L’affaire Asphalte Desjardins : la Cour suprême du Canada renverse la décision de la Cour d’appel du Québec

31 juillet 2014

Le 25 juillet 2014, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l’affaire *Québec (Commission des normes du travail)* c. *Asphalte Desjardins inc*[1]. Dans cet arrêt, qui renverse la décision de la Cour d’appel du Québec[2], la Cour suprême conclut qu’un employeur qui reçoit un délai de congé raisonnable prévu à l’article 2091 du *Code civil du Québec*[3] (« C.c.Q. ») ne peut à son tour mettre fin unilatéralement et immédiatement au contrat de travail à durée indéterminée sans lui-même donner au salarié un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu.

Le 19 mars 2013, la majorité des juges de la Cour d’appel du Québec avait renversé le courant jurisprudentiel majoritaire à l’effet que lorsqu’un salarié avisait son employeur de son intention de démissionner, l’employeur pouvait renoncer au préavis donné par le salarié dans la mesure où il compensait ce dernier pour la balance de ce préavis.

Nous vous proposons une analyse succincte des décisions rendues par la Cour d’appel du Québec et la Cour suprême du Canada dans cette affaire.

La décision de la Cour d’appel du Québec
Dans sa décision, la Cour d’appel avait analysé les principes juridiques en litige : la faculté d’une partie au contrat de travail à durée indéterminée de le résilier unilatéralement en donnant un délai de congé (préavis) raisonnable à l’autre partie (article 2091 du C.c.Q.) et l’obligation de l’employeur de donner l’avis de cessation d’emploi minimal prévu à la *Loi sur les normes du travail*[4](« L.n.t. ») avant de mettre fin à l’emploi d’un salarié (article 82 de la L.n.t.). Essentiellement, la majorité des juges de la Cour d’appel conclut que le droit à un préavis raisonnable prévu à l’article 2091 du C.c.Q. bénéficie à la personne qui le reçoit. Cependant, la faculté de donner un préavis ne s’élève pas au rang d’un « droit » qui peut être invoqué contre la partie qui reçoit ce préavis. Par conséquent, dans un cas tel que celui impliquant Asphalte Desjardins inc., celle-ci pouvait, en tant qu’employeur, renoncer entièrement ou en partie au préavis de démission donné par son salarié, sans avoir à lui donner l’avis de cessation d’emploi prévu à l’article 82 de la L.n.t. En réalité, c’est le salarié qui a résilié le contrat et non l’employeur.

Notons que dans le cas spécifique de l’affaire *Asphalte Desjardins*, le salarié, un directeur de projets ayant accès à des renseignements confidentiels de l’entreprise, démissionnait pour aller travailler chez un concurrent. La décision d’Asphalte Desjardins inc. de demander au salarié de quitter immédiatement plutôt qu’à la date de fin d’emploi annoncée s’explique donc notamment par le risque que représente, pour un employeur, le fait de maintenir à son emploi un salarié qui a accès à

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

de l'information sensible tout en sachant pertinemment qu'il sera à l'emploi d'un compétiteur dans quelques semaines.

La décision de la Cour suprême du Canada
La Cour suprême du Canada renverse la décision de la Cour d'appel du Québec et conclut qu'un employeur qui reçoit un délai de congé raisonnable ne peut, à son tour, mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée sans lui-même donner un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu qui comprend notamment l'avis de cessation d'emploi prévu à l'article 82 de la L.n.t.

La Cour estime que le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin au moment où le délai de congé ou le préavis est donné. Au contraire, la relation contractuelle perdure jusqu'à la date de fin d'emploi prévue. Par conséquent, même après que l'une des parties au contrat de travail à durée indéterminée ait donné un délai de congé à son cocontractant, les parties demeurent tenues de respecter les obligations qui leur incombent en vertu du contrat de travail jusqu'à l'expiration de ce délai, ce qui comprend notamment l'obligation, pour celui qui désire mettre fin au contrat d'emploi avant l'expiration du délai de congé donné par l'autre, de donner à son tour un délai de congé raisonnable. Selon la Cour, il n'est pas opportun de traiter la question sous l'angle de la « renonciation » au préavis et une telle approche ne peut avoir pour effet de permettre à une partie de déroger à ses obligations d'une façon qui pourrait être préjudiciable à l'autre.

