

A1.4
G
283

Université de Montréal

Étude juridique de l'évolution de la notion
de délai-congé raisonnable
Étude comparative des droit québécois et canadien

par

Isabelle Jolicoeur

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M. Sc.)
en relations industrielles

Août, 1992

© Isabelle Jolicoeur, 1992

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

"Étude juridique de l'évolution de la notion
de délai-congé raisonnable
Étude comparative des droits québécois et canadien"

Présenté par:

Isabelle Jolicoeur

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

CLAUDE D'AOUST : Président du jury

GILLES TRUDEAU : Directeur de recherche

MARIE-THERESE CHICHA: Membre du jury

Mémoire accepté le: 8 septembre 1992

SOMMAIRE

Partant du mode particulier d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée, ce mémoire étudie la notion de délai-congé raisonnable. L'exercice du droit de résiliation unilatérale est en effet assorti d'une condition impérative, soit celle de donner un avis préalable de son intention de mettre fin au contrat. Ce préavis vient en fait tempérer le préjudice qui peut découler de l'exercice du droit de résiliation unilatérale du contrat de travail. Comme une démission cause rarement de dommages à l'employeur et que l'employé subit un préjudice certain de son congédiement, la règle du préavis s'est développée autour des situations de congédiement. Le but du préavis est donc d'allouer à l'employé une période de temps suffisante afin qu'il se trouve un nouvel emploi et qu'il évite ainsi le chômage.

La notion de délai-congé a connu une évolution jurisprudentielle et législative tant en droit civil québécois que dans les provinces de *Common Law*. Ce n'est que dans les années soixante que les tribunaux ont définitivement opté pour un préavis d'une durée raisonnable, applicable à certaines catégories d'employés non visés par les textes de loi. Avec les années, la tendance a toutefois été à accorder un délai-congé raisonnable aux employés de tous les niveaux hiérarchiques, comme l'exigera d'ailleurs le *Code civil du Québec* dès janvier 1993.

La jurisprudence enseigne que la durée du préavis raisonnable, tout dépendant des circonstances propres à chaque cas, doit s'analyser à la lumière d'un ensemble de facteurs. Doivent alors être considérés les facteurs qui relèvent de l'intention des parties comme les circonstances de l'engagement et le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur, ceux qui affectent les possibilités d'emploi tels le type d'emploi occupé, la situation économique, la manière de congédier, les caractéristiques de l'employé et celles de l'entreprise. Les tribunaux retiennent aussi la position dans la hiérarchie des employés, l'ancienneté et le comportement de l'employé congédié. Ces derniers facteurs agissent de façon autonome et la tendance à les considérer fait en sorte que le préavis s'éloigne de plus en plus de son but initial.

Ce mémoire a pour objectif de retracer l'évolution de la règle du délai-congé raisonnable et de décrire en détail l'ensemble des règles juridiques qui s'y rattachent.

TABLE DES MATIERES

	Page
SOMMAIRE	iii
TABLE DES MATIERES	v
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
PARTIE I LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL: NOTIONS GÉNÉRALES	6
CHAPITRE I NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL	9
1. Source et définition	9
2. Caractéristiques	14
3. Obligations des parties	16
3.1 Obligations de l'employé	18
3.2 Obligations de l'employeur	20
3.3 Sanction des obligations	21
4. Durée du contrat de travail	25
CHAPITRE II LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	29
1. Les modes généraux d'extinction	30
2. Les modes particuliers d'extinction	37

PARTIE II	LE DÉLAI-CONGÉ RAISONNABLE: DÉFINITION ET ÉVOLUTION DE LA REGLE	45
CHAPITRE I	LA NOTION DE PRÉAVIS	48
	1. Définition et but	48
	2. Durée du préavis	54
CHAPITRE II	MÉTHODOLOGIE	69
	1. La doctrine	71
	2. La jurisprudence	74
	3. Notre étude	77
PARTIE III	LE DÉLAI-CONGÉ RAISONNABLE: ÉVOLUTION RÉCENTE DE LA REGLE	84
CHAPITRE I	FACTEURS RELEVANT DE L'INTENTION DES PARTIES	86
	1. L'intention des parties	86
	2. Circonstances de l'engagement	89
CHAPITRE II	FACTEURS INFLUENÇANT LE TEMPS NÉCESSAIRE POUR TROUVER UN NOUVEL EMPLOI	96
	1. La difficulté de trouver un nouvel emploi	96
	2. Type d'emploi	102
	3. Conditions économiques	110
	4. Manière de congédier	116
	5. Caractéristiques de l'employé	122
	5.1 La formation	123
	5.2 L'expérience spécialisée	124
	5.3 L'âge	125
	5.4 Autres facteurs	128
	6. Caractéristiques de l'entreprise	130

CHAPITRE III	FACTEURS AUTONOMES	133
1.	Le type d'emploi	133
2.	L'ancienneté	139
3.	La faute contributoire- <i>near cause</i>	146
CONCLUSION		153
BIBLIOGRAPHIE		157

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon professeur et directeur de recherche, Monsieur Gilles Trudeau, pour ses conseils, son encouragement et sa grande patience. Il a été mon guide tout au long de cette étude et sans lui, la réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible. Je remercie également Monsieur Claude D'Aoust pour son aide précieuse. Ces deux professeurs ont largement contribué à ma formation et je leur en suis grandement reconnaissante.

Je remercie affectueusement mes parents, Monique et François, pour leur encouragement, leur appui constant et leur grande générosité. Enfin je remercie Martin, mon frère, Sherif, Lyette, Martine, Madeleine, Danielle et Manon pour leur amitié.

INTRODUCTION

Le travail constitue une institution importante dans notre société moderne. A la base de l'économie, il est l'instrument qui procure à l'individu les revenus nécessaires pour subvenir à ses besoins vitaux. Le travail est donc primordial pour tout membre de la société industrialisée dans laquelle nous vivons. Pour toute personne, la perte de son emploi est un traumatisme puisqu'elle entraîne nécessairement la perte de sa sécurité économique si souvent synonyme de survie. Au-delà de ces considérations économiques, le travail occupe une place très importante dans la vie de plusieurs personnes puisqu'il est l'instrument privilégié à travers lequel un individu peut satisfaire ses besoins d'estime des autres et d'actualisation de soi. C'est en considérant le travail sous ces aspects qu'il devient intéressant de voir de quelle façon le droit s'est préoccupé de la relation de travail entre employeurs et employés.

Au cours des dernières décennies, le monde du travail a connu une évolution importante. Elle s'est faite à travers de profondes modifications et les développements rapides se sont notamment traduits par l'apparition d'une abondante législation sur le travail. L'aspect collectif des relations de travail a été le point d'intérêt majeur. C'est principalement dans cette avenue que le mouvement s'est engagé. Pendant ce temps, on s'est très peu intéressé à l'aspect civil et contractuel de la relation

entre employeurs et employés. Le régime du contrat individuel de travail a, durant longtemps, été négligé par le législateur et c'est essentiellement à travers la jurisprudence qu'il s'est développé. C'est particulièrement durant la situation économique difficile des années quatre-vingt que les tribunaux ont eu à se prononcer sur un aspect primordial du droit du contrat individuel de travail, le congédiement.

Le droit commun est à l'effet que chaque partie au contrat individuel de travail à durée indéterminée puisse mettre fin à sa relation contractuelle à son gré. L'exercice de cette faculté de résiliation unilatérale reconnue par la loi, la jurisprudence et la doctrine est assorti d'une condition impérative, soit celle d'aviser l'autre partie de son intention de mettre fin au contrat. Le *préavis* ou *délai-congé* est la période de temps comprise entre le moment où une partie avise l'autre de son intention de mettre fin au contrat et le moment où le contrat prend effectivement fin. L'obligation de préavis est d'abord apparue dans la jurisprudence et a pour but d'éviter ou de tempérer le préjudice causé par la brusque cessation du travail. Pour l'employé, le préavis a donc pour but de lui permettre de trouver un nouvel emploi et d'éviter le chômage.

Le problème réside au niveau du calcul de la durée du délai-congé. La loi fixe le préavis auquel ont droit certaines catégories d'employés. Les tribunaux ont dû combler les trous et prévoir des règles pour déterminer la durée du préavis auquel

ont droit les employés qui ne sont pas visés par la loi. Avec les années la règle du *préavis raisonnable* s'est développée dans la jurisprudence. On l'a d'abord appliquée aux employés occupant des fonctions de cadre pour graduellement en venir à une règle d'application générale. C'est d'ailleurs un préavis raisonnable auquel auront droit, dès janvier 1993, les employés de toutes catégories, en vertu du nouvel article 2081 du *Code civil du Québec*.

La jurisprudence qui a développé la règle du préavis raisonnable enseigne que la durée du délai-congé se calcule en fonction d'un certain nombre de critères qui sont liés notamment à l'intention des parties et à la possibilité de trouver un autre emploi. Les tribunaux retiennent également des facteurs tels le statut dans l'entreprise et l'ancienneté.

Notre mémoire a pour but de dégager les principaux facteurs retenus par les tribunaux pour déterminer la durée du préavis raisonnable. Nous voulons aussi expliquer les règles générales qui entourent la notion de préavis raisonnable. Jusqu'à maintenant, aucune étude exhaustive des décisions rendues en matière de préavis raisonnable n'a été faite. Notre objectif est donc de décrire et d'analyser l'état actuel du droit sur le sujet. Nous savons qu'il y a eu une évolution de la jurisprudence en la matière et nous nous proposons de retracer, de façon détaillée, cette évolution. Nous comparerons le

développement de la théorie de l'avis raisonnable à travers la jurisprudence québécoise et canadienne.

Dans une première partie, nous exposons les notions générales qui ont trait au contrat individuel de travail puisque c'est sur ce dernier que se fonde la règle du préavis raisonnable. L'étude de sa nature juridique et de ses différents modes d'extinction permettra une meilleure compréhension des chapitres à venir. La deuxième partie de notre étude porte principalement sur la règle de préavis, sur sa définition et son évolution. Nous y verrons comment les tribunaux en sont venus à élaborer la règle du préavis raisonnable. Avant d'aborder la troisième partie qui porte exclusivement sur le délai-congé raisonnable, nous exposerons la méthodologie qui nous a été utile dans l'élaboration de ce mémoire. Ces préliminaires essentiels étant bien exposés, nous pourrons ensuite nous concentrer sur l'évolution récente de la règle du délai-congé raisonnable. Dans la troisième partie, nous verrons donc que, dans la détermination de la durée du préavis raisonnable, les juges retiennent des facteurs tels: l'intention des parties, les circonstances de l'engagement, le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur, les difficultés de trouver un nouvel emploi, le type d'emploi occupé, la situation économique au moment du congédiement, la manière dont l'employé a été congédié, diverses caractéristiques de l'employé et de l'entreprise qui l'a congédié, la position dans la hiérarchie

des employés, l'ancienneté et le comportement de l'employé congédié.

L'intérêt de cette étude repose sur le fait que les parties au contrat de travail doivent être au courant des règles qui s'appliquent dans cette situation de congédiement souvent rencontrée. L'étude de la notion de préavis raisonnable est d'autant plus pertinente que le *Code civil du Québec* prévoira très prochainement le droit à un préavis raisonnable pour tous les employés. Il n'est donc pas superflu de s'y attarder.

"Ceux qui s'intéressent aux relations du travail laissent souvent en veilleuse l'organisation des rapports individuels de travail. Il n'est pourtant pas inutile de rappeler qu'une majorité de travailleurs québécois continuent de trouver dans le cadre du contrat de travail la protection juridique de leur situation de salariés."

André ROUSSEAU, "Le contrat individuel de travail", dans Noël Mallette (dir.), *La gestion des relations de travail au Québec*, Montréal, McGraw Hill, 1980.

Le contrat individuel de travail est le mode normal d'acquisition du statut de salarié et constitue le fondement même de la relation juridique entre un employeur et un employé¹. Son étude est donc essentielle à notre sujet.

Cette première partie de notre mémoire expose les divers éléments qui sont propres au contrat de travail et auxquels nous allons constamment nous rapporter par la suite. Nous ne prétendons pas en faire une analyse exhaustive et nous ne tenterons qu'une brève révision de la matière afin de mieux cerner les notions fondamentales de notre sujet principal, le délai-congé raisonnable.

¹Claude D'AOUST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, P.U.M., 1970, p. 2; René DOUCET, "La résiliation du contrat de travail en droit québécois", (1974) 9 R.J.T. 249, 251.

Dans un premier chapitre, nous expliquerons la nature juridique du contrat de travail en identifiant les règles qui le régissent et en prenant soin de bien le définir. Nous décrirons, dans un deuxième chapitre, les mécanismes de terminaison du contrat de travail. Nous verrons qu'il peut prendre fin par différents modes généraux pour finalement introduire la prochaine partie en nous attardant sur le mode particulier d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, notre étude exige que nous mentionnions les modifications apportées par le Projet de loi 125² au régime québécois du contrat de travail. L'entrée en vigueur de ce projet viendra préciser le caractère distinctif du régime juridique s'appliquant au contrat de travail, rendant ainsi "autonome une institution juridique que le *Code civil du Bas-Canada* associe encore à des contrats, [...] qui n'ont pas ou plus grand chose à voir avec les rapports employeur/employé"³. Ces modifications seront exposées au fur et à mesure de notre analyse.

Aussi, nous avons omis toute précision quant au régime de *Common Law* qui gouverne le contrat de travail dans les autres provinces

²Loi portant réforme au Code civil du Québec du droit des obligations, Projet de loi 125, (adopté le 18 décembre 1991), 1^{ière} session, 34^e législature (Québec); *Code civil du Québec*. L'entrée en vigueur de cette réforme du *Code civil du Québec* est prévue pour le 1^{er} janvier 1993.

³Marie-France BICH, "Le contrat de travail et le Code civil: du nouveau à l'horizon", (1990) 24 *R.J.T.* 111, 111.

canadiennes. Cet oubli volontaire est justifié par le fait que les règles de base sont les mêmes dans l'ensemble du Canada, la seule différence se situant au niveau de leur source. Nous avons préféré préciser les règles civiles québécoises gardant toujours en mémoire que, dans le cas des provinces anglaises, elles émanent de la jurisprudence, selon la règle du précédent⁴.

⁴Par exemple, tant au Québec que dans les provinces de common law, les parties ont un droit de résiliation unilatérale du contrat de travail dont l'exercice est assorti d'une condition impérative, soit celle de fournir un préavis de son intention de mettre fin au contrat. Nous étudierons cette notion de façon plus précise dans les chapitres subséquents en prenant soin de distinguer le régime civil québécois des règles de common law en ce qui a trait au calcul de la durée du préavis. Pour ce qui est des règles de base gouvernant le contrat de travail dans les provinces anglaises, le lecteur voudra consulter; Innis CHRISTIE, *Employment law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1980, en général et plus particulièrement les pages 385 et suiv. sur le droit de résiliation unilatérale au moyen d'un avis.

CHAPITRE I NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A l'aide de la doctrine et de la loi, nous verrons d'abord d'où le contrat de travail tire sa source et par quelles règles particulières il est régi. Nous en donnerons ensuite une définition et nous étudierons ses caractéristiques principales. Nous traiterons finalement des obligations générales qui découlent du contrat de travail pour ensuite constater que les règles concernant sa durée se concrétisent dans les modes d'extinction qui sont établis dans la loi et par la jurisprudence.

1. Source et définition

C'est dans notre Code civil, au chapitre du louage d'ouvrage⁵ qu'on retrouve le fondement juridique des rapports individuels de travail. Les articles 1667 à 1671 C.c.B.-C. encadrent le contrat de louage de service personnel communément appelé contrat individuel de travail, ou plus simplement, contrat de travail. Ces dispositions traitent de la durée du contrat, de sa résiliation, de la preuve des conditions d'engagement et assujettissent les droits et les obligations qui en résultent aux règles générales communes aux contrats.

⁵*Code civil du Bas-Canada*, Livre III, Titre VII, Chapitre II, Section II.

Le régime juridique du contrat de travail a essentiellement évolué à partir de la jurisprudence et de la loi, le législateur ayant délaissé pendant fort longtemps les règles civiles de la relation de travail. En 1986, BICH déplorait cette "négligence" du législateur québécois en faisant voir le caractère inadéquat des règles élaborées un siècle plus tôt dans le *Code civil du Bas-Canada*⁶. Au même moment, le ministre de la Justice préparait la *Loi portant réforme au Code civil du Québec du droit des obligations*, le Projet de loi 125, une réforme importante qui consacre un chapitre au contrat de travail:

"[...] moins laconique que les actuelles dispositions du *Code civil du Bas-Canada*, ce chapitre trace mieux le portrait du lien d'emploi individuel, énonce plus clairement les obligations principales des parties et les modes de terminaison du contrat, confirme certains courants jurisprudentiels et doctrinaux bien établis ou, au contraire, modifie de façon explicite (et parfois surprenante) le droit existant."

La réforme proposée comprend douze dispositions régissant spécifiquement le contrat de travail. Il s'agit des articles 2085 à 2097 C.c.Q. qui définissent le contrat de travail, qui

⁶Marie-France BICH, "Du contrat de travail en droit québécois: essai en forme de point d'interrogation", (1986) 17 *Revue générale de droit* 85. Un autre auteur parlait de l'"urgente nécessité" d'élaborer des règles de base répondant mieux aux besoins des parties: André ROUSSEAU, "Le contrat individuel de travail", dans Noël MALLETTE (dir.), *La gestion des relations de travail au Québec*, Montréal, McGraw Hill, 1980, p. 33.

⁷M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 3, 111. L'auteure se réjouissait alors de l'avant-projet de loi; le Projet de loi comporte certaines modifications depuis l'avant-projet, dont plusieurs étaient espérées par l'auteure.

traitent de sa durée, des obligations des parties, des clauses de non-concurrence, de la reconduction tacite du contrat de travail à durée déterminée, de la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et de l'extinction du contrat.

Le *Code civil du Bas-Canada* définit de façon générale le contrat de louage d'ouvrage comme étant "un contrat par lequel le locateur s'engage à faire quelque chose pour le locataire moyennant un prix."⁸ Le contrat de louage de services personnels n'y est pas défini expressément. Les auteurs se sont chargés de pallier à cette lacune et on retrouve dans la doctrine plusieurs définitions qui ne diffèrent l'une de l'autre que par leur terminologie. Nous avons retenu la définition suivante:

"Le contrat individuel de travail est un contrat par lequel une personne met, pour un temps limité, son activité à la disposition d'une autre personne, sous l'autorité de laquelle elle se place, moyennant rémunération."⁹

Le *Code civil du Québec* propose une définition du contrat de travail qui ressemble beaucoup aux définitions classiques élaborées par la doctrine et la jurisprudence et qui distingue

⁸C.c.B.-C., art. 1665a.

