, Nathalie, «Chronique. La terminaison du contrat individuel de travail», (1993) 1 Repères 45-50.
- JOLICOEUR, Isabelle, *L'évolution de la notion de délai-congé raisonnable en droit québécois et canadien*, Cowansville, Y. Blais, 1993.
- LAROCHE Marc-André, DEMERS Francis, LE CORRE et Associés, *Conclure une fin d'emploi : comment et à quel prix ?*, Cowansville : Y. Blais, 1999
- LECLERC, Louis, LESAGE, Laurent, «L'obligation précontractuelle de renseignement de l'employeur et du postulant» dans *Développements récents en droit du travail* (1997), Cowansville : Y. Blais, 1997, p. 131-182.
- LUSSIER, Serge, *Compte rendu des conférences tenues au dernier Congrès du Barreau du Québec. «L'applicabilité du Code civil du Québec en relation de travail»*, (1994) 1 Impact no 4, p.9-11.
- MARTEL, Maurice, MARTEL, Paul, *La compagnie au Québec. Volume 1, Les aspects juridiques*, Montréal : Wilson & Lafleur, Martel ltée, édition à jour Avril 2009, p. 25-1 et ss. (délégation de pouvoirs).
- MASSE, Jean-Serge, *Le congédiement pour vol en droit du travail québécois : étude 1990 à 1997*, Cowansville : Yvon Blais, 1998.
- MONET, Dominique, «L'arrêt Wallace c. United Grain Growers Ltd. et son application au Québec» dans *Développements récents en droit du travail* (1999), Cowansville : Y. Blais, 1999, p.1 à 70.
- QUIMET, Hélène, *Employés non syndiqués: le guide de vos droits et recours*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1994.
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre et Département des relations industrielles de l'université Laval, *Le Code civil et les relations du travail*, Ste-Foy, Département des relations industrielles de l'université Laval, 1993.
- STIKEMAN, ELLIOTT, *Les dirigeants: leurs droits et leurs obligations*, Cowansville, Yvon Blais, 1995.
- VERGE, Pierre, «Chronique de législation. Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence?», (1993) 24 R.G.D. 237-253.

○○○○○

TABLE DES MATIÈRES

| | PAGE |
|---|-----------|
| PRÉAMBULE..... | 18 |
| 0.00 INTERPRÉTATION | 19 |
| 0.01 Terminologie | 19 |
| 0.01.01 Activités | 20 |
| 0.01.02 Année | 20 |
| 0.01.03 Année Financière | 20 |
| 0.01.04 Association de Salariés | 20 |
| 0.01.05 Bénéfices d'Exploitation | 21 |
| 0.01.06 Bénéfices Excédentaires..... | 21 |
| 0.01.07 Budget | 21 |
| 0.01.08 Changement de Contrôle..... | 21 |
| 0.01.09 Clientèle/Client | 22 |
| 0.01.10 Code de Conduite..... | 23 |
| 0.01.11 Conseil d'Administration | 23 |
| 0.01.12 Contrat..... | 23 |
| 0.01.13 Convention Collective..... | 23 |
| 0.01.14 Dépenses Admissibles..... | 24 |
| 0.01.15 Durée Complète | 24 |
| 0.01.16 États Financiers | 24 |
| 0.01.17 Force Majeure | 24 |
| 0.01.18 Fournisseurs | 25 |
| 0.01.19 Grief | 25 |
| 0.01.20 Information Confidentielle..... | 26 |
| 0.01.21 Lois Applicables | 27 |
| 0.01.22 Manquement..... | 27 |
| 0.01.23 Meilleur Effort | 28 |
| 0.01.24 PARTIE..... | 28 |
| 0.01.25 Période de Référence..... | 28 |
| 0.01.26 Personne | 29 |
| 0.01.27 Personne Associée..... | 29 |
| 0.01.28 Personne Liée | 29 |
| 0.01.29 Produits | 29 |
| 0.01.30 Profits Avant Impôts | 30 |
| 0.01.31 Propriété Intellectuelle | 30 |
| 0.01.32 Représentants Légaux | 31 |
| 0.01.33 Salariés | 31 |
| 0.01.34 Services | 31 |
| 0.01.35 Stipulations Essentielles..... | 31 |

