La théorie de la répudiation du contrat ne s'applique pas au contrat de travail

1 octobre 2013

L'insubordination d'un salarié peut-elle équivaloir à une répudiation de son contrat de travail, donnant ainsi à son employeur une cause juste et suffisante de congédiement? Dans un jugement rendu le 20 septembre 2013, la Cour d'appel du Québec a répondu par la négative à cette question[1].

Le plaignant, Pilgrim, a déposé une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* contre son ancien employeur alléguant avoir été congédié sans cause juste et suffisante. L'employeur, Pattison Sign Group
(« Pattison »), considérait que Pilgrim avait répudié son contrat de travail. Plus précisément, la position de Pattison était que le comportement de ce dernier ne lui avait laissé d'autre choix que de conclure à la résiliation de son contrat de travail.

La Commission des relations du travail a d'abord donné raison à Pattison en concluant que lorsqu'un salarié adopte une attitude hostile au point de forcer son employeur à le congédier, il y a répudiation du contrat de travail.

La Cour d'appel du Québec a toutefois conclu que la théorie de la répudiation du contrat ne pouvait s'appliquer en droit de l'emploi, car cela signifierait que la fin d'emploi repose alors sur la volonté tacite de l'employé. L'application d'une telle théorie aurait pour effet de renverser le fardeau de la preuve reposant sur les épaules de l'employeur et de forcer l'employé à démontrer qu'il n'a pas répudié son contrat de travail. Selon la Cour d'appel, l'application de la théorie générale de la répudiation du contrat par les faits d'un contractant est inapplicable en matière d'emploi, car elle est incompatible avec l'article 2094 du *Code civil du Québec* qui impose à l'employeur de démontrer qu'il a congédié l'employé pour un motif sérieux.

Pour accéder au texte intégral de la décision, cliquer ici.

---

[1] *Pattison Sign Group* c. *Pilgrim*, 2013 QCCA 1610.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.