⁹C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1, p. 5. Pour un exposé des différentes définitions du contrat de travail, voir: R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 254.

bien le contrat de travail des autres formes de contrat de louage d'ouvrage:

"Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur."¹⁰

Ces définitions mettent en relief les éléments constitutifs et caractéristiques du contrat de travail soit l'exécution d'un travail subordonné en contrepartie d'une rémunération. Plus précisément, il s'agit de: 1) la prestation de travail; 2) la rémunération; et 3) la subordination.

L'exécution du travail s'effectue en contrepartie d'une rémunération laquelle doit avoir été consentie expressément ou tacitement¹¹. Ainsi, en l'absence d'exécution de la prestation de travail, la rémunération ou le salaire ne sont pas dûs. Ceci découle du caractère bilatéral du contrat de travail. Nous y reviendrons.

Par ailleurs, le travail est *subordonné*. C'est le salarié qui se trouve en état de subordination juridique à l'endroit de l'employeur qui a en principe le "pouvoir exclusif sur le

¹⁰C.c.Q., art. 2085.

¹¹Guillaume H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail*, 2^e éd., *Droit du travail*, tome 1, Paris, Dalloz, 1982, p. 53. Le salaire qui fait partie de la rémunération ne doit toutefois pas aller en dessous du minimum prescrit par la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1 et ses règlements.

contenu du travail, aussi bien que sur la méthode et le procédé"¹². Dans la pratique actuelle, la sujétion sera souvent d'ordre administratif permettant une plus grande indépendance du salarié qui ne sera pas soumis à un contrôle étroit et constant mais qui devra toutefois agir dans un cadre de travail déterminé par l'employeur. L'autorité patronale est donc contractuelle plutôt que patrimoniale.

La subordination juridique est la "caractéristique essentielle et particulière au contrat de travail" permettant de le distinguer "des autres formes de contrats de louage d'ouvrage"¹³; il en est le "critère distinctif" selon l'expression couramment utilisée en doctrine. Le *Code civil du Québec* précise cette distinction en définissant l'élément particulier de subordination: "sous la direction ou le contrôle"¹⁴. Ces termes permettent d'interpréter le contrat de travail en tenant compte de la réalité actuelle du lien de

¹²Claude D'AOUST, Louis LECLERC et Gilles TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie n° 13, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 1982, p. 33.

¹³*Id.* Par exemple, la subordination juridique permettra de distinguer le salarié du travailleur autonome. Pour les fins du présent travail, nous ne nous attarderons pas plus en détail sur la notion de subordination. Elle n'en demeure pas moins un élément très important du contrat de travail. A ce sujet, le lecteur voudra consulter entre autres: Robert P. GAGNON, *Droit du travail*, (1986-1987) 8 *C.F.P.B.Q.*, p. 22 et suiv.; Robert P. GAGNON, Louis LeBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, Québec, P.U.L., 1987, p. 10 et suiv.; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, p. 15, 17 et suiv.

¹⁴C.c.Q., art. 2085.

subordination qui est reflété par un contrôle serré ou par un simple lien administratif.

2. Caractéristiques

Le contrat individuel de travail s'insère dans l'ordre du droit civil contractuel; il est soumis à ses postulats fondamentaux comme l'autonomie de la volonté, le consensualisme et la liberté contractuelle¹⁵. Il est assujetti aux règles générales applicables à tous les contrats¹⁶ et partage ainsi les caractères particuliers de certaines catégories de contrats¹⁷. C'est un contrat *nommé, consensuel, d'adhésion*¹⁸, à titre *onéreux et commutatif*. Il est aussi à titre *personnel, bilatéral*

¹⁵En vertu du grand principe d'autonomie de la volonté postulé par le *Code civil du Bas-Canada*, la volonté individuelle seule est source d'obligations contractuelles. De ce principe découlent le consensualisme (par opposition au formalisme) qui exprime l'autonomie de la volonté quant à la forme et la liberté contractuelle comme manifestation juridique de l'autonomie de la volonté quant au fond: Jean-Louis BAUDOUIN, *Les obligations*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989, p. 67 et suiv.; Jean PINEAU et Danielle BURMAN, *Théorie des obligations*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1988, p. 165.

¹⁶C.c.B.-C., art. 1670.

¹⁷Pour plus de précision sur la classification des contrats, voir entre autres: J.-L. BAUDOUIN, *ibid.*, p. 57 et suiv.; J. PINEAU et D. BURMAN, *ibid.*, p. 33 et suiv.

¹⁸La plupart du temps, l'employé accepte l'ensemble des conditions de travail fixées unilatéralement par l'employeur: R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 313. Selon cet auteur, c'est là une raison de l'intervention du législateur qui a fixé des conditions minimales au contrat de travail: *id.*, p. 257. Il sera plutôt de *gré à gré* lorsque le contenu du contrat aura été déterminé par négociation véritable entre les parties.

et à *exécution successive*. Ces trois derniers caractères méritent qu'on s'y attarde plus longuement.

Le contrat individuel de travail est conclu en fonction de la personne de l'employé, de ses qualités et de ses aptitudes personnelles et ce dernier ne peut donc transmettre ses obligations à des tiers¹⁹. Il sera parfois mais plus rarement conclu en considération de la personne de l'employeur. Il est donc à *titre personnel* ou *intuitu personae*²⁰.

Le contrat de travail est *synallagmatique* ou *bilatéral*. Ainsi, les parties s'obligent réciproquement, chacune d'elles étant à la fois créancière et débitrice. Les obligations sont interdépendantes et chaque partie n'accomplira sa prestation qu'à la condition que l'autre en fasse autant, l'exécution des obligations d'une partie étant la contrepartie des obligations de l'autre.

Finalement, le contrat de travail est dit à *exécution successive* puisque les prestations réciproques s'échelonnent dans le temps, sur une certaine période ou en un certain nombre d'occasions.

¹⁹C.c.B.-C., art. 1142: "L'obligation de faire ne peut être acquittée par un tiers, contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même."

²⁰Dans notre société industrielle contemporaine, les rapports entre employeur et employé étant généralement impersonnels, le caractère *intuitu personae* du contrat de travail ne recevrait plus l'application universelle qu'on a voulu lui donner: M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 6, 85.

Ce caractère particulier du contrat de travail entraîne des conséquences sur son extinction. En effet, l'annulation du contrat de travail ne peut avoir d'effet que pour le futur puisque les prestations qui ont été rendues dans le passé ne peuvent être remises aux parties, du moins en ce qui concerne le travail effectué. On parle alors de résolution non rétroactive, de *résiliation*, qui met fin au contrat pour l'avenir sans anéantir les effets qu'il a produits dans le passé. De plus, le caractère successif du contrat de travail permet aux parties de suspendre l'exécution de leurs obligations tout en demeurant liées par le contrat.

3. Obligations des parties

Un contrat a pour effet de créer des obligations²¹. A cause de son caractère bilatéral, le contrat de travail crée des obligations à la charge des deux parties, sous le régime des règles communes aux contrats²². Le contenu du contrat de travail est formé des obligations dont les parties ont convenu²³ et aussi des obligations implicites découlant de sa nature, de l'équité, de l'usage et de la loi²⁴.

²¹C.c.B.-C., art. 983 et 1022.

²²C.c.B.-C., art. 1670.

²³Dans les limites de l'ordre public et des bonnes moeurs: C.c.B.-C., art. 13.

²⁴C.c.B.-C., art. 1024.

Le *Code civil du Bas-Canada* pose les règles fondamentales mais il n'est guère explicite sur le contenu obligationnel du contrat. Il est donc nécessaire de faire appel à la doctrine et à la jurisprudence pour définir clairement les obligations respectives des parties au contrat de travail (obligations implicites)²⁵. Le *Code civil du Québec* énonce maintenant expressément les obligations classiques des parties²⁶. Par ailleurs, des règles complémentaires sont élaborées par la législation qui s'impose de plus en plus au contrat de travail en y définissant un contenu normatif, en précisant droits et obligations respectifs et en réglementant divers aspects du travail²⁷. Nous rappellerons succinctement les obligations principales que le contrat de travail créé à l'endroit de l'employé et de l'employeur.

²⁵C.c.B.-C., art. 1024. On interprétera le contrat de travail en y incorporant les clauses qui y sont d'usage: C.c.B.-C., art. 1017. Pour plus de détail sur les obligations implicites, voir: Paul-André CRÉPEAU, "Le contenu obligationnel d'un contrat", (1965) 43 *Revue du Barreau Canadien* 1.

²⁶C.c.Q., art. 2087 et 2088.

²⁷Le législateur a tenté de remédier au caractère inadéquat du "cadre purement civil et contractuel de la relation employeur-employé" en adoptant diverses lois dont les plus importantes sont la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1 et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1: M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 6, 87; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, 13 et 33.

3.1 Obligations de l'employé

L'employé doit exécuter le travail convenu lors de l'engagement. C'est là son obligation principale et elle est au coeur du contrat. C'est une obligation de faire en ce sens que le salarié accomplit un acte positif au profit de son employeur. La prestation de travail implique un travail physique, intellectuel ou artistique²⁸. Elle requiert la participation personnelle du travailleur puisque ses qualités et aptitudes propres ont été la cause de son engagement (caractère personnel du contrat). Le travail doit être exécuté conformément aux directives de l'employeur ou dans le cadre qu'il a déterminé. Ce devoir d'obéissance de l'employé reflète la caractéristique principale du contrat de travail, la subordination juridique²⁹. Finalement, cette prestation de travail doit être accomplie de façon diligente: l'employé consacre son temps et ses aptitudes au service de l'employeur et agit avec prudence en utilisant les moyens raisonnables pour parvenir au résultat convenu.

L'employé a aussi une obligation de loyauté envers son employeur. Ceci découle de la bonne foi nécessaire à tout

²⁸R.P. GAGNON, L. LeBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 13, p. 132; G.H. CAMERLYNCK, *op. cit.*, note 11, p. 52.

²⁹Le devoir d'obéissance comporte toutefois certaines exceptions et l'employé ne sera tenu d'obéir qu'aux ordres légitimes de son employeur: Lyette BOUCHARD, *L'obligation d'obéir du salarié et ses limites - Étude jurisprudentielle et doctrinale comparée*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1991.

contrat³⁰. Un climat de confiance doit donc caractériser la relation contractuelle et l'employé doit ainsi assurer les meilleurs intérêts de l'entreprise en contribuant à son maintien. Il s'abstiendra de tout comportement malhonnête ou de gestes qui pourraient causer un préjudice à l'employeur. L'intensité de cette obligation de loyauté se manifeste de manière différente selon la catégorie d'employé³¹.

L'article 2088 du *Code civil du Québec* précise ces obligations de la façon suivante:

"Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui."

³⁰L'article 1024 C.c.B.-C. impose aux parties l'obligation implicite de se conformer aux exigences de bonne foi dans l'exécution de leurs prestations.

³¹"[...]l'employeur sera en droit de s'attendre à ce que les cadres supérieurs, qui sont ses collaborateurs privilégiés, s'emploient d'une manière particulière à promouvoir les intérêts de l'entreprise." : A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, 22; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 12, p. 37.

3.2 Obligations de l'employeur

L'employeur doit fournir à l'employé un travail dont la nature correspond à ce qui avait été convenu lors de la formation du contrat. Il doit lui donner la possibilité d'exécuter ce travail en lui fournissant toutes les conditions nécessaires à sa réalisation: lieu de travail, outils, équipements et directives. L'employeur a aussi l'obligation de payer la rémunération, c'est-à-dire le salaire et les autres avantages convenus³². Il est finalement débiteur d'une obligation de sécurité à l'endroit du salarié³³: il doit veiller à la sûreté du milieu de travail en prenant les moyens raisonnables pour éviter tout préjudice à la santé et à la sécurité de ses employés.

L'article 2087 C.c.Q. énonce les obligations de l'employeur:

"L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié."

³²A cause du caractère bilatéral du contrat de travail, la rémunération n'est due par l'employeur qu'en contrepartie du travail fourni par l'employé. Par ailleurs, les parties ne peuvent convenir d'un salaire qui irait en-dessous du minimum prescrit par la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1 et ses règlements.

³³L'obligation de sécurité dont l'employeur est débiteur est implicite et découle de la nature du contrat, principalement de la subordination qu'il crée: celui qui dicte les conditions d'exécution doit veiller à ce qu'elles assurent la sécurité de ceux qui y sont soumis. Cette obligation est maintenant précisée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1. Voir: P. A. CRÉPEAU, *loc. cit.*, note 25, 13 et suiv.

3.3 Sanction des obligations

Le contrat a force obligatoire et les parties sont tenues de remplir leurs obligations. En général, l'exécution est volontaire mais elle pourra être forcée lorsque le débiteur refuse ou néglige de s'exécuter. L'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada* offre plusieurs recours au créancier lésé par le débiteur en défaut. La partie victime de l'inexécution obtiendra satisfaction en demandant l'exécution de l'obligation même, ou en exigeant une compensation pécuniaire. Elle peut aussi demander la résolution judiciaire du contrat³⁴.

Le recours en exécution spécifique prévu à l'article 1065 C.c.B.-C. n'est pas autorisé par notre droit en matière de contrat de travail³⁵. Le caractère personnel des obligations qu'il crée et les principes de liberté et de volonté humaine postulés par le *Code civil du Bas-Canada* y font obstacle: personne ne peut être physiquement contraint à faire quelque chose qui lui répugne. L'expression "dans les cas qui le permettent" de l'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada* désigne les cas où le débiteur de l'obligation n'est pas

³⁴Nous étudierons la résolution dans la prochaine section qui traite de l'extinction du contrat de travail.

³⁵*Dupré Quarries c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528, 531. Voir aussi: *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 337; *Ville de Jacques-Cartier c. Tanguay*, [1965] B.R. 352; *Capco Shoe Co. Ltd. c. Chartré et al.*, [1965] B.R. 836; *Asselin c. Les Industries Abex Limitée*, [1985] C.A. 72; *Renda c. Lachine (Cité de)*, D.T.E. 83T-228, J.E. 83-368 (C.S.); *Boisjoly c. Centre d'accueil Domrémy - Montréal*, D.T.E. 86T-132 (C.S.); *Marcoux c. Association de paralysie cérébrale du Québec Inc.*, D.T.E. 87T-211 (C.P.).

personnellement, intimement et physiquement tenu de la remplir³⁶. Lorsque l'obligation de faire ne peut être exécutée que par le débiteur, son exécution en nature ne peut être forcée.

Ainsi, puisque le contrat de travail est conclu en fonction de la personne même de l'employé, l'employeur ne pourrait se voir accorder l'exécution en nature de l'obligation de travailler de l'employé récalcitrant. La participation du travailleur est essentielle à l'exécution de son obligation d'exécuter sa prestation de travail et il ne peut transmettre cette obligation à des tiers. Aussi, puisqu'il s'agit là d'une obligation de faire comportant une participation personnelle et intime de la part du salarié, l'exécution spécifique serait impossible: on ne saurait physiquement contraindre le salarié à agir. Comme le mentionnent Pineau et Burman:

"[...] on conçoit difficilement qu'un tribunal ordonne à un employé récalcitrant qu'il accomplisse telle besogne: ce serait le condamner aux travaux forcés."³⁷

Pour les mêmes motifs de protection de la volonté et de la liberté humaines, l'exécution forcée de l'obligation de

³⁶*Id.*; M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 6; J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 423 à 425.

³⁷J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 425. Cependant, l'employeur peut dans son action, prendre une conclusion alternative; il demandera que le travailleur s'exécute ou à défaut, que le contrat soit résolu et que tel montant lui soit accordé en compensation.

l'employeur de fournir le travail n'est pas autorisée. Comme l'explique la Cour suprême, la réintégration d'un employé congédié n'est pas possible:

"L'appelante ne pouvait être physiquement contrainte à garder l'intimé à son service; pas plus que l'intimé ne pouvait être physiquement contraint à rester au service de l'appelante. Il y a là une question de volonté et de liberté humaines contre lesquelles l'exécution directe est impuissante [...] Le recours de l'intimé, s'il a été congédié sans droit, consistait donc dans une réclamation pour les dommages-intérêts qui en résultaient. Il ne pouvait demander à la Cour de contraindre l'appelante à le garder à son service. C'était là une sanction impossible."³⁸

Cette conclusion est aujourd'hui contestée³⁹. Dans le contexte actuel, nous ne pouvons considérer que l'obligation de fournir le travail de la part de l'employeur implique une participation aussi personnelle et aussi intime que celle requise par le salarié lorsqu'il exécute son travail. Nous ne sommes plus à

³⁸*Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528. Le salarié peut toutefois prendre une conclusion alternative: ou l'employeur le reprendra, ou il devra lui payer une indemnité à titre de préavis. Par ailleurs, l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* permet la réintégration de l'employé congédié sans cause juste et suffisante. Ce recours est disponible aux salariés ayant au moins quatre années d'ancienneté et qui sont couverts par la L.n.t. Pour plus de détail sur le recours prévu à l'article 124 L.n.t. Voir: Gérard HÉBERT et Gilles TRUDEAU, *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: étude juridique et institutionnelle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1987, p. 161 et suiv.

³⁹A ce sujet, le lecteur voudra consulter: M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 6, 115 et suiv.; J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 425. La Cour d'appel, sous la plume du juge Gendreau, a récemment reconnu que la réintégration est possible en droit commun: *Ville de Rock Forest c. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000, J.E. 91-707 (C.A.), confirmant [1987] R.J.Q. 1810, D.T.E. 87T-775 (C.S.).

l'époque où le maître et son apprenti travaillaient côte à côte. C'est aujourd'hui par l'intermédiaire de ses représentants que l'employeur remplit son obligation de fournir le travail. La relation est dépersonnalisée, les rapports sont le plus souvent anonymes. Le caractère personnel de l'obligation de fournir du travail ne vaut plus comme avant et en ce sens, il ne saurait être invoqué pour refuser l'exécution spécifique de cette obligation. Il n'y a plus de contrainte physique imposée à l'employeur à travers son obligation de fournir le travail. Le "forcer" à fournir le travail ne viole pas la liberté individuelle de l'employeur, celui-ci étant la plupart du temps "une personne morale de type anonyme"⁴⁰. Par contre, dans le cas des cadres "très haut placés", cette relation peut revêtir un caractère plus personnel qui viendrait faire obstacle à la réintégration de cet employé.

Par ailleurs, toutes les obligations de donner sont susceptibles d'exécution forcée en nature⁴¹. L'employé pourra ainsi obtenir que son employeur lui paye sa rémunération, s'agissant ici d'une obligation de donner.

Lorsque l'exécution en nature est impossible, elle sera accordée par équivalent et le créancier qui demande réparation obtiendra

⁴⁰J. PINEAU et D. BURMAN, *id.*

⁴¹J. PINEAU et D. BURMAN, *ibid.*, note 15, p. 422.

des dommages-intérêts. Le recours en dommages-intérêts obéit aux règles générales en matière de responsabilité contractuelle⁴².

Les parties sont tenues de remplir leurs obligations pendant toute la durée du contrat.