CHAPITRE C – RESSOURCES HUMAINES

| | | |
|-------------|-----------------------------------|-----------|
| 0.01.36 | Supérieur | 32 |
| 0.01.37 | Tâches | 32 |
| 0.01.38 | Taux Préférentiel | 32 |
| 0.02 | Préséance | 33 |
| 0.03 | Juridiction | 34 |
| 0.03.01 | Assujettissement | 34 |
| 0.03.02 | Non-conformité | 35 |
| | a) Divisibilité | 35 |
| | b) Disposition alternative | 36 |
| 0.04 | Généralités | 36 |
| 0.04.01 | Cumul | 36 |
| 0.04.02 | Dates et délais | 36 |
| | a) De rigueur | 36 |
| | b) Calcul | 36 |
| | c) Reports | 37 |
| 0.04.03 | Références financières | 37 |
| 0.04.04 | Renvois | 37 |
| 0.04.05 | Genre et nombre | 38 |
| 0.04.06 | Titres | 38 |
| 0.04.07 | Présomptions | 38 |
| 0.04.08 | Connaissance | 38 |
| 0.04.09 | Acceptation | 39 |
| 1.00 | OBJET 39 | |
| 1.01 | Engagement | 40 |
| 1.02 | Tâches | 40 |
| 1.03 | Délégation de pouvoirs | 41 |
| | 1.03.01 Pouvoirs généraux | 41 |
| | 1.03.02 Reddition de compte | 42 |
| 1.04 | Lieu du travail | 42 |
| 2.00 | RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES | 42 |
| 2.01 | Prime de signature | 43 |
| 2.02 | Salaire de base | 43 |
| | 2.02.01 Initial | 43 |
| | 2.02.02 Ajustement | 43 |
| 2.03 | Boni de performance | 44 |
| 2.04 | Option | 45 |
| | 2.04.01 Octroi | 45 |
| | 2.04.02 Durée | 45 |
| | 2.04.03 Exercice | 45 |
| 2.05 | Vacances | 45 |
| 2.06 | Assurances | 46 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 2.06.01 | Invalidité/maladie..... | 46 |
| 2.06.02 | Responsabilité | 46 |
| 2.06.03 | Collective | 46 |
| 2.07 | Fonds de pension | 47 |
| 2.08 | Reconnaissance..... | 47 |
| 3.00 | MODALITÉS DE PAIEMENT | 48 |
| 3.01 | Prime de signature | 48 |
| 3.02 | Salaire de base | 48 |
| 3.03 | Boni de performance | 48 |
| 3.04 | Intérêt..... | 49 |
| 4.00 | SÛRETÉS | 50 |
| 5.00 | ATTESTATIONS RÉCIPROQUES | 50 |
| 6.00 | ATTESTATIONS DE LA SOCIÉTÉ/COMPAGNIE | 52 |
| 6.01 | Statut..... | 52 |
| 6.02 | Capacité | 52 |
| 6.03 | Effet obligatoire..... | 54 |
| 7.00 | ATTESTATIONS DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES | 54 |
| 7.01 | Résidence..... | 54 |
| 7.02 | Renseignements..... | 55 |
| 7.03 | État de santé..... | 55 |
| 7.04 | Stipulations Essentielles..... | 55 |
| 8.00 | OBLIGATIONS RÉCIPROQUES..... | 56 |
| 9.00 | OBLIGATIONS DE LA SOCIÉTÉ/COMPAGNIE..... | 56 |
| 9.01 | Équipement..... | 57 |
| 9.01.01 | Ordinateur portatif..... | 57 |
| 9.01.02 | Dispositif de communication | 57 |
| 9.02 | Dépenses..... | 57 |
| 9.03 | Indemnisation | 57 |
| 9.04 | Formation | 58 |
| 9.05 | Ressources | 58 |
| 9.06 | Relocalisation..... | 58 |
| 9.07 | Renseignements personnels..... | 59 |
| 9.08 | Terminaison de l'emploi..... | 60 |
| 9.08.01 | Solde de tout compte | 60 |
| 9.08.02 | Réintégration | 60 |
| 10.00 | OBLIGATIONS DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES..... | 61 |