En somme, lorsque l'employeur refuse de laisser le salarié fournir sa prestation de travail et de le rémunérer pendant le délai de congé proposé par le salarié, il se trouve à « mettre fin au contrat » au sens de l'article 82 de la L.n.t. Toutefois, tel ne serait pas le cas si le salarié annonçait une démission sur-le-champ, en offrant néanmoins de rester à l'emploi pendant un certain temps. Dans un tel cas, la Cour précise que, si l'employeur souhaite effectivement que le salarié quitte sur-le-champ, il ne sera pas tenu de donner un délai de congé si les deux parties consentent à une fin d'emploi immédiate, la fin du contrat de travail faisant dès lors l'objet d'une rencontre des volontés. Enfin, la Cour ajoute qu'on ne saurait imposer à l'employeur un délai de congé décidé unilatéralement par un salarié, précision utile dans les cas où un salarié donnerait un préavis de démission déraisonnablement long[5].

Enfin, la Cour conclut que la Commission des normes du travail peut réclamer, pour le salarié, une indemnité équivalant à trois semaines de salaire, soit la balance du préavis donné par le salarié, ainsi que la somme due à titre de congé annuel.

Commentaires
Nous constatons que le fait que le salarié démissionnaire ait annoncé qu'il irait travailler pour un concurrent d'Asphalte Desjardins inc. ne semble pas avoir été considéré comme un facteur très pertinent dans les motifs de la Cour suprême du Canada. Appelée à trancher une controverse jurisprudentielle, la Cour a choisi d'énoncer des principes d'application générale, fondés sur l'analyse des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et du *Code civil du Québec,* et écarte l'analyse de la Cour d'appel. La Cour retient ainsi que les salariés sont des parties « vulnérables[6] ». Elle ajoute également que, le salarié n'ayant pas réclamé la pleine indemnité prévue aux articles 82 et 83 de la L.n.t., « il est préférable de laisser pour plus tard » la question de décider si la durée du préavis prévu à l'article 82 de la L.n.t. et l'indemnité équivalente prévue à l'article 83 relèvent de l'ordre public de protection ou de direction[7].

Du point de vue des employeurs, il peut sembler inéquitable d'avoir à indemniser un salarié qui vient d'annoncer sa démission pour aller travailler chez un concurrent, alors qu'il serait plutôt naturel de refuser au salarié démissionnaire le droit de demeurer en poste avec un accès probable à de l'information sensible. D'un point de vue pratique, le salarié qui démissionne pour travailler chez un concurrent direct ne se trouve-t-il pas ainsi à profiter du délai de congé donné au détriment de

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

l'employeur? Pour un employeur, payer le salaire d'un salarié qui a choisi de joindre la concurrence ajoute très certainement l'insulte à l'injure, surtout dans les cas où, en raison des circonstances, c'est bien davantage l'entreprise qui est « vulnérable »…

À tout événement, une décision ultérieure sur le caractère d'ordre public de protection ou de direction des articles 82 et 83 de la L.n.t. sera assurément intéressante et pourrait compléter l'analyse faite par la Cour suprême dans l'affaire *Asphalte Desjardins*.

Lavery suivra l'application de cet arrêt de la Cour suprême et vous informera de toute tendance ou évolution jurisprudentielle significative.

---

[1] 2014 CSC 51 (« *Asphalte Desjardins* »).

[2] *Asphalte Desjardins inc*. c. *Commission des normes du travail*, 2013 QCCA 484.

[3] RLRQ c C-1991.

[4] RLRQ c N-1.1.

[5] *Asphalte Desjardins*, par. 44.

[6] Id., par. 64.

[7] Id., par. 71.

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