4. Durée du contrat de travail

Selon l'article 1667 du *Code civil du Bas-Canada*, "le contrat de louage de service personnel ne peut être que pour un temps limité"⁴³. L'engagement ne doit donc pas se faire pour une durée illimitée. C'est dans le but de protéger sa liberté individuelle qu'un employé ne peut s'engager à travailler pour un employeur pour toute sa vie ou pour une période déraisonnable (par exemple 30 ans). Autrement, une telle situation pourrait être assimilée à une forme d'esclavage⁴⁴ brimant la liberté humaine.

⁴²C.c.B.-C., art. 1070 et suiv.

⁴³L'article 2085 C.c.Q. stipule que le contrat de travail doit être fait "pour un temps limité". L'article 2086 C.c.Q. précise qu'il "est à durée déterminée ou indéterminée."

⁴⁴M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 3, 113; R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 264; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, 15; *Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211, 215.

L'engagement se fait le plus souvent pour une période indéterminée⁴⁵. On parle alors de contrat de travail à durée indéterminée, c'est-à-dire pour une durée qui n'est pas fixée sans pour autant être illimitée.

Le contrat de travail est à durée déterminée lorsque, au moment de sa formation, un terme a été prévu par les parties. Il est assortit d'un terme extinctif ou d'une condition résolutoire qui correspondent à la réalisation d'un événement futur déterminé. Le terme extinctif est certain ou incertain selon que les parties savent ou non à quel moment l'événement qu'elles ont envisagé va se réaliser⁴⁶. On parlera plutôt de condition résolutoire si, en plus de ne pouvoir fixer la date de la

⁴⁵R. P. GAGNON, L. LeBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 13, p. 63 et suiv.; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, 28; Alain TURCOTTE, "Évolution jurisprudentielle relative aux règles gouvernant la cessation du contrat individuel de travail", (1978) 33 *Relations Industrielles* 544, 545; Georges AUDET, Robert BONHOMME et Clément GASCON, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, n^o 5.0.1, p. 5-1.

⁴⁶Lorsque le terme est certain, il ne laisse aucun doute quant à sa durée. Dans le cas du terme incertain, la réalisation l'événement futur prévu doit être indépendante de la volonté des parties et l'employé doit être en mesure d'évaluer le "*dies incertus*", d'estimer la date approximative de son occurrence. Autrement, si la réalisation de l'événement convenu est imprévisible, le contrat sera à durée indéterminée: Jean-Claude JAVILLIER, *Droit du travail*, 2^e édition, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1981, p. 263; Guillaume H. CAMERLYNCK, "L'allergie du droit du travail à la notion civiliste de *dies incertus*", dans A. BRUN, *Études de droit du travail*, diffusées par la Librairie sociale et économique, Paris, 1974, p. 101.

survenance de l'événement prévu, les parties ne savent pas s'il va effectivement se produire⁴⁷.

Par ailleurs, le *Code civil du Bas-Canada* permet le maintien de l'engagement au-delà du terme fixé et le contrat de travail à durée déterminée "peut être continué par tacite reconduction" à l'échéance de chaque terme⁴⁸.

Les règles concernant la durée du contrat se concrétisent dans les modes d'extinction qui sont établis dans la loi et par la jurisprudence. En effet, l'existence de deux types de contrats a entraîné deux régimes particuliers de rupture et les indemnités résultant d'un bris de contrat diffèrent selon que le contrat est à durée déterminée ou indéterminée. La section

⁴⁷L'avènement de la condition résolutoire doit dépendre à la fois de la volonté de l'une ou l'autre des parties et de circonstances extérieures sur lesquelles elles n'exercent aucun contrôle. De plus, elle ne doit pas être impossible ou contraire à l'ordre public ou aux bonnes moeurs: J.-L. BAUDOUIN, p. 468.

⁴⁸C.c.B.-C., art. 1667. Cet article ne précise pas les modalités de tacite reconduction. A cet effet, la Cour suprême a appliqué, par analogie, les modalités de reconduction tacite prévues à l'ancien article 1609 C.c.B.-C. relatif au louage de choses. Le contrat est ainsi reconduit tacitement lorsque les parties poursuivent leur engagement durant huit jours après le terme convenu. Le contrat ainsi renouvelé est à durée déterminée pour une période d'un an ou équivalente au terme du premier contrat: *Stewart c. Hanover Fire Insurance Co.*, [1936] R.C.S. 177. Pour une étude plus détaillée de cette décision, voir: C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1, p. 73 et suiv. La *Loi concernant le louage de choses*, L.Q. 1973, c. 74, a fait disparaître l'article 1609 et a reproduit l'essentiel de son contenu au nouvel article 1641. Le législateur a finalement définies les modalités de la reconduction tacite du contrat de travail à l'article 2090 C.c.Q.: "Le contrat de travail est reconduit tacitement [...] lorsque, après l'arrivée du terme, le salarié continue d'effectuer son travail durant cinq jours, sans opposition de la part de l'employeur."

le contrat est à durée déterminée ou indéterminée. La section qui suit traite des modes d'extinction du contrat de travail et permet de mieux comprendre la portée de la durée du contrat: l'importance de la distinction réside dans la sécurité d'emploi qu'implique le régime respectif d'extinction de chacun des types de contrat de travail.

Le contrat de travail peut prendre fin par certains modes généraux qui s'appliquent à toutes les espèces de contrats⁴⁹. Ses règles spécifiques d'extinction sont précisées à l'article 1668 du *Code civil du Bas-Canada*⁵⁰. Par ailleurs, les contrats à durée déterminée et indéterminée ont leur régime respectif de rupture. Le contrat à durée déterminée assure une sécurité d'emploi qui correspond à la durée de la période convenue. Pour sa part, le contrat à durée indéterminée peut prendre fin en tout temps, par la seule volonté d'une des parties. L'exposé des modes particuliers d'extinction, illustrera que les conséquences de la cessation du contrat sont différentes selon sa durée et que le contrat de durée indéterminée n'assure pratiquement aucune sécurité d'emploi⁵¹. Parallèlement au régime de droit commun, le législateur est venu encadrer la rupture du contrat de travail par des dispositions législatives assurant en quelque sorte un minimum de sécurité d'emploi, ou du moins de revenu, en cas de rupture de la relation de travail.

Les modes généraux d'extinction s'appliquant indifféremment au contrat de travail à durée déterminée et indéterminée seront

⁴⁹C.c.B.-C., art. 1670.

⁵⁰Le *Code civil du Québec* est beaucoup plus précis quant à l'extinction du contrat de travail et englobe sous un même titre l'ensemble des règles qui s'y appliquent: C.c.Q., art. 2090 à 2094.

⁵¹Sous réserve toutefois de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*.

examinés dans un premier temps. Nous introduirons ensuite la prochaine section en exposant les grandes lignes du mode particulier d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée.

1. Les modes généraux d'extinction

Le contrat de travail peut prendre fin de la même manière qu'il a été formé c'est-à-dire par entente mutuelle entre les parties. C'est en vertu du troisième alinéa de l'article 1022 du *Code civil du Bas-Canada* et du caractère consensuel du contrat de travail que celui-ci peut être terminé du seul consentement des parties, sans aucune formalité.

Il pourra aussi s'éteindre lorsqu'une partie n'exécute pas ses obligations. En vertu de l'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada*, la partie qui invoque l'inexécution des obligations de l'autre partie pourra demander la résolution du contrat⁵². Ce dernier ne se terminera alors que lorsque la résolution aura été prononcée par les tribunaux. En matière de contrat individuel de travail, la Cour suprême⁵³ a reconnu une exception à cette règle générale. Advenant l'inexécution de ses obligations par l'une des parties, le caractère personnel du contrat de travail

⁵²A cause du caractère successif du contrat de travail, on parle plutôt de résiliation qui est en fait une résolution sans effet rétroactif. Voir *supra*, p. 12.

⁵³*Dupré Quarries c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528.

s'opposerait à ce que l'autre partie attende qu'une décision judiciaire anéantisse le contrat. La doctrine et la jurisprudence font voir les problèmes pratiques qui résulteraient de l'attente d'une résolution judiciaire:

"Cette situation serait pleine d'inconvénients; le contrat de travail supposant des rapports personnels entre les parties dans son exécution, ces rapports pourraient être fort pénibles, et entraîner même quelque trouble dans l'établissement où l'employé travaille."⁵⁴

"[...] demander la résolution à la cour, peut donc présenter un intérêt académique, mais elle n'a aucun côté pratique."⁵⁵

La résiliation a lieu de plein droit par le fait du créancier lésé qui peut traiter le contrat comme terminé dès qu'il constate l'inexécution des obligations du débiteur. Cependant, la possibilité de résiliation de plein droit n'écarte pas toute intervention judiciaire. Le tribunal sera parfois appelé à vérifier si les conditions de la résolution étaient réunies lors d'une contestation de la part du débiteur⁵⁶. En effet, la

⁵⁴M. PLANIOL et G. RIPERT, *Traité de droit civil français*, Vol. II, 1954, p. 90, cités par R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 272.

⁵⁵*Dupré Quarries c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528, 531.

⁵⁶L'employeur ne se présentera devant les tribunaux pour contester la validité de la démission d'un employé que très rarement, ses dommages étant plus théoriques que réels. Voir G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, p. 3-23 et suiv.; R. P. GAGNON, *op. cit.*, note 13, p. 253. Nous ne nous attarderons donc qu'au congédiement.

résolution n'est possible que lorsque l'obligation n'a pas été exécutée⁵⁷ et lorsque cette inexécution a été fautive.

Par l'utilisation des termes "en cas de contravention de sa part", l'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada* suppose que la résolution est la mesure sanctionnant la faute contractuelle. A l'origine il suffisait "d'une simple négligence, d'une faute légère, celle que ne commettrait pas, en semblables circonstances, un "contractant-bon-père-de-famille""⁵⁸ et tout motif, même futile, permettait de conclure à l'existence d'une faute justifiant la résolution du contrat. Blouin a toutefois remarqué que "[d]e nos jours est exigée une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire un motif qui n'est pas un prétexte et qui est empreint d'une certaine gravité"⁵⁹. En matière de travail, "le motif invoqué par [...] l'employeur, ne doit en aucune circonstance être arbitraire, capricieux ou malicieux mais, doit être fondé sur des faits précis démontrant la nécessité au recours"⁶⁰ au congédiement. Ainsi, seule la faute grave, le

⁵⁷L'inexécution totale d'une obligation principale ne pose aucun problème. L'inexécution d'une obligation accessoire ou l'exécution déficiente ou partielle pourra toutefois être assimilée à l'inexécution totale lorsqu'elle n'est d'aucune utilité pour le créancier: J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 401.

⁵⁸J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 402 à 436.

⁵⁹Rodrigue BLOUIN, "Notion de cause juste et suffisante en contexte de congédiement", (1981) 41 *Revue du Barreau* 807, 812.

⁶⁰*De Coster c. Econosult Inc.*, D.T.E. 89T-119, J.E. 89-288 (C.S.), 8.

manquement grave aux obligations⁶¹ ou la faute lourde⁶² permettent à l'employeur de rompre le contrat avant terme ou de le résilier sans avis préalable. La Cour supérieure a parlé de motif raisonnable et l'a défini plus en détail:

"On considère généralement comme motif raisonnable une violation par l'employé d'une condition essentielle de son contrat de travail ou une conduite répréhensible dans ou à l'occasion de son travail. Il n'est pas possible de dresser un inventaire exhaustif des diverses causes de congédiement, celles-ci devant être considérées à la lumière de divers facteurs tels que l'importance du poste occupé, les degrés de fautes commises, la nature de l'emploi, etc. On retient comme motif de congédiement l'insubordination ou l'indiscipline grave, la négligence ou la paresse au travail, l'incompétence, la malhonnêteté, certains conflits d'intérêts, l'alcoolisme et l'usage de drogues, l'absentéisme, le manque au devoir de respect et autres semblables."⁶³

La faute contractuelle justifiant le congédiement n'est pas une notion précise. Elle est laissée à l'appréciation du juge qui l'évaluera en tenant compte de l'ensemble des circonstances,

⁶¹*R.C.A. Limited c. Cohen*, [1978] C.A. 212; *Gosselin c. Dubois et Nadeau Inc.*, [1972] R.D.T. 28 (C.P.); *Chalifour c. Hallmark Automotive Centres Ltd.*, [1976] R.D.T. 586 (C.P.).

⁶²*Duranleau c. The Eastern Townships Regional School Board*, [1977] C.P. 130. Voir aussi: *Lacoste c. A.A.A. Corrugated Box Co. Ltd.*, C.P. Montréal, n° 500-32-003114-75, septembre 1975, j. Décary, p. 2: "Quand un patron congédie un employé pour cause, il a le fardeau de prouver la cause et qu'elle était de nature à lui porter un tel préjudice qu'il n'y aurait pas d'autres sanctions applicables que le renvoi immédiat de l'employé."

⁶³*Chisholm c. Bossé, Charbonneau Inc.*, D.T.E. 84T-513, J.E. 84-561 (C.S.), 3.

écartant toutefois la raison frivole⁶⁴. Par ailleurs, le *Code civil du Québec* ne règle rien et ne fait qu'énoncer les règles qu'on s'est déjà données: "[u]ne partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans avis le contrat de travail"⁶⁵.

Lorsque le tribunal arrive à la conclusion que la résiliation était injustifiée, il ordonnera le paiement de dommages-intérêts⁶⁶, l'exécution forcée n'étant pas possible en matière de contrat de travail. En effet, un employé congédié sans motif ne peut réclamer sa réintégration devant un tribunal de droit commun⁶⁷.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, les dommages accordés seront équivalents à la rémunération que l'employé aurait reçue si le contrat avait été exécuté jusqu'au terme⁶⁸. Lorsque le terme n'est pas échu, il s'agira plutôt d'une action en réclamation de salaire. Comme nous le verrons plus loin, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, les dommages seront

⁶⁴Entre autres: R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 274 et suiv.; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45, 548, 549; G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, p. 4-9 et suiv.

⁶⁵C.c.Q., art. 2094.

⁶⁶L'article 2092 C.c.Q. précise qu'il s'agit plutôt d'une indemnité accordée à l'employé "en réputation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant".

⁶⁷Toutefois, cette conclusion est aujourd'hui contestée. Voir *supra*, p. 16 et suiv.

⁶⁸G. AUDET et R. BONHOMME, *op. cit.*, note 45, p. 5-31 et suiv.

l'équivalent de la rémunération qui aurait été versée pendant toute la durée du préavis. Dans les deux cas, les dommages accordés pourront être réduits lorsque le tribunal constate l'existence d'une faute, laquelle ne justifie toutefois pas le congédiement⁶⁹.

Par ailleurs, le débiteur pourra se libérer du paiement des dommages-intérêts lorsqu'il prouvera que l'exécution de l'obligation lui était impossible. "[L]'impossibilité d'exécuter sa prestation (qui) constitue, à l'endroit d'une partie un motif suffisant pour la libérer des obligations issues du contrat."⁷⁰ En vertu de la théorie des risques, le créancier est aussi libéré de ses obligations par l'impossibilité du débiteur d'exécuter sa prestation: *res perit debitori*, les risques sont à la charge du débiteur et l'impossibilité d'exécution d'une obligation l'éteint, entraînant aussi la disparition de

⁶⁹On rejoint ici le concept de "*near cause*" bien connu dans les provinces de *Common Law*. Cette approche de la faute contributive a été retenue dans certains cas au Québec. Nous l'étudierons de façon plus détaillée dans un chapitre subséquent.

⁷⁰C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 12, p. 50; C.c.B.-C., art. 1138. L'article 1668 C.c.B.-C. précise cette règle en l'appliquant spécifiquement au contrat de travail.

l'obligation corrélative⁷¹. L'impossibilité dont il est ici question doit obéir à certaines règles. Elle doit être involontaire et non fautive et causée par un cas fortuit ou par la force majeure. Elle doit ainsi être absolue et permanente⁷².

L'article 1668 C.c.B.-C. prévoit aussi que le contrat de travail se termine avec le décès du salarié et parfois avec le décès de l'employeur. Dans ce dernier cas, il faudra examiner les circonstances. Ceci est dû au caractère personnel du contrat tel que nous l'avons vu précédemment⁷³.

⁷¹Si l'impossibilité est partielle, l'obligation corrélative est réduite dans la mesure de la prestation reçue. Le *Code civil du Bas-Canada* ne donne aucune indication générale à ce sujet et ne s'attarde au problème que dans certains cas précis. Par exemple, l'article 1202 C.c.B.-C. prévoit que les deux parties sont libérées lorsqu'il y a impossibilité d'exécution d'une obligation de faire. Sur la théorie des risques et l'impossibilité d'exécution en général, voir: J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 406 et suiv.

⁷²C.c.B.-C., art. 1071 et 1072. Voir aussi C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1, p. 62 et suiv.; J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 15, p. 446 et suiv.

⁷³L'article 2093 C.c.Q. énonce ces règles de la façon suivante: "Le décès du salarié met fin au contrat de travail. Le décès de l'employeur peut aussi, suivant les circonstances, y mettre fin." Il restera à interpréter cette *inaptitude*. Parlera-t-on d'impossibilité ou d'incapacité à exécuter ses obligations? L'*inaptitude* sera-t-elle assimilée au *motif sérieux* de l'article 2094: "Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail."

2. Les modes particuliers d'extinction

En vertu de l'article 1138 du *Code civil du Bas-Canada*, le contrat de travail à *durée déterminée* prend fin de plein droit à l'arrivée du terme. Aucune formalité n'est requise. La Cour suprême a par ailleurs imposé l'obligation de fournir un préavis raisonnable de non-renouvellement pour mettre fin au contrat renouvelé tacitement⁷⁴.