CHAPITRE C – RESSOURCES HUMAINES

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 10.01 | Disponibilité/Exclusivité | 61 |
| 10.02 | Encadrement | 62 |
| 10.03 | Collaboration | 62 |
| 10.04 | Recrutement..... | 62 |
| 10.05 | Politiques salariales | 64 |
| 10.06 | Formation | 64 |
| 10.07 | Convention Collective | 65 |
| | 10.07.01 Négociation | 65 |
| | 10.07.02 Grief | 65 |
| 10.08 | Santé et sécurité | 65 |
| 10.09 | Régime d'assurance groupe | 65 |
| 10.10 | Dossiers du personnel..... | 65 |
| 10.11 | Conduite | 67 |
| 10.12 | Information Confidentielle | 67 |
| | 10.12.01 Reconnaissance | 67 |
| | 10.12.02 Remise de la documentation | 68 |
| 10.13 | Non-concurrence | 68 |
| | 10.13.01 Portée | 68 |
| | 10.13.02 Ajustements | 69 |
| | a) Territoire | 69 |
| | b) Durée | 69 |
| | 10.13.03 Pénalité..... | 69 |
| | 10.13.04 Autres Recours..... | 70 |
| 10.14 | Non-sollicitation de la Clientèle | 71 |
| | 10.14.01 Etendue | 71 |
| | 10.14.02 Pénalités | 71 |
| 10.15 | Non-sollicitation du personnel | 72 |
| | 10.15.01 Etendue | 72 |
| | 10.15.02 Pénalités | 72 |
| 10.16 | Opportunités d'affaires | 72 |
| 10.17 | Conflit d'intérêts | 73 |
| 10.18 | Propriété Intellectuelle | 73 |
| 11.00 | DISPOSITIONS PARTICULIÈRES | 73 |
| | 11.01 Cession | 74 |
| | 11.02 Recours | 74 |
| | 11.02.01 Choix..... | 74 |
| | 11.02.02 Aucune restriction | 74 |
| | 11.03 Prescription..... | 74 |
| 12.00 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 75 |
| | 12.01 Avis | 75 |
| | 12.02 Résolution des différends | 75 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 12.02.01 | Négociations de bonne foi | 75 |
| 12.02.02 | Médiation | 76 |
| 12.02.03 | Arbitrage | 76 |
| 12.03 | Élection..... | 77 |
| 12.04 | Exemplaires | 78 |
| 12.05 | Modification | 79 |
| 12.06 | Non-renonciation | 79 |
| 12.07 | Transmission électronique..... | 80 |
| 13.00 | FIN DU CONTRAT | 80 |
| 13.01 | De gré à gré | 81 |
| 13.02 | Par la SOCIETE/COMPAGNIE..... | 81 |
| 13.02.01 | Sans préavis | 81 |
| 13.02.02 | Avec préavis..... | 82 |
| 13.03 | Par le DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES | 82 |
| 13.04 | Terminaison de l'emploi..... | 83 |
| 13.04.01 | Départ..... | 83 |
| 13.04.02 | Règlement des avances | 84 |
| 14.00 | ENTRÉE EN VIGUEUR..... | 84 |
| 15.00 | DURÉE..... | 84 |
| 15.01 | Probatoire | 84 |
| 15.02 | Initiale..... | 85 |
| 15.03 | Renouvelée | 85 |
| 15.04 | Indéterminée..... | 86 |
| 15.05 | Survie..... | 86 |
| 15.06 | Non-reconduction | 87 |
| 16.00 | PORTÉE | 87 |

LISTE DES ANNEXES

| | PAGE |
|--|------|
| ANNEXE A - EXTRAIT DE RÉOLUTION | 89 |
| ANNEXE 0.01.13 – CONVENTIONS COLLECTIVES | 90 |

○ ○ ○ ○ ○

CONTRAT D'EMPLOI intervenu en la ville de, province de, Canada.

