



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

Bulletin

Droit du travail

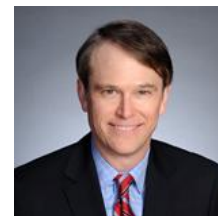
Volume 1, numéro 1

Novembre 2013

Note de l'éditeur

Le cabinet Lapointe Rosenstein Marchand Melançon est heureux de vous transmettre la première édition de son bulletin en droit du travail. Notre objectif est d'informer notre clientèle sur des questions d'intérêt en droit du travail.

Dans la rédaction de nos prochains bulletins, il nous fera plaisir de tenir compte de vos commentaires et suggestions quant aux sujets susceptibles de vous intéresser. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question.



M^{re} Christopher Deehy

Asphalte Desjardins Inc. c. Commission des normes du travail : le délai de congé offert par l'employé appartient à l'employeur qui est en droit d'y renoncer

M^{re} Sophie Roy-Lafleur, avocate
Simon Rainville, étudiant

Dans une décision datée du 19 mars 2013¹, la Cour d'appel du Québec a été appelée à se prononcer sur la question du délai de congé offert par le travailleur démissionnaire afin de déterminer si l'employeur est en droit d'y renoncer et, le cas échéant, s'il doit indemniser le salarié.

Les faits du litige étaient les suivants : Daniel Guay travaille plusieurs années pour la compagnie Asphalte Desjardins Inc. à titre de directeur de projet. En 2008, il reçoit une offre d'emploi d'une entreprise concurrente qui œuvre dans le même secteur. Les conditions d'emploi étant plus avantageuses que celles offertes par son employeur, M. Guay remet sa démission le 15 février 2008. Sa lettre stipule que sa démission prendra effet le 7 mars 2008 et qu'il utilisera les trois semaines restantes à son emploi pour finaliser les nombreux dossiers dans lesquels il travaille afin de faciliter la tâche de son successeur. Les dirigeants d'Asphalte Desjardins tentent en vain de convaincre M. Guay de rester à son emploi. Étant incapable de faire changer son employé d'avis, l'employeur préfère mettre fin à son contrat dès le lendemain matin sans lui payer d'indemnité.

Cette affaire présente un intérêt pour les employeurs puisqu'elle vient éclaircir leur droit de renoncer au préavis de démission de leurs salariés. En effet, la Cour d'appel du Québec affirme que le préavis de l'employé démissionnaire

est laissé à l'appréciation de l'employeur et que ce dernier n'est pas tenu d'indemniser l'employé pour les semaines de travail perdues.

La Cour d'appel débute en rappelant que l'article 2091 du *Code civil du Québec*, qui codifie le droit au délai de congé, a pour but de protéger les intérêts du travailleur afin qu'il puisse trouver un autre emploi sans subir de perte économique. Cette disposition protège aussi l'employeur dans la mesure où le délai de congé lui permet de se réorganiser, de trouver un remplaçant et de le former. Bien qu'il soit possible de tirer un avantage d'un tel délai de congé, ce n'est pas l'objectif poursuivi par la disposition, qui vise plutôt la protection des cocontractants.

À cet égard, la Cour d'appel s'écarte de l'un des jugements souvent cité par la Cour du Québec à ce sujet, *Commission des normes du travail c. Hewitt Équipement Ltée*², qui prévoyait plutôt que bien que l'employeur puisse renoncer à la prestation de travail de son employé démissionnaire, il ne peut pas faire défaut au « droit » du salarié d'être payé pendant son préavis, qu'il travaille effectivement ou non. La Cour d'appel n'adhère pas à ce courant jurisprudentiel. Elle est d'avis que bien que l'employé puisse tirer un avantage du préavis qu'il donne à son employeur lorsqu'il résilie unilatéralement son contrat de travail, cet avantage ne saurait se transformer en droit que l'employeur doit respecter intégralement.

Alors qu'en vertu de l'article 2092 du *Code civil du Québec*, le travailleur ne peut renoncer à l'indemnité à laquelle il a droit lorsque l'employeur met fin à son emploi, il n'existe aucune disposition analogue pour l'employeur, qui peut donc, en toute logique, renoncer au délai de congé que lui offre son travailleur.

Au surplus, la Cour d'appel ajoute que la renonciation au délai de congé offert par l'employé n'équivaut pas à une rupture du contrat de travail au sens de l'article 82 de *la Loi sur les normes du travail*, qui stipule le préavis auquel a droit

l'employé lorsque l'employeur met fin à son emploi. Le raisonnement de la Cour est qu'au moment de la démission, la situation juridique entre les parties est déjà cristallisée. Par conséquent, la démission de l'employé ne se transforme pas en congédiement lorsque l'employeur renonce au préavis.

Veillez noter que le 5 septembre 2013 la Cour suprême du Canada a accordé à la Commission des normes du travail l'autorisation d'appeler de l'arrêt de la Cour d'appel. La Cour suprême devrait donc entendre cette affaire au courant de l'année prochaine et se prononcer définitivement sur la question des droits et obligations des parties lorsqu'un préavis de résiliation est donné par l'employé démissionnaire.

1. *Asphalte Desjardins Inc. c. Commission des normes du travail*, 2013 QCCA 484
2. C.Q., district de Montréal, 500-02-038921-834, 14 décembre 1984

Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :

Christopher Deehy, CRIA

514 925-6353
christopher.deehy@lrmm.com

Jacquelin Caron, CRIA

514 925-6314
jacquelin.caron@lrmm.com

Guy P. Dancosse, c.r.

514 925-6393
guy.dancosse@lrmm.com

Roland Massicotte

514 925-6326
roland.massicotte@lrmm.com

Sophie Roy-Lafleur

514 925-6395
sophie.roy-lafleur@lrmm.com