Le contrat de travail à *durée indéterminée* n'est jamais perpétuel et sa caractéristique essentielle est qu'il peut être résilié à volonté par l'une ou l'autre des parties. En effet, le contrat à durée indéterminée est celui pour lequel aucun terme n'est fixé et comme l'article 1667 du *Code civil du Bas-Canada* prohibe l'engagement pour une durée illimitée, il a fallu donner aux parties la possibilité d'y mettre fin,

⁷⁴Par analogie avec les règles relatives au louage de choses, les anciens articles 1609, 1642 et 1647 C.c.B.-C. ont été appliqués dans l'arrêt *Stewart c. Hanover Fire Insurance Co.*, [1936] R.C.S. 177. Malgré les modifications apportées par la *Loi concernant le louage de choses* et le nouvel article 1641 C.c.B.-C. qui édicte que le contrat reconduit tacitement "est à durée fixe et obéit au mêmes règles que ce dernier", les conclusions de la Cour suprême ont été suivies et on a exigé un préavis de non-renouvellement: *Caisse populaire de la Cité de Shawinigan c. Beullac*, [1980] C.A. 154; *Douglas c. Fabrigear Ltd.*, J.E. 85-540 (C.S.). Verge a d'ailleurs remarqué que l'analogie avec les règles relatives au louage de choses ne devait pas s'appliquer puisque l'article 1641 est une disposition particulière au bail immobilier: Pierre VERGE, "Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée", (1978) 33 *Relations industrielles* 680, 684. L'article 2090 C.c.Q. vient en quelque sorte résoudre le problème qui entoure la terminaison du contrat renouvelé tacitement en précisant que le contrat de travail ainsi reconduit est à durée indéterminée: "Le contrat de travail est reconduit tacitement pour une durée indéterminée [...]". Les règles d'extinction relatives au contrat à durée indéterminée s'appliquent alors.

unilatéralement, sans qu'aucune cause ne soit requise, sans justification à fournir. C'est en vertu de la liberté individuelle que, lorsque l'engagement est pour une durée indéterminée, chacune des parties est libre d'y mettre fin en tout temps, à son gré: "[...] un contrat de durée indéterminée créerait un assujettissement perpétuel, si chacune des parties ne pouvait y mettre fin librement."⁷⁵

Parce qu'un risque de préjudice est associé à ce droit - chaque partie assume le risque que l'autre se libère de l'engagement à tout moment - la jurisprudence et plus tard la loi, ont institué un minimum de protection pour la partie victime de la résiliation: la partie qui veut résilier le contrat doit aviser son cocontractant, à l'avance, de son intention. Le contrat ne prendra donc pas fin dès la notification d'une partie; il devra s'écouler un certain temps entre le moment où elle informe l'autre et le moment où cesseront les obligations contractuelles. C'est cette période de temps qu'on appelle préavis ou délai-congé et qui tempère l'exercice du droit de résiliation unilatérale⁷⁶. Le préavis est une obligation pour la partie qui veut mettre un terme à la relation de travail et

⁷⁵P. DURAND et A. VITU, t. II, 1950, n° 171 cités dans G. H. CAMERLYNCK, *op. cit.*, note 11, p. 349.

⁷⁶L'obligation de préavis est d'origine jurisprudentielle. La règle de préavis n'a été confirmée dans la loi qu'en 1949 et ce, partiellement. Vu l'importance de l'évolution de la règle quant à la durée du préavis, ce sujet sera traité de façon plus exhaustive dans le chapitre II de notre mémoire.

constitue une condition impérative de l'exercice du droit de résiliation unilatérale⁷⁷.

Le défaut de donner le préavis ou son insuffisance n'invalide pas la résiliation mais donne ouverture à une réclamation en dommages-intérêts⁷⁸. Le préavis est une obligation et comme pour toute obligation, le défaut de le donner ou son insuffisance rend passible de dommages-intérêts. La Cour suprême résume bien cette règle:

"Dans un contrat de ce genre, la loi le dit et le bon sens le veut, les parties ne sont pas liées au-delà de leur volonté; et il leur est libre d'y mettre fin, suivant l'expression de Laurent, "en donnant un congé à l'autre, et le congé implique un certain délai" [...] Si l'une des parties trouve le délai insuffisant, il reste au tribunal à apprécier les circonstances et à accorder des dommages-intérêts, s'il en arrive à la conclusion que le délai n'a pas été suffisant."⁷⁹

⁷⁷On parle de congédiement ou de licenciement lorsque la résiliation unilatérale est le fait de l'employeur et de démission lorsque c'est l'employé qui reprend sa liberté en exerçant son droit de mettre fin au contrat.

⁷⁸Pendant longtemps, c'était là le seul recours disponible au salarié congédié sans préavis ou au moyen d'un préavis insuffisant. En effet, le recours en exécution spécifique prévu à l'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada* n'était pas autorisé par nos tribunaux en matière de contrat individuel de travail et le salarié congédié sans cause et sans avis ne pouvait donc pas demander l'exécution par l'employeur de son obligation de fournir le travail. Cette conclusion est aujourd'hui contestée et la réintégration serait un remède approprié dans certains cas. Voir *supra*, p. 17 et suiv.

⁷⁹*Asbestos Corporation Limited c. Cook*, [1933] R.C.S. 86, 99.

Les dommages accordés sont calculés sur la base de la rémunération qui aurait été versée à l'employé pendant la durée du préavis qui aurait dû être accordé. Le juge Pépin a expliqué cette règle:

"On doit tenir compte non seulement du salaire non versé par l'employeur durant cette période mais aussi de certains autres avantages pécuniaires attachés à l'emploi. Certains modes particuliers de rétribution peuvent rendre délicate l'évaluation des dommages: commissions, boni, participation aux profits, etc."⁸⁰

Le recours en dommages-intérêts obéit aux règles générales en matière de responsabilité contractuelle⁸¹. De plus, en vertu de la règle jurisprudentielle de la mitigation des dommages⁸², le créancier doit agir prudemment et avec diligence pour minimiser le préjudice qu'il subit à cause de l'inexécution par le débiteur de son obligation⁸³. Cette règle s'applique dans le cadre du contrat de travail en matière de congédiement. L'employé congédié doit faire "un effort raisonnable"⁸⁴ ou "ses

⁸⁰ *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, [1982] C.S. 230, D.T.E. T82-865, J.E. 82-273, 10, 11. Selon BEULLAC, "le recours ne sera pas pour le salaire ou le prix convenu puisque les services n'auront pas été rendus, mais en recouvrement des dommages-intérêts que le manque d'emplois disponibles ailleurs aura causé à l'employé": Pierre BEULLAC, "La rupture du contrat de travail", (1942) 2 *Revue du Barreau* 307, 310.

⁸¹ C.c.B.-C., art. 1070 et suiv.

⁸² Voir entre autres: *Boutin c. Paré*, [1959] B.R. 459.

⁸³ J.-L. BAUDOUIN, *op. cit.*, note 15, p. 430.

⁸⁴ *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, [1982] C.S. 230, D.T.E. T82-865, J.E. 82-273, 11. Voir aussi: *Gagné c. Matériaux Frigon Ltée*, D.T.E. 84T-869, J.E. 84-1019 (C.S.), 8.

meilleurs efforts"⁸⁵ pour "minimiser au maximum possible ses dommages"⁸⁶ résultant de sa perte d'emploi. En effet, la possibilité de réclamer des dommages-intérêts pour congédiement invalide "n'implique pas que l'on puisse se croiser les bras, refuser tout travail et vivre d'un salaire non gagné."⁸⁷ L'employé congédié devra donc chercher et accepter un emploi qui réponde à ses qualifications et qui présente des avantages similaires au poste qu'il vient de quitter⁸⁸. Le défaut de minimiser les dommages a une incidence sur le montant des dommages-intérêts accordés:

"The employer is liable for damages resulting immediately and directly from the inexecution of its obligation, but not for the ones resulting from the idleness of the former employee; otherwise, this would indirectly penalize the employer who would be called to pay indirect damages in addition to a compensation in lieu of notice - apart from any moral damages. The employee who does not take steps to reduce his loss has only himself to blame for the prolongation of his misfortune. The former employer

⁸⁵ *Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211, 216.

⁸⁶ *Faule c. Sun Life du Canada*, D.T.E. 84T-330, J.E. 84-363 (C.S.), 18.

⁸⁷ *Mailly c. Commission d'écoles de la Cité de Hull*, (1937) 62 B.R. 278, 290.

⁸⁸ *Commissaires d'écoles pour la Corporation scolaire du Cap-de-la-Madeleine c. Guillemette*, [1972] C.A. 453; *Plamondon c. Richardson*, (1893) 4 C.S. 26; *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, [1982] C.S. 230, D.T.E. T82-865, J.E. 82-273; *Faule c. Sun Life du Canada*, D.T.E. 84T-330, J.E. 84-363 (C.S.); *Harkans c. Hercules Canada Ltée*, D.T.E. 84T-635, J.E. 84-678 (C.S.); *Lemyre c. J.B. Williams (Canada)*, D.T.E. 84T-752 (C.S.); *Beaulieu c. Services financiers Avco Canada Ltée*, D.T.E. 85T-17, J.E. 85-78 (C.S.); *Bibeau c. Centre local des services communautaires du Marigot*, D.T.E. 86T-2, J.E. 86-32 (C.S.); *Mark c. R.C.A. ltd.*, [1978] C.P. 125; *Desrosiers c. Association Iris Inc.*, D.T.E. 89T-665 (C.Q.).

is not responsible for the inaction of the dismissed employee, who, as a result thereof, fails to find another employment."⁸⁹

Notons finalement qu'un employé congédié qui se trouve un emploi pendant la période de préavis et qui le perd durant ce même délai n'a fait que minimiser les dommages recouvrables de son employeur; les sommes gagnées sont toutefois déduites⁹⁰.

Le *Code civil du Québec* confirme la règle de la résiliation unilatérale au moyen d'un avis en accordant toutefois un préavis d'une durée raisonnable à toutes les catégories d'employés:

"Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail."⁹¹

De plus, le *Code civil du Québec* vient mettre un terme à la controverse entourant l'utilisation abusive du droit de

⁸⁹*Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, 2843, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.). Voir aussi: *Red Deer College c. Michaels*, [1976] 2 R.C.S. 324; *Holbrook c. Gordon*, [1968] C.S. 37; *Tremblay c. Université de Sherbrooke*, [1973] C.S. 999; *Ducharme c. Formules municipales Ltée*, J.E. 81-821 (C.S.); *Brown c. Gordon Capital Corporation*, [1986] R.J.Q. 1459; *Bibeau c. Centre local des services communautaires du Marigot*, D.T.E. 86T-2, J.E. 86-32 (C.S.).

⁹⁰*P.H. McCarthy Transport Inc. c. Rajotte*, D.T.E. 85T-239, J.E. 85-421 (C.A.).

⁹¹C.c.Q., art. 2091.

résiliation unilatérale⁹². En effet, deux courants jurisprudentiels s'opposent quant au caractère absolu du droit de résiliation unilatérale. Un premier courant se refuse à accorder des dommages supplémentaires à un employé victime d'un congédiement qu'il voudrait faire qualifier d'abusif⁹³. Des auteurs⁹⁴ ont par ailleurs constaté une "récente tendance", qui est celle confirmée par le *Code civil du Québec*:

"[...] en vertu de la théorie de l'abus de droit reconnue depuis déjà un certain temps en droit québécois, le congédiement d'un employé pourrait être à ce point abusif et malicieux qu'il constituerait un délit ou un quasi-délit, donnant ouverture à des recours en dommages-intérêts."⁹⁵

La résiliation unilatérale au moyen d'un avis est reconnue par la loi, la jurisprudence et la doctrine comme mode particulier d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée. La

⁹²C.c.Q., art. 2092: "Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive."

⁹³"L'abus de droit se caractérise par l'exercice malicieux ou malveillant d'un droit [...] il faut rencontrer chez l'auteur du préjudice causé à autrui l'intention de nuire.": R. DOUCET, *op. cit.*, note 1, p. 289. La preuve de cette intention malicieuse de l'employeur qui congédie est toutefois très difficile à faire. En ce sens, en 1982, les professeurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau faisaient remarquer que: "Nos tribunaux n'ont pas accueilli d'action en dommages pour abus de droit dans l'utilisation du pouvoir de résiliation unilatérale.": C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 12, p. 51.

⁹⁴Georges AUDET et Robert BONHOMME, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1988, p. 18 et p. 24 et suiv.

⁹⁵*Ibid.*, p. 18.

durée de ce préavis assorti à l'exercice du droit de résiliation unilatérale dépend de la catégorie d'employés: la loi, que ce soit le *Code civil du Bas-Canada* ou la *Loi sur les normes du travail* et différents courants jurisprudentiels entrent alors en jeu. Nous nous intéressons particulièrement au préavis qu'une certaine jurisprudence a qualifié de raisonnable. En définissant plus en détail la notion de préavis, le prochain chapitre retrace l'évolution de la règle afin de mieux situer cette notion de préavis raisonnable. Nous verrons en quoi consiste ce préavis ou délai-congé, son but, son origine et son encadrement dans la loi, sa durée.

PARTIE II

LE DÉLAI-CONGÉ RAISONNABLE:
DÉFINITION ET ÉVOLUTION DE LA REGLE

"Dans ces temps, où souvent la seule richesse d'un individu est son emploi, qui lui permet de gagner sa vie et celle des siens, ce n'est certes pas un droit exorbitant accordé à l'employé que de le faire bénéficier d'un avis préalable avant d'être renvoyé."

Demers c. General Manufacturing Inc.,
[1978] C.P. 128, 131.

Les règles concernant le préavis ont d'abord été élaborées par les tribunaux de droit commun. Ce n'est qu'en 1949 que la règle du préavis en matière de contrat de louage de service personnel a été partiellement confirmée dans le *Code civil du Bas-Canada*. Le législateur a inséré un troisième alinéa à l'article 1668 C.c.B.-C., imposant ainsi le préavis pour certaines catégories de salariés: "domestique, serviteur, compagnon ou journalier". Plus récemment, l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* a déterminé la durée du préavis pour les salariés ayant plus de trois mois de service continu auprès de l'entreprise, à l'exclusion des cadres supérieurs. Pour les autres catégories d'employés, notamment les cadres⁹⁶, les tribunaux se sont

⁹⁶Il faut noter que les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en 1990 font en sorte que seuls les cadres supérieurs sont exclus de son application. Auparavant, l'article 82 de la *L.n.t.* excluait les cadres de tous les niveaux, ce qui explique que la jurisprudence émanant des tribunaux supérieurs s'est essentiellement développée autour des situations de congédiement d'employés occupant des fonctions de cadre à tous les niveaux hiérarchiques.

inspirés de l'article 1668 C.c.B.-C. tout en tenant compte de l'ensemble des circonstances pour déterminer la durée du préavis⁹⁷. Dans ces cas, on parle d'un préavis d'une durée raisonnable.

Le préavis est la notion essentielle entourant le mode particulier d'extinction du contrat de travail à durée indéterminée. Cette deuxième partie de notre mémoire définit le préavis de façon détaillée, retrace l'évolution de la règle afin de mieux situer la notion de préavis raisonnable et explique la méthodologie qui a été suivie dans l'élaboration de ce mémoire.

Dans un premier chapitre, nous définirons la notion de préavis et nous verrons comment ont évolué les règles relatives au calcul de sa durée. Nous retracerons l'origine de la règle du préavis raisonnable, l'évolution récente de cette dernière notion faisant l'objet exclusif de la troisième partie de notre étude. Avant d'y passer, il ne sera donc pas inutile d'aborder, dans cette deuxième partie, le cadre méthodologique de notre étude.

⁹⁷Par exemple voir: *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, [1982] C.S. 230, 234: "La durée exacte du délai-congé est fonction d'un ensemble de circonstances lorsqu'il s'agit d'un employé occupant un poste d'une certaine importance au sein d'une entreprise." Dans le cas des cadres, on parle donc de *préavis raisonnable*. Sa durée est calculée sur la base d'un certain nombre de critères appliqués à chaque situation. L'étude de ces facteurs de détermination du préavis raisonnable fera l'objet d'une étude détaillée dans la troisième partie de notre mémoire.

Dans un deuxième chapitre, nous traiterons donc des règles qui s'appliquent à la recherche juridique conventionnelle et à la méthodologie juridique. Nous verrons aussi de quelle façon la doctrine s'est préoccupée de la notion de préavis raisonnable et nous apporterons quelques précisions au sujet de la jurisprudence. Finalement, les différents buts de notre mémoire et la méthodologie qui lui est propre seront exposés.

Dans cette deuxième partie, nous exposerons, lorsque nécessaire, les différentes règles de *Common Law*. Nous croyons aussi qu'il est utile de mentionner les dispositions pertinentes du *Code civil du Québec* au sujet du préavis puisque, lorsqu'elles seront en vigueur, elles auront un impact important sur le contrat de travail, notamment quant à la résiliation unilatérale, laquelle se fera au moyen d'un préavis raisonnable dans tous les cas de contrat à durée indéterminée.

Dans ce premier chapitre, nous donnerons une définition du préavis et nous discuterons de son but. Nous nous attarderons ensuite à décrire l'évolution des règles jurisprudentielles et légales qui entourent le calcul de sa durée.

1. Définition et but

Il faut référer à Planiol et Ripert pour situer cette notion de préavis:

"Le délai-congé est un délai que doit respecter celui qui prend l'initiative de la rupture; il s'écoule entre le moment où il signifie cette rupture à l'autre partie et le moment où il rompt avec elle toutes relations de travail [...] Cette institution a pour objet d'éviter à l'autre partie le préjudice résultant de la brusque cessation du travail: ainsi prévenu à l'avance, l'employeur peut embaucher en temps utile un nouvel employé pour remplacer celui qui part, sans qu'il y ait interruption dans le travail; dans les mêmes conditions, l'employé a le temps de chercher une nouvelle place et d'éviter le chômage. La pratique a montré que dans l'industrie, les employeurs tiennent moins que les ouvriers au délai-congé parce qu'ils préfèrent être exposés à une main-d'oeuvre momentanément réduite plutôt que d'être obligés de garder quelque temps un ouvrier auquel son congé a été signifié [...]"⁹⁸

⁹⁸M. PLANIOL et G. RIPERT, *Traité de droit civil français*, 2^e éd., t. II, 1954, p. 102 et suiv., cités par le juge Rinfret dans l'arrêt *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 113.

Le préavis est une *période de temps* qui vise à tempérer le préjudice nécessairement associé au droit de résiliation unilatérale. Le préjudice causé à l'employeur par la brusque rupture du contrat consiste à ne pouvoir continuer à recevoir les services de l'employé, ce qui peut perturber de façon plus ou moins importante la bonne marche de l'entreprise; la démission cause peu d'embarras à l'employeur qui peut facilement remplacer l'employé qui le quitte. La résiliation unilatérale à l'initiative de l'employeur prive l'employé de la rémunération qui lui provient de son travail, avec les inconvénients qui en découlent; un congédiement est susceptible de le placer dans une situation où il demeurera sans emploi durant une longue période. Le tort causé à l'employé par un congédiement, est plus grand - surtout dans un contexte où le chômage est élevé - que le désagrément causé à l'employeur lorsque l'employé démissionne. Le préavis dont le salarié est débiteur ne devrait-il pas alors être de moindre durée, voire inexistant? Les deux parties, autant l'employé que l'employeur, sont tenues de donner le préavis à leur cocontractant. Mais le droit de l'employeur de réclamer des dommages-intérêts pour défaut de préavis est plus théorique que réel puisque son recours est subordonné à la preuve de son préjudice. Le salarié se verra donc souvent

dispensé de donner le préavis⁹⁹. Aussi, la jurisprudence québécoise ne donne guère d'exemples concernant des réclamations d'employeurs qui n'ont pas reçu un préavis de démission¹⁰⁰. Pour les fins de notre étude, nous nous en tiendrons donc aux cas de congédiement, de résiliation unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Le point de départ de la période de préavis est tout simplement la notification formelle au salarié de l'intention de l'employeur de mettre fin à son emploi. Il n'est tenu à aucune forme particulière¹⁰¹. Il a toutefois été décidé qu'un employé qui, à cause des difficultés économiques de son employeur, avait des doutes quant au maintien de son emploi, était présumé avoir

⁹⁹"[...] le marxisme nous aura au moins sensibilisé à cette réalité première qu'il est socialement grossier de poser comme prémisse à l'équation du contrat de travail le principe de l'égalité des parties, et cela n'est jamais si vrai qu'au stade de l'embauche et de la terminaison d'emploi.": Réjean BRETON, "L'indemnité de congédiement en droit commun", (1990) 31 *Cahiers de Droit* 3, 44. A ce sujet voir aussi: G.H. CAMERLYNCK, *op. cit.*, note 11, p. 352; R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 13, p. 248; J.-C. JAVILLIER, *op. cit.*, note 46, p. 355; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6, 29; I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 330. Au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et à l'Ile du Prince Edouard, les employés sont requis par la loi de donner un préavis de démission. En cas de défaut, les remèdes varient considérablement: I. CHRISTIE, *ibid.*, p. 251 et suiv.