ENTRE: **V1** (*Dénomination sociale*), personne morale dûment constituée selon la *Loi sur les* (*Nom de la loi sous laquelle la société par actions a été constituée*), ayant sa principale place d'affaires au (*numéro civique et nom de la rue*), en la ville de (*nom de la ville*), province de (*nom de la province*), (*code postal*);

Cette version doit être utilisée lorsque la partie visée est une personne morale, dans le cadre d'une opération juridique ne nécessitant aucune formalité spécifique d'autorisation de la part des dirigeants, des administrateurs ou des actionnaires ou sociétaires de celles-ci, par exemple pour effectuer des opérations s'inscrivant dans le cadre normal des activités de l'entreprise.

OU

V2 (*Dénomination sociale*), personne morale dûment constituée selon la *Loi sur les* (*Nom de la loi sous laquelle la société par actions a été constituée*), ayant son siège social au (*numéro civique et nom de la rue*), en la ville de (*nom de la ville*), province de (*nom de la province*), (*code postal*), représentée par (*nom du représentant*), son (*titre du représentant*), qui est dûment autorisé à agir à cette fin;

Cette version doit être utilisée lorsque la partie visée est une personne morale et que l'opération juridique prévue au contrat nécessite qu'elle soit effectuée par un représentant spécifiquement autorisé à agir ainsi de la compagnie, sans toutefois exiger que des formalités spécifiques telles que le passage d'une résolution du conseil d'administration aient été remplies.

OU

V3 (*Dénomination sociale*), personne morale dûment constituée selon la *Loi sur les* (*Nom de la loi sous laquelle la société par actions a été constituée*), ayant son siège social au (*numéro civique et nom de la rue*), en la ville de (*nom de la ville*), province de (*nom de la province*), (*code postal*), et dûment enregistrée sous le numéro (.....) conformément à la *Loi* (*nom de la loi sous laquelle la société par actions est enregistrée*), représentée par (*nom du représentant*), son (*titre du représentant*), qui est dûment autorisé à agir à cette fin tel qu'il(elle) le déclare [ou tel qu'indiqué dans la résolution de l'administrateur unique [ou du Conseil d'Administration]];

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| SOCIÉTÉ/COMPAGNIE | DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES |
| | |

Cette version doit être utilisée lorsque la partie visée est une personne morale qui doit nécessairement agir via un représentant autorisé, et que des formalités particulières devaient être remplies pour que ce représentant puisse agir.

Le représentant d'une personne morale qui n'a pas été validement constituée ou qui n'existe pas est lié personnellement aux obligations du contrat suite à sa signature. Voir l'affaire Investissement Ponari mondial inc. c. Mordehay, (2007) OCCA 892, SOQUIJ AZ-50438244.

CI-APRÈS DÉNOMMÉE LA «SOCIÉTÉ/COMPAGNIE»;

ET:

..... (Nom de la personne physique), (occupation), domicilié(e) et résidant au (numéro civique et nom de la rue), en la ville de (nom de la ville), province de (nom de la province), (code postal);

CI-APRÈS DÉNOMMÉ(E) LE «DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES»;

La désignation individuelle est une abréviation ou le nom complet d'une personne dont l'emploi sert à identifier celle-ci de façon spécifique dans le contrat.

CI-APRÈS COLLECTIVEMENT DÉNOMMÉES LES «PARTIES».

La désignation collective des simplifie la rédaction en éliminant le besoin de répéter à chaque fois la désignation individuelle de chacun d'entre eux.

PRÉAMBULE

Le préambule d'un contrat sert essentiellement à consigner, au tout début d'une entente, deux aspects importants de la relation contractuelle, qui peuvent faciliter sa compréhension et son interprétation. Il s'agit, d'une part, de l'intention des parties au contrat et, d'autre part, des circonstances dans lesquelles ce dernier voit le jour. Ce contenu permet ainsi de mieux situer, tant objectivement que subjectivement, les éléments qui ont contribué à sa formation. Cette toile de fond peut s'avérer d'une grande utilité lorsqu'une clause, ou un ensemble d'entre elles, manque de précision ou de clarté. Le Code civil du Québec, aux articles 1425 et 1426 traitant des principes d'interprétation d'un contrat, nous confirme d'ailleurs l'utilité de faire apparaître de tels éléments d'information dans cette partie introductive du contrat dénommée «Préambule».