¹⁰⁰La jurisprudence de *Common Law* est aussi muette sur le sujet: I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 325 et 331.

¹⁰¹*Beaumont c. Weisor Ltée*, [1961] R.L. 551. L'employé devra toutefois être avisé par écrit si le contrat a fait l'objet d'un écrit: R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 13, p. 250, qui réfère à *Bulkens c. Municipalité d'Oka*, [1966] R.D.T. 316.

reçu un avis de terminaison de son emploi¹⁰². Mais la "présomption" de préavis n'a pas été retenue dans tous les cas¹⁰³. Le préavis aura une durée qui s'étendra sur toute la période de temps comprise entre le moment où l'employeur avise le salarié et le moment où le contrat prend effectivement fin. En effet, le contrat se continue jusqu'à l'expiration du préavis et durant cette période du délai-congé, il produit encore tous ses effets. Le respect des obligations s'impose donc¹⁰⁴. Comme à tout moment pendant la durée du contrat, le salarié devra exécuter sa prestation de travail et l'employeur devra lui

¹⁰²"Il est de jurisprudence et conforme à la doctrine que des employés, ayant connaissance des difficultés économiques de leur employeur et entretenant des doutes quant au maintien des opérations, sont présumés avoir reçu un préavis de terminaison de leur emploi.": *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.), p. 31. Voir aussi à cet effet: *Cloutier c. Ingersoll Rand Canada Inc.*, D.T.E. 84T-673 (C.S.), p. 33: "La jurisprudence et la doctrine reconnaissent que le préavis commence à être compté du moment où l'employé devient au courant que la situation économique de son employeur peut lui coûter son emploi."

¹⁰³*Cohen c. R.C.A. Limited*, [1976] C.S. 1321. La présomption de préavis à cause des difficultés économiques n'a pas été retenue dans les provinces de *Common Law*: "[...]the knowledge of the employer's poor financial condition, planned reorganization or layoffs, possible sale of the business, or possible salary reductions does not amount to constructive notice of dismissal.": Ellen E. MOLE, *The Wrongful Dismissal Practice Manual*, Toronto, Butterworths, 1990, p. 231.

¹⁰⁴Voir entre autres: *Lacasse c. Tuckett Tobacco company, Limited*, (1924) 36 B.R. 321; *Fortier c. Crèmerie Union Inc.*, [1968] C.S. 573.

fournir ce travail et lui payer sa rémunération¹⁰⁵. C'est du moins ce qui devrait en principe se produire. La pratique est parfois tout autre.

Lorsqu'elles le jugent préférable, les parties conviennent de compenser le délai-congé par une indemnité pécuniaire égale à la rémunération qui aurait été versée à l'employé durant la période de préavis¹⁰⁶. Cette façon de faire est acceptée par les tribunaux¹⁰⁷ et c'est d'ailleurs ce qu'ils accordent, sous forme de dommages-intérêts, dans les cas de non respect du préavis¹⁰⁸. C'est pour des raisons pratiques que les parties au contrat de travail agissent ainsi: libéré de son obligation d'exécuter le travail, l'employé a alors du temps à sa disposition pour se chercher un nouvel emploi. De plus, parce que le salarié notifié de son congédiement imminent pourrait se

¹⁰⁵ Les règles exposées au chapitre I continuent donc de s'appliquer pendant le délai-congé. Ainsi, l'employé avisé de son congédiement imminent qui commet une faute pendant la période de son préavis pourrait voir son contrat résilié immédiatement. Par exemple, un employé qui refuserait d'exécuter sa prestation de travail pendant son préavis perdrait son droit au préavis et l'employeur qui voulait résilier le contrat peut y mettre fin sur le champ, puisqu'il a une cause légale pour le faire.

¹⁰⁶ G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, p. n° 5.1.7, p. 5-2; R. DOUCET, *loc. cit.*, note 1, 288; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45, 555; E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.3; I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 351.

¹⁰⁷ *Breeze c. Federal Business Development Bank*, D.T.E. 84T-848, J.E. 84-963 (C.S.), 5. Par ailleurs, l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail*, comme plusieurs lois dans les autres provinces canadiennes, permet le versement d'une indemnité pour tenir lieu de préavis: *supra*, p. 57.

¹⁰⁸ *Supra*, p. 32.

faire l'agent démotivateur auprès des autres employés, ne plus fournir un travail de qualité, pourrait même saboter les opérations, mieux vaut l'éloigner... Cette indemnité pécuniaire qui tient lieu de préavis sert le but visé par le préavis aussi efficacement que le préavis lui-même: l'employé peut se trouver un nouvel emploi sans perte de revenu, si l'état du marché du travail le lui permet.

Le délai-congé devrait permettre à l'employé d'éviter la surprise en le faisant bénéficier d'une période de temps suffisante pour se trouver un nouvel emploi sans être privé de sa rémunération pendant cette période. Mais "la question fondamentale est de savoir quelle est la longueur du délai à observer."¹⁰⁹ La durée du préavis n'a pas toujours été calculée de la même manière et la base de son calcul continue d'évoluer.

¹⁰⁹C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1, p. 89.

2. Durée du préavis

Pendant plusieurs années au Québec, la jurisprudence en matière de calcul de la durée du préavis ne fut pas uniforme. La théorie de la *période de paie*, celle du *taux de salaire* et celle du *préavis raisonnable* se sont succédé dans la jurisprudence¹¹⁰. De plus, le législateur, en adoptant le troisième alinéa de l'article 1668 C.c.B.-C., n'a pas tout réglé. Il aura fallu attendre jusqu'en 1967 pour qu'une décision de la Cour d'appel mette un terme à la controverse en élaborant les règles à suivre pour déterminer la durée du préavis essentiel à l'exercice de la faculté de résiliation unilatérale.

La théorie de la période de paie a longtemps été le courant majoritaire¹¹¹. Les tenants de cette école s'appuyaient sur Planiol et Ripert pour dire que "[d]'une manière générale, la durée du délai est en rapport avec les époques de paiement du

¹¹⁰Selon la classification de JOHNSTON, reprise plus tard par D'AOUST. Pour une analyse plus approfondie de cette jurisprudence, voir: C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1; Donald J. JOHNSTON, "Dismissal Notice in Employment Contracts", (1963) 9 *McGill Law Journal* 139.

¹¹¹R. DOUCET, *loc. cit.*, note 1, 283; D. J. JOHNSTON, *ibid*; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45, 546; *Thibault c. Cie d'autobus de l'Abitibi Ltée*, [1952] R.L. 371 (C. de magistrature): cette décision renvoie abondamment à la jurisprudence et illustre bien la tendance majoritaire à l'application de la théorie de la période de paie. Voir aussi: *Stewart c. Hanover Fire Insurance Co.*, [1936] R.C.S. 177; *Lacasse c. Tuckett Tobacco company, Limited*, (1924) 36 B.R. 321; *Canadian National Railways c. Lévesque*, (1925) 39 B.R. 165; *Concrete Column Clamps Ltd. c. Pépin*, [1949] B.R. 838; *Langton c. Dominion Transport Co. Ltd.*, (1935) 73 C.S. 8; *Leclerc c. Cartier Construction Co Ltd.*, [1952] C.S. 103; *Mackean c. Preston et un autre*, [1958] C.S. 355.

salaire"¹¹². Ainsi, la durée du préavis devait se calculer sur la base de la périodicité des versements du salaire: un salarié payé à chaque semaine avait droit à un préavis d'une semaine, aux deux semaines, son préavis était de deux semaines et ainsi de suite. L'article 1631 du *Code civil du Bas-Canada* (à l'époque 1657) concernant le bail de maison appuyait alors le raisonnement¹¹³.

D'autres s'en remettaient à la période de référence pour la fixation du taux de salaire (tant par jour, par semaine, par mois, par année) afin de déterminer la durée du préavis. Selon cette théorie du taux de salaire, un employé engagé à tant par jour avait droit à un préavis d'une journée¹¹⁴.

En 1949, l'introduction d'un troisième alinéa à l'article 1668 C.c.B.-C. a uniformisé l'application de cette deuxième théorie,

¹¹²M. PLANIOL et G. RIPERT, *Droit civil*, t. II, 1932, n° 859, p. 94; t. II, 1954, n° 859, p. 103. Il s'agit là d'une lecture inappropriée du texte de Planiol et Ripert et la jurisprudence aurait eu intérêt à la replacer dans son contexte. A ce sujet voir: C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1, p. 70.

¹¹³Entre autres: *Concrete Column Clamps Ltd c. Pépin*, [1949] B.R. 838. L'application directe de l'article 1657 C.c.B.-C. était erronée puisqu'il s'agit de dispositions particulières au bail de maison. A ce sujet voir: *Asbestos Corporation Limited c. Cook*, [1933] R.C.S. 86.

¹¹⁴*Dorion c. Commissaires du Havre de Québec*, (1937) 62 B.R. 92. Cet exemple illustre bien l'absurdité d'une telle théorie qui est complètement détournée de son fondement. Comment, en effet, concevoir que la partie délaissée, quelle qu'elle soit, ait quelque chance de pallier le problème qu'entraîne la résiliation lorsqu'elle reçoit un préavis d'une heure? Donner une heure de préavis et n'en donner aucun s'équivalent dans leur inutilité.

en déterminant la durée du préavis à donner à l'employé engagé à la semaine, au mois ou à l'année¹¹⁵. Mais l'article 1668 C.c.B.-C. ne concerne que certaines catégories de salariés¹¹⁶ et ainsi, les règles élaborées par la jurisprudence, notamment la règle majoritairement retenue de la période de paie, ont continué de s'appliquer aux autres classes d'employés.

La théorie de l'avis raisonnable nous intéresse plus particulièrement. Déjà en 1888, le juge Wurtele écrivait:

*"When neither a by-law nor the statute apply, the delay is established by custom and if there should be none, then the delay must be a reasonable one."*¹¹⁷

C'est toutefois l'arrêt *Asbestos* qui, en critiquant les deux premières écoles de pensée, a créé une base solide à cette théorie du préavis raisonnable. La Cour suprême a décidé que le délai-congé doit être raisonnable et que la période de paie,

¹¹⁵C.c.B.-C., art. 1668, al. 3: "Dans le cas d'un domestique, serviteur, compagnon ou journalier engagé à la semaine, au mois ou à l'année, mais pour un laps de temps indéfini, il peut être mis fin au contrat par avis, de l'une des parties à l'autre, d'une semaine si l'engagement est à la semaine; de deux semaines, si l'engagement est au mois; d'un mois, si l'engagement est à l'année."

¹¹⁶Une certaine jurisprudence a toutefois étendu l'application de l'article 1668 C.c.B.-C. à des catégories d'employés exécutant un travail jugé de même niveau hiérarchique: *Cooney c. Drew*, [1956] R.L. 96; *Beaumont c. Weisor Ltée*, [1961] R.L. 551.

¹¹⁷*Paquin c. City of Hull* (1888) 11 L.N. 354, 355 (C. de circuit).

suivant l'article 1657 C.c.B.-C., guide le calcul de sa durée. Le juge Rinfret exprimait ainsi la règle:

"Si l'une des parties trouve le délai insuffisant, il reste au tribunal à *apprécier les circonstances* et à accorder des dommages-intérêts, s'il en arrive à la conclusion qu'en effet le délai n'a pas été suffisant. Et sur ce point, l'article 1657 du Code pose une règle qui peut servir de guide. Nous ne voyons rien de déraisonnable ou de surprenant dans un contrat de ce genre, où l'intimé savait qu'il ne *pourrait se terminer que pour* une cause suffisante, ou sur un avis raisonnable."¹¹⁸

La règle de l'avis raisonnable s'est précisée pour la première fois en 1959 lorsque la Cour supérieure, s'écartant du courant majoritaire de la période de paie, a accordé un préavis de trois mois à un directeur des ventes congédié sans cause¹¹⁹. S'inspirant de l'arrêt *Asbestos*, le juge Caron décidait que la durée du délai-congé doit être laissée à l'appréciation du tribunal qui, en tenant compte de la période de paie à la lumière de l'article 1657 C.c.B.-C., doit considérer l'intention des parties au moment de la formation du contrat, la nature et l'importance de l'emploi, le fait que l'employé a quitté un emploi stable et rémunérateur et la difficulté pour lui de trouver un autre emploi semblable.

Ainsi, à une même époque, la jurisprudence au sujet de la durée du préavis n'était pas uniforme. Le calcul se faisait sur des

¹¹⁸*Asbestos Corporation Limited c. Cook*, [1933] R.C.S. 86, 99 - 100 (italiques ajoutés).

¹¹⁹*Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*, [1959] C.S. 573.

bases différentes suivant les théories élaborées par la jurisprudence puis selon l'article 1668, al. 3 C.c.B.-C. En 1967, dans une décision majoritaire de la Cour d'appel, le juge Rinfret constatait l'iniquité qui pouvait résulter de cette situation:

"Je ne puis concevoir qu'un journalier, engagé à l'année mais payé à la semaine, ait droit à un mois d'avis de congé et que le gérant général de l'établissement, également engagé à l'année et payé à la semaine, n'ait droit qu'à une semaine d'avis."¹²⁰

Pour remédier à cet état du droit, le juge Rinfret conclut que la base de calcul du préavis serait dorénavant la périodicité de l'engagement et ce, pour tous les salariés. Il s'exprime en ces termes:

"La base de calcul se trouve complètement changée par la nouvelle législation et ce, *non seulement pour les personnes mentionnées au paragraphe 3 de l'article 1668 C.c., mais également pour toutes les autres.*"¹²¹

Cette même décision a aussi définitivement consacré la théorie de l'avis raisonnable pour les cadres. En effet, dans la perspective de la nouvelle base de calcul du préavis (périodicité de l'engagement), le juge Rinfret, s'inspirant de Planiol et Ripert, estime qu'il est à propos d'accorder des

¹²⁰ *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 119.

¹²¹ *Id.* (italiques ajoutés).

délais plus longs "aux employés qui occupent des situations importantes"¹²². En faisant sien le raisonnement du juge Caron dans la décision *Dubois* précitée, il a confirmé la théorie de l'avis raisonnable en énumérant cinq facteurs à considérer dans la détermination de la durée du préavis:

"Dans cette nouvelle perspective, je ne crois pas qu'il soit hors d'ordre pour les tribunaux ayant à décider de cas "*de ceux qui occupent un rang dans la hiérarchie des employés*" de considérer les circonstances de l'engagement, la nature et l'importance du travail, le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur, l'intention des parties, la difficulté pour l'une et l'autre des parties de trouver soit un remplaçant satisfaisant, soit une autre position d'égale importance et, au regard de ces considérations, de fixer pour l'avis de congé un délai raisonnable."¹²³

L'arrêt *Columbia* est la décision la plus citée lorsqu'il s'agit de retracer les origines de la règle du préavis raisonnable au Québec. Les décisions qui ont suivi ont repris l'essentiel des règles posées par la Cour d'appel, confirmant ainsi l'importance de l'arrêt *Columbia* dans l'histoire du préavis raisonnable¹²⁴. En *Common Law*, une décision de l'Ontario High Court rendue en 1960 a eu une influence marquante sur la règle du préavis raisonnable et, comme l'arrêt *Columbia* au Québec, a constamment

¹²² *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 119.

¹²³ *Id.* (italiques ajoutés).

¹²⁴ Les cinq critères proposés par le juge Rinfret dans l'arrêt *Columbia* ont constamment été repris par les juges et sont devenus des classiques: Réjean BRETON, "L'indemnité de congédiement en droit commun", (1990) 31 *Cahiers de Droit* 3, 5. Le chapitre III fait état de cette jurisprudence.

été citée par les tribunaux des autres provinces canadiennes. Il s'agit de l'arrêt *Bardal* dans laquelle sont énumérés les facteurs à considérer dans la détermination de la durée raisonnable du préavis:

"The reasonableness of notice must be decided with reference to each particular case, having regard to the character of the employment, the length of service of the servant, the age of the servant and the availability of similar employment, having regard to the experience, training and qualifications of the servant."¹²⁵

Pour en venir à cette règle d'application générale, la notion de préavis a aussi évolué dans la *Common law*¹²⁶. La théorie du taux de salaire y a été appliquée et lorsque le contrat était fait à tant par semaine ou par mois, le préavis était d'une semaine ou d'un mois. Lorsque l'employé était engagé à tant par année ou lorsque son contrat était fait pour une durée indéterminée, on le présumait être conclu pour une période d'un an et les règles du contrat à durée déterminée s'appliquant, il ne pouvait se terminer qu'au terme annuel. Par ailleurs, les

¹²⁵*Bardal c. Globe & Mail Ltd.*, (1960) 24 D.L.R. (2d) 140, 145, cité par I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 344.

¹²⁶Notre bref exposé de l'évolution de la règle de préavis dans la *Common Law* est un résumé de ce qu'on retrouve sur le sujet dans les ouvrages suivants: I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4; Brian ETHERINGTON, "The Enforcement of Harsh Termination Provisions in Personal Employment Contracts: The Rebirth of Freedom of Contract in Ontario", (1990) 35 *McGill Law Journal* 459; David HARRIS, *Wrongful Dismissal*, Don Mills (Ontario), revised loose leaf edition, mis à jour en janvier 1991, De Boo Publishers; Sanford M. JACOBY, "The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: An Historical Analysis", (1982) 5 *Comparative Labour Law Journal* 85; E. E. MOLE, *op. cit.*, note 103.

domestiques ont pendant longtemps eu droit à un mois d'avis selon la *custom of a month's notice*. Petit à petit, la *presumption of yearly hiring* a laissé place au préavis raisonnable, dont la durée a d'abord été calculée sur la base de la période de paie¹²⁷. La règle du préavis raisonnable a d'abord été appliquée aux cols blancs de niveau inférieur. Au fil des années, on en est venu à accorder un préavis raisonnable plus long aux employés occupant un poste plus élevé dans la hiérarchie. La règle du préavis raisonnable a évolué dans la *Common Law* au XXe siècle et depuis longtemps, on considère qu'elle découle directement du contrat: "*there is implied in the contract of hiring an obligation to give reasonable notice of an intention to terminate the arrangement*"¹²⁸. Comme nous l'avons vu, l'arrêt *Bardal* l'a précisée en 1960.

Les arrêts *Columbia* au Québec et *Bardal* en *Common Law* permettent de retracer les origines du préavis raisonnable. Nous consacrerons tout un chapitre, le troisième, à l'étude de l'évolution récente de la théorie de l'avis raisonnable. Pour l'instant, les règles législatives qui entourent la notion générale de préavis méritent notre attention.

¹²⁷On rejoint ici l'arrêt *Asbestos* précité dans lequel il a été jugé que l'article 1657 C.c.B.-C. (fondant le préavis pour mettre fin au bail de maison sur les époques de paiement du loyer) servait de guide dans la détermination du préavis raisonnable.

¹²⁸*Carter c. Bell & Sons*, (1936) 2 D.L.R. 438, 439, cité par I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 344.

Au plan fédéral et dans toutes les provinces canadiennes, à l'exception de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick, des lois déterminent la durée minimale du préavis qui doit être donné à certaines catégories d'employés, selon les conditions d'admissibilité prévues par ces lois. Dans la plupart des provinces, la durée de ce préavis varie selon les états de service du salarié¹²⁹. Aussi, au fédéral et dans plusieurs provinces, l'employeur peut se libérer de son obligation de donner le préavis en y substituant une indemnité équivalant au salaire que l'employé aurait reçu s'il avait eu le préavis auquel il a droit¹³⁰.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'un préavis écrit, dont la durée varie selon la longueur des états de service, doit être donné avant le congédiement ou la mise à pied d'au moins six mois¹³¹. A droit à ce préavis, l'employé qui justifie au moins trois mois de service continu et qui

¹²⁹Sauf dans la juridiction fédérale, en Saskatchewan et à l'Ile du Prince Edouard où la durée du préavis est la même peu importe le nombre d'années de service. Le Manitoba présente un cas particulier: le préavis varie en fonction de la période de paie et si celle-ci est supérieure à un mois, l'employé congédié a droit à un préavis raisonnable. Voir I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 338 et suiv.

¹³⁰C'est le cas en Alberta, à l'Ile du Prince Edouard, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan. Voir I. CHRISTIE, *ibid.*, p. 339 et suiv.

¹³¹*L.n.t.*, art. 82: "Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu."

n'occupe pas un poste de cadre supérieur¹³², sauf si cet employé a commis une faute grave ou dont le congédiement résulte d'un cas fortuit¹³³. Par ailleurs, l'article 83 *L.n.t.* édicte qu'une indemnité égale au salaire pendant la durée du préavis peut en tenir lieu. Aussi, lorsque le préavis est insuffisant ou absent, une indemnité compensera le résidu ou la totalité de cet avis.

Ces dispositions de la *Loi sur les normes du travail* n'abolissent pas le droit commun en matière de résiliation unilatérale au moyen d'un avis. La Cour d'appel a récemment décidé que le préavis prévu à l'article 82 *L.n.t.* ne constituait qu'un minimum et qu'un employé pouvait exiger un délai-congé plus long, selon les circonstances¹³⁴. Il a en effet été décidé qu'un salarié "congedié sans cause juste et suffisante a le droit de recevoir un préavis de congé d'une durée raisonnable et non seulement le préavis prévu à l'article 82 de la *Loi sur*

¹³²*L.n.t.*, art. 3, al. 6. Avant l'importante modification, en 1990, de la *Loi sur les normes du travail*, l'article 82 excluait de son champ d'application les employés cadres de tous les niveaux hiérarchiques. En vertu du nouvel article 3, al. 6 *L.n.t.*, seuls les cadres supérieurs ne sont pas assujettis aux articles 82 et suivants. Ils sont d'ailleurs exclus de l'ensemble de la loi: *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Q., 1990, c. 73.

¹³³*L.n.t.*, art. 82.1.

¹³⁴*Domtar c. Saint-Germain*, [1991] R.J.Q. 1271, D.T.E. 91T-604, J.E. 91-927 (C.A.). La *L.n.t.* accorde un préavis maximum de huit semaines. L'employé cadre, inférieur ou intermédiaire, pourrait donc exercer un recours devant les tribunaux civils et se voir accorder un préavis dont la durée sera souvent, nous le verrons, plus longue que huit semaines, selon les circonstances considérées dans la détermination de la durée raisonnable du délai-congé.

les normes du travail."¹³⁵ L'article 82 a donc un caractère supplétif et en donnant le préavis qui y est prévu, l'employeur ne se trouve pas libéré de ses obligations en vertu du droit commun. Cette décision de la Cour d'Appel est venue mettre un terme à la controverse jurisprudentielle qui existait jusque-là: pour les uns, l'article 82 constituait un maximum et déterminait la norme applicable en tout temps aux salariés qu'il vise; pour d'autres, ce préavis de l'article 82 ne constituait qu'un minimum et les recours de droit commun étaient toujours possibles¹³⁶.

Le *Code civil du Québec* prévoira qu'un délai-congé d'une durée raisonnable doit être donné à l'employé dont le contrat de travail à durée indéterminée est résilié par l'employeur. Contrairement à la *Loi sur les normes du travail* qui fixe une durée précise au préavis, l'article 2091 C.c.Q. énumère, comme

¹³⁵*Domtar c. St-Germain*, [1991] R.J.Q. 1271, 1278. Le préavis prévu à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* n'étant qu'un minimum, les recours de droit commun demeurent accessibles à tous les salariés qui peuvent réclamer un préavis plus long. Dans cette décision de la Cour d'appel, il a été décidé que tous les employés non mentionnés à l'article 1668 C.c.B.-C. avaient droit à un préavis raisonnable, ce qui étend considérablement la catégorie de "*ceux qui occupent un rang dans la hiérarchie des employés*" définie par *Columbia*. En accordant un préavis d'une durée raisonnable à un représentant des ventes, la Cour d'appel confirmait un courant jurisprudentiel qui prend de plus en plus d'importance depuis quelques années: accorder un préavis d'une durée raisonnable à toutes les catégories d'employés. Nous aborderons le sujet plus en détail dans le chapitre III.

¹³⁶Pour une liste des décisions concernant ces deux tendances jurisprudentielles, voir: *Domtar c. St-Germain*, [1991] R.J.Q. 1271 (C.A.). Le nouvel article 82 précise qu'il "n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi."

l'a fait la jurisprudence dans le cas du préavis raisonnable, un certain nombre de critères qui permettent d'en calculer la durée¹³⁷. Bich remarquait que "[c]ette formule possède la souplesse que nécessitent les faits de chaque espèce et permet de rendre meilleure justice aux intéressés"¹³⁸.

Par ailleurs, l'article 2092 C.c.Q. prévoit qu'une indemnité peut compenser le préjudice subi lorsque le préavis est insuffisant¹³⁹. Dans un recours pour insuffisance de préavis exercé en vertu de l'article 2092 C.c.Q., le résultat sera donc le même que lorsque le recours est exercé en vertu de l'article 1065 du *Code civil du Bas-Canada*; l'indemnité accordée sera équivalente au salaire que l'employé aurait reçu pendant la durée du préavis auquel il avait droit.

¹³⁷Les critères énumérés ne sont pas limitatifs et on peut ainsi prendre en considération d'autres facteurs tels l'âge de l'employé par exemple. En effet, l'article 2091 C.c.Q. stipule qu'on peut "tenir compte *notamment*, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail" (italiques ajoutés). Cette disposition confirme par ailleurs la tendance jurisprudentielle accordant un préavis d'une durée raisonnable aux employés de toutes catégories.

¹³⁸M.-F. BICH, *loc. cit.*, note 3, 139.

¹³⁹C.c.Q., art. 2092: "Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive."

Mentionnons finalement que le préavis peut avoir été prévu au contrat. Il devra alors être respecté tel que stipulé¹⁴⁰. De plus, il serait légal pour les parties de renoncer à l'avance, dans le contrat, au préavis¹⁴¹: le droit de résiliation unilatérale prendrait dans ces cas un caractère absolu, si on fait exception de la récente tendance à admettre l'abus de droit en matière contractuelle¹⁴². Les parties sont toutefois tenues de respecter les préavis prévus par la *Loi sur les normes du travail* et par le *Code civil du Québec*¹⁴³.

En résumé, dans toutes les provinces canadiennes de *Common Law*, le contrat de travail à durée indéterminée se termine toujours au moyen d'un avis raisonnable, à moins d'une clause à l'effet contraire dans le contrat. Au Québec, les règles concernant la durée du préavis se retrouvent dans la loi et dans la jurisprudence. Le préavis minimum est prévu à la *Loi sur les normes du travail* et tous les salariés y ont droit sauf ceux qui ne justifient pas trois mois de service continu et les cadres

¹⁴⁰Pierre BEULLAC, "La rupture du contrat de travail", (1942) 2 *R. du B.* 307, 309; G.H. CAMERLYNCK, *op. cit.*, note 11, p. 583; *St-Laurent c. Lapointe et Tremblay*, [1950] B.R. 229; *Cassanne c. Grolier Ltée*, J.E. 79-945 (C.A.); *Bazinet c. Radiodiffusion mutuelle Ltée*, J.E. 85-804 (C.S.), D.T.E. 89T-1081, J.E. 89-1592 (C.A.); *Talbot c. Firestone Canada Inc.*, J.E. 82-1060 (C.P.); *Lefebvre c. Westmount Life Insurance Co.*, J.E. 81-122 (C.S.); *Macaulay c. Imperial Life Assurance Co. of Canada*, J.E. 84-423 (C.S.); *Faure c. Sauvé*, D.T.E. 89T-1008 (C.S.).

¹⁴¹*Demers c. General Manufacturing Inc.*, [1978] C.P. 128; *Paradis c. Cie Crawley et McCracken Ltée*, D.T.E. 87T-33 (C.P.).

¹⁴²*Supra*, p. 38; *infra*, (une future page du chapitre III).

¹⁴³L.n.t., art. 93; C.c.Q., art. 2092.

supérieurs. L'article 1668 C.c.B.-C. prévoit un préavis calculé sur la base de la périodicité de l'engagement pour les "domestique, serviteur, compagnon ou journalier" et pour les catégories d'employés jugés de même niveau hiérarchique¹⁴⁴. Pour les autres, notamment les cadres, la règle jurisprudentielle du préavis raisonnable s'applique et les circonstances de chaque cas sont évaluées pour déterminer la durée raisonnable du préavis auquel ils ont droit. Ces règles de droit commun s'appliquent aussi aux employés qui sont visés par la *Loi sur les normes du travail* puisque le préavis qui y est prévu ne constitue qu'un minimum. Avant 1991, elles ne s'appliquaient à ceux-ci que dans certains cas, dépendant du courant jurisprudentiel auquel adhérait le juge¹⁴⁵. Enfin, les modifications récemment apportées au Code civil confirment l'application de la règle du préavis d'une durée raisonnable à tous les employés partie à un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans les pages qui précèdent, nous avons exposé le contexte théorique de notre étude à partir des règles générales qui régissent le contrat de travail et des origines de la règle du préavis raisonnable. Au sujet de cette dernière notion, nous savons que la règle a évolué et nous avons voulu, dans ce

¹⁴⁴*Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Supra*, note 110 et p. 53. Mentionnons cependant que l'article 82 L.n.t. a préséance sur l'alinéa 3 de l'article 1668 C.c.B.-C.

¹⁴⁵*Supra*, p. 59.

mémoire, retracer de façon détaillée cette évolution. Avant de passer aux résultats de notre analyse, nous jugeons utile de décrire la méthodologie qui a été utilisée dans l'élaboration de ce mémoire.

Dans ce mémoire, nous avons fait l'étude exhaustive des règles juridiques s'appliquant au préavis d'une durée raisonnable afin de refléter le plus fidèlement possible l'état actuel du droit sur le sujet. Notre recherche en est une de droit positif pour laquelle nous avons appliqué la méthodologie juridique.

Le droit positif peut être défini comme l'ensemble "des règles de conduite humaine que les membres d'une société ou d'un groupe donné doivent observer sous peine de sanction"¹⁴⁶. La recherche juridique s'intéresse au droit à deux niveaux: le droit vu de l'intérieur et le droit vu de l'extérieur. Elle est donc de deux types: conventionnelle (*in law*) ou fondamentale (*on law*)¹⁴⁷. La recherche juridique de type conventionnel est expliquée par l'auteur G. Trudeau de la façon suivante:

"C'est le contenu du droit positif qu'elle analyse principalement, c'est-à-dire le droit tel qu'il existe à une époque donnée à l'intérieur d'une société précise. Elle se penche aussi sur le droit en devenir, sur le droit tel qu'il devrait être, compte tenu de l'évolution sociale. [...] La recherche juridique vise avant tout la découverte et

¹⁴⁶Gilles TRUDEAU, "Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales", (1986) *Sociologie et société* 87, 88.

¹⁴⁷Bernard ADELL, "Le droit et les relations industrielles dans les juridictions canadiennes de *Common Law*", dans Gérard HÉBERT, Hem C. JAIN et Noah M. MELTZ (dir.), *L'état de la discipline en relations industrielles au Canada*, monographie n° 19, Ecole de Relations industrielles, Université de Montréal, 1988, p. 132.

l'interprétation de la règle de droit qui s'applique à une situation sociale donnée."¹⁴⁸

Lorsque les autres sciences (sociologie, histoire, etc.) s'intéressent au droit, elles le considèrent de l'extérieur et l'observent à travers la lunette de leur propre méthodologie. On parle alors de recherche juridique fondamentale.

La première étape de la méthodologie juridique consiste à repérer les sources formelles de droit. Les quatre principales sources de droit sont la loi, la jurisprudence, la coutume et la doctrine. Trudeau les définit de la façon suivante:

"[...]la *loi*, expression de la volonté du législateur, la *jurisprudence*, ensemble des décisions judiciaires, la *coutume*, pratique sociale connue et constamment suivie et la *doctrine*, expression des auteurs et des commentateurs du droit."¹⁴⁹

La deuxième étape consiste à dégager les règles juridiques applicables au phénomène étudié en interprétant les sources de droit repérées. Il s'agit ensuite de faire la synthèse des règles juridiques dégagées.

¹⁴⁸G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 146, 88.

¹⁴⁹*Id.*

1. La doctrine

Au Québec, le droit de résiliation unilatérale au moyen d'un avis a été étudié de façon plus ou moins exhaustive dans plusieurs ouvrages traitant du sujet beaucoup plus vaste du droit du travail¹⁵⁰, du contrat individuel de travail en général¹⁵¹ ou plus particulièrement de sa cessation¹⁵². Les auteurs québécois se sont surtout intéressés à décrire le principe général de résiliation unilatérale, à définir le préavis et à en expliquer les buts¹⁵³. Au sujet plus précis de la notion de préavis raisonnable, on retrouve dans la doctrine québécoise un exposé très général des règles applicables en la matière. Les auteurs se sont particulièrement attardés à en retracer l'origine¹⁵⁴. L'évolution, depuis l'arrêt *Columbia*, de la règle du préavis raisonnable n'a été que brièvement analysée et est exposée en quelques pages¹⁵⁵ ou en un seul court paragraphe¹⁵⁶. Les études qui nous fournissent un peu plus de

¹⁵⁰R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 13; R.P. GAGNON, L. LeBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 13.

¹⁵¹Edward E. Aust, *Le contrat d'emploi*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1988; C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6.

¹⁵²G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45; R. DOUCET, *loc. cit.*, note 1; D. J. JOHNSTON, *loc. cit.*, note 110; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45.

¹⁵³Entre autres: A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, note 6; R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 13.

¹⁵⁴C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1; R. DOUCET, *loc. cit.*, note 1; D.J. JOHNSTON, *loc. cit.*, note 110.

¹⁵⁵G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45.

¹⁵⁶R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 13.

détail sur l'évolution de la règle depuis son point de départ dans l'arrêt *Columbia* ne sont plus à jour¹⁵⁷. Un seul auteur québécois a traité exclusivement de la notion de préavis raisonnable que nous nous sommes proposé d'étudier. Il s'agit de Breton¹⁵⁸, qui a examiné les facteurs qui sont retenus par les tribunaux pour déterminer la durée raisonnable du préavis.

L'étude de Breton a été publiée récemment. Elle dissèque les facteurs habituellement énumérés en vrac par les juges qui veulent fixer concrètement la durée du préavis raisonnable. L'auteur explique, par plusieurs exemples, les possibilités d'application de chacun des critères recensés à la réalité socio-économique contemporaine. Puis, s'appuyant sur quelque cinquante décisions jurisprudentielles (de 1967 à 1988), Breton décrit et critique l'application qu'en font les tribunaux civils. Finalement, l'auteur consacre plusieurs pages de son article à la notion d'abus de droit. Ce texte est un exercice de réflexion sur le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée et par là, l'auteur tente de répondre à la question principale qu'il s'est posée: le préavis raisonnable est-il la réponse appropriée au droit de résiliation unilatérale? L'article de Breton nous sert donc de guide puisqu'il pose les questions pertinentes à notre sujet et oriente la réflexion vers la (les) réponse(s) appropriée(s).

¹⁵⁷C. D'AOUST, *op. cit.*, note 1; A. TURCOTTE, *loc. cit.*, note 45.

¹⁵⁸R. BRETON, *loc. cit.*, note 99.

Par ailleurs, une décision de la Cour supérieure rendue par le juge Dugas nous a incitée à vérifier le contenu de la règle du préavis raisonnable dans les provinces de *Common Law* afin de comparer les situations. Il mentionnait dans sa décision:

"Le préjudice causé à un employé d'ici demande une réparation égale à celui [sic] qui est accordé dans les autres provinces. Or, ma démarche démontre que les Tribunaux des autres provinces sont plus généreux que les nôtres."¹⁵⁹

Audet, Bonhomme et Gascon ont d'ailleurs constaté que:

"Plusieurs récents jugements de première instance émanant des tribunaux civils ont tenu compte de la jurisprudence des autres provinces canadiennes dans leur évaluation du délai-congé et des critères à utiliser."¹⁶⁰

Du côté des provinces de *Common Law*, une revue de la littérature concernant le congédiement au moyen d'un avis nous a permis de constater qu'il existe une doctrine imposante sur le sujet. Certains auteurs ont fait une analyse exhaustive de la jurisprudence émanant des tribunaux des autres provinces canadiennes¹⁶¹. De même, beaucoup d'articles de revue traitent du *wrongful dismissal* dans la perspective qui nous intéresse

¹⁵⁹ *Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211, 214.

¹⁶⁰ G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, n^o 5.2.19, p. 5-13.

¹⁶¹ Voir entre autres: I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4; D. HARRIS, *op. cit.*, note 126; E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103; Jonh R. SPROAT, *Employment law manual, Wrongful dismissal, Human Rights and Employment Standards*, Toronto, Carswell, 1990.

particulièrement¹⁶². Un auteur a même fait une analyse empirique afin de mesurer l'importance relative des critères qui servent à déterminer la durée raisonnable du préavis et pour voir dans quelle mesure ils influencent, dans l'ensemble, la dispersion dans les périodes de préavis accordés¹⁶³.

2. La jurisprudence

Comme nous l'avons vu, la règle du préavis raisonnable a été élaborée par la jurisprudence avec entre autres l'arrêt *Columbia* qui lui a en quelque sorte donné naissance, après environ un siècle de gestation. Les tribunaux ont constamment référé à cette décision de la Cour d'appel par la suite et, nous le verrons, la règle a été suivie dans un grand nombre de décisions qui ont aussi contribué à son développement en y ajoutant d'autres principes essentiels.