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| SOCIÉTÉ/COMPAGNIE | DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES |
| | |

LES PARTIES DÉCLARENT CE QUI SUIT :

- A) La SOCIÉTÉ/COMPAGNIE exploite une entreprise de (*description sommaire des activités*);
- B) Pour les fins de son organisation interne, il est prévu un poste de directeur des ressources humaines que la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE désire combler;
- C) (*nom de l'employé*) déclare posséder les qualités requises pour assumer les fonctions de directeur des ressources humaines de la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE;
- D) La SOCIÉTÉ/COMPAGNIE, après évaluation de sa candidature, accepte de confier le poste de directeur des ressources humaines à (*nom de l'employé*) et ce dernier est d'accord pour assumer une telle responsabilité;
- E) Les PARTIES désirent consigner les modalités de leur entente à ce sujet dans un écrit sous seing privé;
- F) Les PARTIES désirent que cet écrit s'interprète comme un contrat de gré à gré.

À CES FINS, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

0.00

INTERPRÉTATION

La partie du contrat, qui s'intitule «Interprétation», contient toutes les clauses nécessaires ou utiles à sa bonne interprétation. Elle comprend, d'une part, sous la rubrique «Terminologie», un ensemble de définitions qui permet de simplifier sa rédaction et sa lecture et, d'autre part, regroupées sous différentes rubriques (préséance, juridiction et généralités), une variété de dispositions interprétatives nécessaires ou utiles à sa bonne compréhension ou à son exécution. La Cour d'Appel, dans l'arrêt Paul Piché c. Louis-A. Bastien, (2002) C.A., SOQUIJ AZ-50112688, est venu confirmer l'importance d'une telle section en établissant que l'article 1425 C.c.Q., établissant que les juges doivent, lors du processus d'interprétation du contrat, chercher l'intention commune des parties, ne doit s'appliquer que si le contrat n'est pas clairement rédigé. Un contrat rédigé clairement n'est donc pas soumis à l'interprétation d'un juge.

0.01 Terminologie

Pour en apprendre davantage sur les définitions dans un contrat, veuillez consulter notre chronique en droit des affaires «Le Rédacteur» (2003) numéro 26 «L'emploi de définitions»

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| SOCIÉTÉ/COMPAGNIE | DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES |
| | |

dans un contrat» à l'adresse Internet
http://www.edilex.com/edilexposte/Redacteur/web/2003/redacteur_03_v26_web.html.

À moins d'indication contraire dans le texte, les mots et expressions commençant par une majuscule qui apparaissent dans le Contrat, ou dans toute documentation subordonnée à celui-ci, s'interprètent comme suit :

0.01.01 Activités

signifie (description des activités commerciales) par la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE et inclut toute autre activité reliée à celles-ci et tout nouveau secteur d'activité dans lequel la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE peut agir de temps à autre pendant la durée du Contrat;

Ce terme apparaît dans le contrat aux clauses 0.01.14, 0.01.29, 0.01.34, 9.07 et 10.12.01.

0.01.02 Année

désigne, selon le cas, une année de calendrier, une période de DOUZE (12) mois consécutifs ou TREIZE (13) périodes consécutives;

Ce terme apparaît dans le contrat aux clauses 2.02.01, 2.02.02, 2.06.01, 2.07, 3.04, 10.12.01, 10.14.01, 10.15.01, 11.03, 13.02, 13.03 et 15.03.

0.01.03 Année Financière

Cette expression apparaît dans le contrat à la clause 0.01.30.

fait référence à la période commençant le (date) et se terminant le (date);

0.01.04 Association de Salariés

désigne un groupement de Salariés à l'emploi de la SOCIÉTÉ/COMPAGNIE constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application des Conventions Collectives auxquelles elle est partie;

Cette expression apparaît dans le contrat aux clauses 10.07.01 et 10.07.02.

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| SOCIÉTÉ/COMPAGNIE | DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES |
| | |