En définissant la durée du préavis que pour certaines catégories de salariés¹⁶⁴, le législateur québécois a laissé une grande place aux tribunaux, ce qui explique que le concept de préavis raisonnable est essentiellement jurisprudentiel. Ainsi, nous

¹⁶²Le nombre d'articles pertinents publiés depuis 1960 démontre l'importance de ce sujet dans la doctrine des provinces de *Common Law*: voir la bibliographie.

¹⁶³Steven L. McSHANE, "Reasonable Notice Criteria in Common Law Wrongful Dismissal Cases", (1983) 38 *Relations Industrielles* 618.

¹⁶⁴C.c.B.-C., art. 1668; *L.n.t.*, art. 82.

n'avons d'autres choix que d'étudier la notion de délai-congé raisonnable à travers la jurisprudence qui l'a développée.

Pour les fins de notre mémoire, nous nous intéressons à la jurisprudence comme source de droit dans la mesure où elle représente l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux en matière de préavis raisonnable. C'est par une étude approfondie de cette jurisprudence que nous pourrions prétendre connaître l'état du droit sur le sujet. En effet, par sa fonction d'interprétation et d'élaboration de la règle de droit, la jurisprudence joue un rôle important dans la création du droit positif¹⁶⁵.

Il est important de noter qu'au Québec, vu le régime juridique en vigueur, la jurisprudence joue un rôle moins important que dans le reste du Canada. Sous le régime de droit civil, la jurisprudence est en général une source secondaire et complémentaire de droit. En matière de droit privé au Québec où les lois sont codifiées, c'est à cette première source de droit qu'il faut d'abord se rapporter.

Alors qu'en régime de *Common Law*, la jurisprudence a un effet obligatoire qui se traduit par la règle du précédent (*stare decisis*), elle a un effet plus limité en droit civil: bien qu'il doive en tenir compte, un juge québécois n'est pas lié par

¹⁶⁵Jean-Louis AUBERT, *Introduction au droit*, coll. Que sais-je? n° 1808, P.U.F., Paris, 1979, p. 217.

une décision antérieure de même niveau hiérarchique. Pigeon explique bien cette règle:

"Le stare decisis dans les autres provinces signifie que, dès qu'un juge de la Cour supérieure a interprété une loi dans un sens, ses collègues sont liés par cette interprétation tant que la Cour d'appel ou la Cour suprême n'a pas décidé de contraire. Cela n'existe pas dans notre province. Un juge de la Cour supérieure ne se considère aucunement lié par les jugements de ses collègues [...]"¹⁶⁶

Il se crée toutefois des courants jurisprudentiels ou des écoles de pensée par la tendance des tribunaux à adhérer aux principes ou aux interprétations retenus dans plusieurs décisions antérieures. Ces courants jurisprudentiels prennent plus d'importance au niveau de la Cour d'appel et, bien que le nombre d'arrêts nécessaires ne soit pas déterminé, "[u]ne jurisprudence constante de la Cour d'appel a, pratiquement, la même valeur qu'un arrêt de la Cour suprême."¹⁶⁷ En effet, "un arrêt de la Cour suprême [...] a pratiquement la valeur d'une loi"¹⁶⁸ et lie tous les autres tribunaux du pays. De plus, la Cour suprême du Canada respecte la règle du précédent à l'égard de ses propres décisions.

¹⁶⁶Louis-Philippe PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, Collection Études juridiques, Éditeur officiel du Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 1978, p. 46-47.

¹⁶⁷*Ibid.*, p. 46.

¹⁶⁸*Ibid.*, p. 45.

3. Notre étude

La doctrine québécoise nous renseigne peu sur la notion de préavis raisonnable. Elle en retrace les origines et énumère de façon générale les principaux facteurs retenus par les tribunaux pour déterminer la durée du préavis raisonnable. Les auteurs québécois se sont peu préoccupés de l'évolution jurisprudentielle de la règle du préavis raisonnable. Les contours du concept sont clairs mais son portrait demeure flou. Une analyse exhaustive de la jurisprudence en la matière n'est donc pas superflue et donnera une image plus précise de l'état actuel du droit sur le sujet.

Une revue de la jurisprudence québécoise nous a d'abord amenée à penser que la notion de résiliation unilatérale au moyen d'un avis raisonnable est encore aujourd'hui dans une situation instable. Les facteurs classiques définis dans l'arrêt *Columbia* sont bien connus et ils sont retenus de façon générale par les tribunaux qui ont à juger de la "raisonnabilité" du préavis. Mais d'autres critères¹⁶⁹ se sont ajoutés. Toutefois, il ne semble pas y avoir de consensus à leur sujet et chaque cas dépendrait des circonstances qui lui sont propres¹⁷⁰. A ce sujet, la Cour supérieure remarquait que:

¹⁶⁹Par exemple, l'âge de l'employé congédié a été retenu entre autres dans les jugements *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée*, [1982] C.S. 230 et *Benson c. Brown Boveri Canada Ltd.*, [1983] C.S. 229.

¹⁷⁰G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, n° 5.2.22, p. 5-14.

"Les Tribunaux jouent ici un rôle d'arbitre. Après avoir tout pesé, ils doivent concilier les impératifs reconnus et dire, dans chaque cas d'espèce, quel est ce délai qui est délai raisonnable.

C'est en vain qu'on chercherait des normes précises dans la jurisprudence."¹⁷¹

Cette opinion a cependant été nuancée lors de l'appel de ce jugement:

*"Notice must be reasonable, and in the absence of precise criteria, the courts assume the role of arbitrators. However, the jurisprudence is of help, and even though the facts necessarily differ from case to case, we can, at least, determine the parameters."*¹⁷²

Nous pensons qu'une étude approfondie de la jurisprudence sur le sujet devrait permettre d'identifier ces "paramètres", de dégager les critères qui sont applicables dans tous les cas et de voir à quel niveau se situent les lignes directrices, si de telles règles générales existent.

Notre mémoire a pour but de recenser les critères retenus par les juges pour déterminer la durée du préavis raisonnable et de retracer, de façon détaillée, l'évolution de la jurisprudence en la matière. Notre étude permet de dégager de façon précise la tendance des tribunaux à l'utilisation de nouveaux critères tout en répondant à certaines questions. Par exemple, nous nous

¹⁷¹*Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211, 214.

¹⁷²*Steinberg's Ltd. c. Lecompte*, [1985] C.A. 223, 225.

sommes demandé si les difficultés économiques de l'entreprise sont prises en compte pour diminuer la durée du préavis raisonnable. La crise du début des années 1980 a certainement eu son influence sur la durée du préavis raisonnable. Nous nous sommes aussi demandé si le comportement de l'employé licencié est considéré par les juges. De plus, nous avons voulu voir à quel point chacun des facteurs influence la durée du préavis. Autrement dit, nous nous sommes attardée à vérifier le poids que le droit accorde à chacun des facteurs dans la détermination du préavis raisonnable. Nous avons aussi voulu dégager les principes généraux qui entourent la règle. Des remarques comme celle du juge Forget dans la décision *Benson c. Brown Boveri Canada Ltd.* ont donc été considérées:

"La Cour ne doit pas fixer un délai-congé d'une durée tellement longue qu'elle rendrait illusoire ou, à tout le moins, tellement onéreux l'exercice du droit par l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un employé, surtout si elle le fait de bonne foi et pour des motifs de saine gestion."¹⁷³

Nous croyons que notre étude est pertinente dans la mesure où les parties (employeurs et employés) doivent être au courant des règles juridiques qui s'appliquent aux cas de licenciement

¹⁷³[1983] C.S. 229, 235.

puisqu'elles ont à faire face à ce genre de situation assez fréquemment¹⁷⁴. Comme Christie le mentionnait:

"An employer who wishes to terminate an employee where there is no just cause for dismissal recognized by the law must estimate what constitutes reasonable notice just as the employee who negotiates a settlement must make his estimate."¹⁷⁵

De plus, nous estimons que notre mémoire constitue la première étape, essentielle et nécessaire à toute démarche visant à répondre à une question de grande importance, celle posée par Breton: le préavis raisonnable est-il la réponse appropriée au droit de résiliation unilatérale? Le législateur a répondu à cette question par l'affirmative en adoptant l'article 2091 C.c.Q. qui accorde un préavis raisonnable à tous les employés. Cette disposition du *Code civil du Québec* n'enlève toutefois rien à la pertinence de notre étude, bien au contraire: nous étudions une règle qui sera d'application générale dès 1993.

Les seules sources de droit repérées concernant notre sujet sont la jurisprudence et la doctrine. Notre recherche est donc constituée d'une revue de la jurisprudence québécoise alors que la doctrine nous sert de guide. Aux fins de l'analyse comparative et dans la perspective de notre mémoire, ne serait-

¹⁷⁴"Autrement dit les parties qui n'ont ni clairement écarté la nécessité de donner un préavis ni clairement spécifié la durée d'un tel préavis ont consenti à l'avance à s'en remettre aux principes reconnus par les tribunaux." R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 28. C'est s'en remettre au droit commun.

¹⁷⁵I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 344.

ce que pour des raisons de faisabilité, nous nous sommes limitée à l'étude de l'imposante doctrine des autres provinces canadiennes. Une lecture approfondie nous a permis de faire la synhèse de la doctrine sur le préavis raisonnable dans les provinces de *Common Law*; de plus, nous avons consulté les décisions les plus importantes sur le sujet.

Pour les fins de ce mémoire, nous nous sommes limitée à la jurisprudence québécoise publiée puisqu'elle seule est source de droit accessible et publique. Toutes les décisions ont d'abord été résumées puis classées dans une grille élaborée aux fins de l'analyse subséquente. Elles sont au nombre de 228.

Notre travail retrace donc l'évolution de la notion de préavis raisonnable, depuis 1967¹⁷⁶ à nos jours, de façon comparative, à travers la jurisprudence émanant des tribunaux civils québécois et des autres provinces canadiennes. La jurisprudence antérieure à 1967 a été étudiée dans la mesure où elle était nécessaire pour retracer les origines de la règle du préavis raisonnable. Nous avons consulté les recueils de jurisprudence pertinents:

- Recueils de la Cour suprême du Canada (R.C.S.);

¹⁷⁶C'est-à-dire au moment où le juge Rinfret consacrait la théorie de l'avis raisonnable; *supra*, p. 53 et suiv. Aux fins de l'analyse comparative, l'arrêt *Bardal c. Globe & Mail Ltd.*, (1960) 24 D.L.R.(2d) 140, marque le point de départ en *Common Law*.

- Recueils de la Cour du Banc du Roi (B.R.); série publiée jusqu'en 1969;
- Recueils de la Cour d'appel (C.A.); série débutant en 1970 et se terminant en 1985;
- Recueils de la Cour supérieure (C.S.); série se terminant en 1985;
- Recueils de la Cour provinciale (C.P.) et Recueils de la Cour du Québec (C.Q.); série se terminant en 1985;
- Recueil de Jurisprudence du Québec (R.J.Q.); série débutant en 1986 et regroupant dans un recueil commun les décisions de la Cour d'appel, de la Cour supérieure, de la Cour provinciale et de la nouvelle Cour du Québec;

Nous avons également consulté le texte intégral des décisions rapportées aux collections et aux revues de droit suivantes:

- Droit du Travail-Express (D.T.E.);
- Jurisprudence-Express (J.E.);
- Revue Légale (R.L.);
- Revue de droit Thémis (R.D.T.)

Les deux premières parties de notre mémoire ont permis de bien camper notre sujet en exposant ses bases conceptuelles et juridiques. Ils étaient nécessaires à une meilleure compréhension des résultats de notre analyse. Les notions générales qui entourent le contrat de travail ont été brièvement décrites dans la Partie I. La deuxième partie a étudié la notion générale de préavis et a retracé les origines de la règle du préavis raisonnable. Nous avons aussi vu de quelle façon nous avons procédé pour réaliser cette étude juridique de l'évolution jurisprudentielle récente de la notion de délai-congé

raisonnable. Passons maintenant aux résultats de notre analyse.
La prochaine partie y est consacrée exclusivement.

"What notice is required to terminate a contract of lease and hire of personal services for an indefinite period does not strike one as being an unduly perplexing legal problem. Reasonable notice would appear to be the simple answer. Unfortunately that simple answer has not satisfied the subtle intellect of the legal community which in this area has a penchant for removing "reasonableness" and replacing it with a maze of legal rules into which any set of facts, it is alledged, should be made to fit."

Donald J. JOHNSTON, "Dismissal Notice in Employment Contracts", (1963) 9 *McGill Law Journal* 138, 138.

Afin de bien représenter l'état du droit en matière de préavis raisonnable, nous avons fait une synthèse des règles dégagées dans l'ensemble des cas qui se sont présentés devant les tribunaux québécois et des autres provinces canadiennes. L'arrêt *Columbia*¹⁷⁷ qui posait pour la première fois les critères de détermination du préavis raisonnable nous a servi de point de départ. Dans les cinq critères qui y sont énumérés, nous avons vu deux grandes catégories de facteurs: ceux qui tiennent de l'intention des parties et ceux qui ont une influence sur les possibilités de se trouver un nouvel emploi. De plus, pour tenir compte des nouvelles réalités socio-économiques, les tribunaux ont ajouté d'autres critères aux cinq facteurs classiques. Ces

¹⁷⁷*Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111.

nouveaux déterminants du préavis entrent dans l'une ou l'autre de ces deux grandes catégories de facteurs. Par ailleurs, il en est d'autres qui agissent de façon autonome et ceux-ci constituent la troisième grande catégorie de facteurs que nous proposons.

Chacune des trois grandes catégories de facteurs fera l'objet d'un chapitre dans cette troisième et dernière partie de notre mémoire. Les facteurs qui se rattachent à l'intention des parties seront étudiés au chapitre I. Dans le deuxième chapitre, nous exposerons ceux qui influencent le temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi. Tous les autres facteurs considérés par les tribunaux, soient la position dans la hiérarchie des employés, la longueur des états de service de l'employé de même que son comportement, son attitude et son rendement, seront finalement étudiés dans un troisième chapitre comme étant des facteurs autonomes de détermination du préavis raisonnable.

CHAPITRE I FACTEURS RELEVANT DE L'INTENTION DES PARTIES

Dans ce premier chapitre, nous verrons de quelle façon l'intention des parties et les circonstances de l'engagement, précisées par le "fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur" agissent sur le préavis raisonnable.

1. L'intention des parties

L'intention des parties est un facteur de détermination du préavis et la Cour d'appel a été claire à ce sujet dans l'arrêt *Columbia*:

"Ni la compagnie ni le demandeur n'avaient l'intention de faire un contrat auquel l'une des parties aurait pu mettre fin à une semaine d'avis."¹⁷⁸

Malgré cette indication de la Cour d'appel, l'intention des parties a été passée sous silence dans la plupart des décisions que nous avons analysées. Les tribunaux en ont rarement tenu compte et le plus souvent, ils se sont contentés de l'énumérer dans leur liste des facteurs à considérer pour déterminer la

¹⁷⁸ *Columbia Builders Supplies co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 120 qui réfère à *Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*, [1959] C.S. 573, 576.

durée du préavis raisonnable¹⁷⁹. Pourtant, dans l'univers du contrat, c'est à l'intention des parties qu'il faut d'abord s'en remettre puisque c'est elle qui forme le contrat¹⁸⁰. Il faut toutefois reconnaître que rares sont les cas où le juge n'a eu qu'à donner effet au contrat, les parties ayant clairement exprimé leur intention quant à la durée du préavis¹⁸¹. En effet, la plupart du temps, les conditions expresses sont sommaires et le préavis est rarement l'objet d'un accord explicite: le contrat de travail est dynamique et en constante évolution, la négociation des parties est permanente et les termes de leur entente sont déterminés par le déroulement du contrat. En l'absence d'intention explicite, les juges doivent donc s'en remettre aux conditions implicites s'ils veulent

¹⁷⁹Par exemple, voir: *Surveyer, Nenniger & Chenevert Inc. c. Short*, D.T.E. 88T-4, J.E. 88-141 (C.A.); *Guénette c. Centre Hospitalier Saint-Jean-de Dieu*, [1987] R.L. 561, D.T.E. 88T-77, J.E. 88-142 (C.A.). Lorsqu'ils ont tenu compte de l'intention des parties, c'était en regard de la durée du contrat: *Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.); *Stewart c. Standard Broadcasting Corp.*, D.T.E. 90T-20 (C.S.); *Villa c. John Labatt Ltée*, [1990] R.J.Q. 2247 (C.S.). Voir aussi E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.21.

¹⁸⁰Voir *supra*, p. 13.

¹⁸¹Voir *supra*, p. 61.

donner effet à l'intention des parties. A ce sujet, Breton a remarqué que:

"En cours d'opération, le juge est presque fatalement amené à dépasser la seule intention vérifiable des deux parties, parce que précisément, il n'y a pas eu véritable accord de volonté sur ces conditions dont on se demande si elles sont implicites."¹⁸²

Le juge doit donc se concentrer sur toutes les circonstances entourant la naissance et le déroulement du contrat et, ramenant l'intention des parties au niveau d'un des facteurs de détermination du préavis, il peut alors déterminer le délai-congé que les parties auraient elles-mêmes envisagé comme raisonnable¹⁸³. C'est ainsi qu'il doit regarder les facteurs auxquels les parties auraient pensé si elles avaient

¹⁸²R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 29. Pour plus de détail sur les conditions implicites en regard de l'intention des parties, le lecteur intéressé voudra consulter R. BRETON, *ibid.*, 56 et suiv.

¹⁸³Et, puisque le contrat de travail est en évolution constante, ce n'est pas le préavis raisonnable envisagé par les parties au moment de la formation du contrat qu'il faut considérer mais plutôt celui sur lequel elles se seraient entendues lors de la dernière modification du contrat. C'est dans ce sens que les juges des provinces anglaises considèrent l'intention des parties: D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.2. Nous n'avons trouvé aucune décision à cet effet dans les annales judiciaires québécoises.

explicitement convenu d'un préavis raisonnable¹⁸⁴. L'absence d'intention explicite des parties peut donc expliquer pourquoi les juges n'ont pas référé directement à l'intention des parties et l'ont plutôt examinée à travers d'autres facteurs.

L'intention des parties se trouve par ailleurs précisée par d'autres facteurs dont principalement les circonstances de l'engagement.

2. Circonstances de l'engagement

Les situations d'embauchage peuvent varier à l'infini et il n'est donc pas possible d'en dresser un inventaire. A la lumière des décisions jurisprudentielles que nous avons analysées, nous avons pu constater que seules les situations d'embauchage exceptionnelles peuvent justifier un préavis plus long. "Le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur" semble être la situation d'embauchage qui a le plus d'influence sur la durée du préavis. En fait, rares sont les cas où les juges ont eu à considérer des situations d'engagement qui n'étaient pas liées au "fait que l'employé a quitté un emploi certain et

¹⁸⁴La Cour suprême de Colombie-Britannique a refusé de considérer les difficultés de réemploi d'un travailleur parce que celles-ci étaient dues à son âge avancé et à sa mauvaise santé ainsi qu'aux conditions économiques défavorables; il a été décidé que, l'employeur ne pouvant contrôler ces facteurs, ne se serait jamais entendu sur un préavis qui en tienne compte: D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.2. L'auteur n'est pas d'accord avec l'opinion exprimée dans cette décision qui ne représente d'ailleurs pas l'état de la jurisprudence.

rémunérateur", ce troisième facteur énuméré dans l'arrêt *Columbia*¹⁸⁵. Peut-être ne se sont-elles pas présentées ou alors, elles n'ont pas eu d'influence sur la durée du préavis. Dans cette section, nous étudierons donc "le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur" comme principale circonstance de l'engagement qui agit sur le préavis raisonnable.

Lorsque l'employé a quitté un emploi stable pour se joindre à l'employeur, les juges évaluent les raisons qui ont amené sa décision de changer d'emploi. Le fait qu'un employé ait quitté un emploi certain et rémunérateur a été considéré par les tribunaux particulièrement lorsqu'il y a eu sollicitation de la part de l'employeur pour amener une personne à travailler chez

¹⁸⁵ *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111. Dans les cas suivants, la situation qui prévalait au moment de l'embauche a été étudiée avec d'autres facteurs de détermination de préavis et on ne peut absolument pas voir l'influence des circonstances de l'engagement sur la durée des préavis accordés: *De Wallens c. Visirecords Systems Canada Ltd.*, J.E. 81-548 (C.S.): le nouveau propriétaire de l'entreprise a retenu les services d'un employé déjà en place et lorsque ce technicien non cadre a été congédié après huit mois de service, il avait droit à trois mois de préavis. Dans ce cas, le juge n'a pas retenu l'ancienneté d'entreprise puisque l'employé était engagé à un projet qui venait d'échouer et il le savait; *Chisholm c. Bossé, Charbonneau Inc.*, D.T.E. 84T-513, J.E. 84-561 (C.S.): une gérante de magasin qui est demeurée en poste après la vente de la boutique a obtenu un préavis de 6 mois alors que le juge considérait que l'employeur était justifié de vouloir s'en départir pour réorienter ses affaires; *Poulin c. Chez nous des artistes Inc. (Le)*, D.T.E. 89T-739 (C.S.): un directeur général qui avait travaillé bénévolement à un projet pendant 3 ans et qui a été engagé pour continuer le même travail a eu droit à 3 mois de préavis lorsqu'il a été congédié après 6 mois de travail rémunéré. Le juge a fortement considéré la contribution de l'employé à ce projet durant tout le temps où il y a travaillé, que ce soit à titre bénévole ou en tant qu'employé payé.

lui¹⁸⁶, surtout lorsqu'il l'a congédié peu de temps après son engagement¹⁸⁷. Les juges tolèrent peu cette façon de faire et accordent des préavis plus longs que dans des situations similaires où il n'y a pas eu de sollicitation¹⁸⁸. Même si l'employé a lui même décidé de quitter un emploi stable pour se joindre à l'employeur, l'élément de sollicitation prévaut puisque la décision de l'employé en résulte; l'employeur est

¹⁸⁶*Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Bellerive c. Société générale de service*, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.); *Gignac c. Trust Général du Canada*, D.T.E. 91T-231 (C.S.); *Choquette c. FO.I.S.I. Forces immobilières & Stratégies d'investissement inc.*, D.T.E. 91T-1187 (C.S.).

¹⁸⁷*Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.); *LeFrançois c. Crane Canada Inc.*, D.T.E. 88T-574 (C.S.); *Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.); *Dion c. Boutique Marie-Claire Inc.*, D.T.E. 91T-1044 (C.Q.); Le fait d'inciter un travailleur à quitter un emploi stable et de le congédier peu de temps après son embauche entraîne la responsabilité de l'employeur. Un juge a même vu dans cette façon de faire quelque chose de quasi-délictuel: *St-Germain c. Pro Optic Inc.*, D.T.E. 88T-293 (C.S.).

¹⁸⁸"The courts grant a longer period of notice when an employee has been enticed to move to a new employment which ends shortly after." : *Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.). Voir aussi les exemples suivants: employés ayant entre un jour et deux mois de services, préavis de 3 mois accordés: *St-Germain c. Pro Optic Inc.*, D.T.E. 88T-293 (C.S.); *Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.); *Dion c. Boutique Marie-Claire Inc.*, D.T.E. 91T-1044 (C.Q.). Un préavis de six mois a même été accordé lorsque cette façon d'agir de l'employeur avait causé un préjudice inutile à la carrière de l'employé sollicité (*Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.)) et lorsqu'il n'a pu se trouver un autre emploi (*Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.)). Un juge a même considéré que l'employé "should be entitled to as long as it will take to regain employment, regardless of how long he has worked for the company." : E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.63. Ce n'est toutefois pas l'opinion dominante. Nous y reviendrons.

donc responsable s'il le congédie peu de temps après son engagement¹⁸⁹.

Pour réussir, cette sollicitation s'accompagne souvent de promesses de l'employeur. De telles promesses ont été considérées par les juges et il semble qu'elles contribuent à allonger la durée du préavis. Par exemple, un avocat qui a quitté un emploi dans la fonction publique pour se joindre à un employeur qui lui promettait la permanence a eu droit à un préavis de 6 mois lorsqu'il fut congédié après seulement 5 mois chez l'employeur¹⁹⁰. Aussi, l'employé qui est amené à penser que son emploi durera longtemps et qui vend son entreprise personnelle, laquelle aurait pu lui procurer un revenu substantiel après son congédiement, aura droit à un long

¹⁸⁹*Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.). Dans de telles situations d'incitation de l'employeur, la courte durée des services n'a pas d'impact sur le préavis: "[...] enticement or luring away by the employer may offset the effect of a short period of employment.": E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.65. Voir aussi: *Cathcart c. Longines Wittnauer Watch Co. Ltd.*, (1980) 1 C.C.E.L. 287, 302 (C.S. Ont.), cité par D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.3: "Although he had only been with Intercredit for a year and hence cannot claim consideration as a long term employee, this factor is counter-balanced by the consideration he is entitled to by reason of the circumstances under which he was induced to give up his position and prospects with the R.L. Polk Company where he had a record of long-time employment at management level." (le préavis accordé est d'un an). Pour d'autres exemples au même effet voir: D. HARRIS, *ibid.*, p. 4-4 et 4-5.

¹⁹⁰*Carle c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1987] R.J.Q. 2553 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.70 et §7.131 (promesse de sécurité d'emploi); D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.9 (promesse que l'emploi durerait jusqu'à la retraite).

préavis, même s'il a peu d'ancienneté¹⁹¹. Ce genre de promesse participe de l'intention des parties et c'est un facteur de détermination du préavis. Le juge Rinfret l'a reconnu dans l'arrêt *Columbia* et il a remarqué qu'"on ne peut supposer qu'un gérant laisserait une compagnie pour laquelle il travaille depuis des années et avec laquelle tout va bien pour s'engager ailleurs pour une semaine."¹⁹² A ce sujet, la Cour d'appel a considéré "l'impossibilité de penser qu'un homme de bon sens aurait déménagé pour occuper un emploi précaire qu'on aurait pu lui enlever chaque mois, suivant le caprice de la compagnie".¹⁹³

La sollicitation est un élément important qui agit sur la durée du préavis, mais d'autres situations plus ou moins assimilables à de la sollicitation ont aussi été considérées. Par exemple, un employeur, pour s'assurer des services d'un gérant de buandrette, lui a offert 200\$ de plus par semaine et a payé son déménagement. Voyant ces avantages tout à fait considérables, l'employé a laissé l'emploi qu'il occupait depuis 25 ans pour se joindre à l'employeur. Lorsqu'il l'a congédié après 7 mois

¹⁹¹*Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.66.

¹⁹²*Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 120.

¹⁹³*Asbestos Corporation Limited c. Cook*, [1933] R.C.S. 86, 105. Déménagement: E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.69.

de travail, l'employeur aurait dû lui donner 4 mois de préavis¹⁹⁴.

Mais encore faut-il que l'emploi quitté soit certain. Nous ne voyons pas comment la sollicitation de l'employeur pourrait engendrer sa responsabilité si l'employé n'a rien laissé pour se joindre à lui. Il semble que le fait d'avoir été en chômage avant d'être engagé n'est pas un facteur qui joue en faveur de l'employé¹⁹⁵ et une telle telle circonstance n'agira pas sur le préavis¹⁹⁶.

Par ailleurs, lorsque c'est l'employé qui quitte lui-même son emploi, sans sollicitation ou promesses de l'employeur, ce dernier n'a pas à être pénalisé pour le risque qu'a pris l'employé¹⁹⁷, risque inhérent à tout nouvel emploi, surtout lorsqu'il connaissait la situation incertaine dans laquelle se

¹⁹⁴*Fortin c. Buanderie Magog Inc.*, D.T.E. 88T-790 (C.P.). Les circonstances de l'engagement sont le seul facteur considéré dans cette décision. L'employé est retourné à son ancien emploi un mois après son congédiement et les revenus de cet emploi pendant les 4 mois du préavis doivent être déduits de l'indemnité accordée.

¹⁹⁵*Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Bourbeau c. Canron Inc.*, D.T.E. 91T-782 (C.S.).

¹⁹⁶*Chamlan c. Schok Béton Québec Inc.*, D.T.E. 85T-290 (C.S.).

¹⁹⁷*Cloutier c. Ingersoll-Rand Canada Inc.*, D.T.E. 84T-673, J.E. 84-758 (C.S.).

trouvait son nouvel employeur¹⁹⁸. Ainsi, l'employé qui agit librement doit en assumer les conséquences:

"Un changement d'emploi [sans sollicitation de la part de l'employeur] dans le domaine industriel accompagné d'une émigration dans un pays étranger comportent des risques et aléas; l'intimé en homme sérieux devait les peser et il doit en assumer au moins partiellement les conséquences défavorables qui en découlent."¹⁹⁹

Rares sont les circonstances de l'engagement qui ont une influence sur la durée du préavis. La situation la plus considérée est celle où l'employeur incite un employé à quitter un emploi stable pour se joindre à lui et le congédie peu de temps après son embauche. La jurisprudence a aussi considéré les promesses de permanence ou d'emploi à long terme. Dans tous les cas, on sait que de telles circonstances contribuent à augmenter la durée du préavis mais il est impossible de voir le poids accordé à ce facteur dans la détermination du préavis.

¹⁹⁸*Thorneloe c. C.S.R. Eastern Townships*, D.T.E 84T-870 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.127.

¹⁹⁹*Surveyer, Nenniger & Chenevert Inc. c. Short*, D.T.E. 88T-4, J.E. 88-141 (C.A.). D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.9, : si déménagement outre-mer, l'employeur a un devoir spécial envers l'employé.

CHAPITRE II FACTEURS INFLUENÇANT LE TEMPS NÉCESSAIRE POUR TROUVER UN NOUVEL EMPLOI

Ce deuxième chapitre montrera de quelle façon les juges s'attachent au but du préavis en évaluant la difficulté pour l'employé congédié de se trouver un nouvel emploi. Nous étudierons le type d'emploi, la situation économique, la façon dont on a procédé au renvoi ainsi que les caractéristiques de l'employé et de l'employeur.

1. La difficulté de trouver un nouvel emploi

Nous avons vu que le but du préavis est de permettre à l'employé congédié de se trouver un nouvel emploi sans encourir de perte de salaire. On peut donc logiquement postuler que, plus grande sera la difficulté de se réemployer, plus long sera le préavis. Rejoignant le but du préavis, la difficulté de trouver un autre emploi d'égale importance est, selon toute logique, le facteur le plus important lorsqu'il s'agit de déterminer la durée du préavis raisonnable.

Sous cette considération, plusieurs juges ont accordé à l'employé congédié une indemnité équivalant à son salaire

pendant toute la période où il s'est trouvé en chômage²⁰⁰. Ils n'ont ainsi considéré que le facteur de la difficulté de trouver un nouvel emploi, laissant tous les autres en arrière plan. Dans ces cas, l'évaluation du préavis raisonnable a été facilitée par le fait que l'employé avait remplie avec succès son obligation de mitigation et s'était trouvé un autre emploi au moment de l'audition; le juge connaissait alors l'étendue de la période de chômage et donc l'importance de la difficulté de trouver une nouvelle position. Toutefois, dans la majorité des situations que nous avons recensées, la difficulté de réemploi a due être évaluée par le juge²⁰¹ et le lien direct entre la période de chômage et la durée du préavis raisonnable n'a pas toujours été

²⁰⁰ Voir: *Toupin c. Ventes Mercury des Laurentides Inc.*, D.T.E. 89T-445, J.E. 89-765 (C.A.); *Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc. c. Thomas*, D.T.E. 89T-640, J.E. 89-1041 (C.A.); *Desnoyers c. Mitchell Industries Ltd.*, J.E. 81-43 (C.S.); *Ducharme c. Formules municipales Ltée*, J.E. 81-821 (C.S.); *Longchamps c. Denis Pépin automobile Ltée*, D.T.E. 83T-350, J.E. 83-495 (C.S.); *Jasmin c. Jean-Luc Surprenant*, J.E. 83-683 (C.S.); *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.); *Prévost c. Entreprises de pipe-line universel Ltée*, [1985] C.S. 476; *Daviault c. Nouvelle auberge de Sherbrooke Inc.*, D.T.E. 86T-347 (C.S.); *Desormeaux c. Banque de Montréal*, D.T.E. 87T-210 (C.S.); *Chagnon c. Magasin coop de St-Ferdinand d'Halifax*, D.T.E. 87T-334 (C.S.); *Dupuis c. Centre hospitalier Georges-Frédéric*, [1987] R.J.Q. 1157 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); *Nyveen c. Russel Food Equipement Ltd.*, D.T.E. 88T-294 (C.S.); *Morin c. Honeywell Ltée*, D.T.E. 90T-529 (C.S.); *Périna c. Versailles Ford Sales Ltée*, [1974] R.D.T. 590 (C.P.); *Chalifour c. Hallmark Automotive Centres Ltd.*, [1976] R.D.T. 586 (C.P.); *Mark c. R.C.A. Ltd.*, [1978] C.P. 125; *Boivin c. Corp. des loisirs de Taschereau Inc.*, J.E. 82-767 (C.P.); *Champagne c. Club de Golf de Lévis Inc.*, D.T.E. 87T-548 (C.P.).

²⁰¹A cet effet, le témoignage d'un employé de Main d'oeuvre Canada, peut constituer une preuve des difficultés de réemploi: voir E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.89. Aussi, "l'obligation de mitigation faite à l'employé [...] constituera [...] une indication fort utile du niveau de difficulté pour être réembauché.": R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 10.

retenu, encore moins lorsque l'employé n'avait pas été réembauché ailleurs au moment du procès.

En effet, les tribunaux ont tôt fait de constater que ce qui est raisonnable pour l'employé peut souvent représenter plus que ce que l'employeur est en mesure de payer. L'employé ne doit donc pas s'attendre à ce que son congédiement constitue pour lui une vacance payée. Comme plusieurs de ses collègues, le juge Rothman, ne croit pas que *"one can always expect a mathematical correlation between the reasonableness of an indemnity for unjustified dismissal and the time required to find a new job."*²⁰²

Ainsi, le préavis sera raisonnable pour l'employé puisqu'on parle de la difficulté de réemploi que le préavis vise justement à atténuer. Mais ce qui est raisonnable pour l'employé ne l'est pas nécessairement pour l'employeur et à cet effet, les juges ont élaboré un principe très important: le préavis ne doit pas être tellement long qu'il rende inopérant le droit de résiliation unilatérale accordé à l'employeur. Reprenant les

²⁰² *Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Jackson, D.T.E. 88T-667 (C.A.), j. Rothman, p. 5, dissident sur la durée du préavis compte tenu de l'aide fournie par l'employeur pour favoriser la relocalisation ailleurs de l'employé congédié.*

propos du juge de première instance, la Cour d'appel a été claire à ce sujet:

"Toute indemnitaire que soit la règle de l'avis suffisant, il ne faut pas en faire une règle qui prive l'employeur de son droit de mettre fin à l'engagement, comme ce serait le cas si on forçait l'employeur à indemniser l'employé de toutes les pertes qui sont reliées au renvoi."²⁰³

Cette situation où le préavis pourrait représenter "davantage que ce qu'on serait en droit de demander à l'employeur de payer"²⁰⁴ se présente surtout en contexte économique défavorable, lorsque ce dernier a justement congédié pour des motifs économiques ou de restrictions budgétaires. C'est d'ailleurs dans les années quatre-vingt, avec la situation économique que l'on connaît, que ce principe a été élaboré. Nous y reviendrons lorsque nous traiterons plus spécifiquement des motifs économiques comme facteur de détermination du préavis. Pour l'instant rappelons la règle telle que la Cour supérieure l'a énoncée en 1983:

"La Cour ne doit pas fixer un délai-congé d'une durée tellement longue qu'elle rendrait illusoire ou, à tout le moins, tellement onéreux l'exercice du droit par l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un employé, surtout si elle le fait de bonne foi et pour des motifs de saine gestion."²⁰⁵

²⁰³ *Steinberg's Ltd. c. Lecompte*, [1985] C.A. 223, 224, en référence à [1981] C.S. 211, 214.

²⁰⁴ R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 9.

²⁰⁵ *Benson c. Brown Boveri Canada Ltd.*, [1983] C.S. 229, 235.

La doctrine de *Common Law* est au même effet:

"It can become prohibitively expensive to compensate an employee for the entire time needed to find a similar job with similar pay in the same location."²⁰⁶

On comprend ainsi que le préavis doit être raisonnable autant pour l'employé congédié que pour l'employeur qui exerce son droit de résiliation unilatérale. Gardant toujours comme règle de base que l'employé ne peut s'attendre à recevoir une indemnité correspondant à son salaire pendant toute la période où il se trouve sans emploi, les juges ont évalué la difficulté de trouver un nouvel emploi en considérant les facteurs qui l'influencent. Parce qu'en fait, il s'agit là du facteur vers lequel tous les autres convergent. Dans son article, Breton faisait d'ailleurs remarquer que:

"La logique commande d'ailleurs que ce facteur de la période de temps nécessaire pour trouver un autre emploi équivalent soit le facteur le plus important. Dans un contexte économique favorable, on peut même dire que ce facteur vient transcender tous les autres qui se ramènent alors à des éléments convergeant tous en sa direction."²⁰⁷

Dans les provinces de *Common Law*, ce facteur, identifié comme étant le *availability of similar employment*, est aussi un

²⁰⁶E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.148.

²⁰⁷R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 9.

facteur de première importance. A l'instar de Breton, Mole constatait que:

*"Virtually every factor identified in Bardal v. Globe and Mail Ltd. and the other case law relates to the availability of similar employment. However, the cases have identified a number of factors that relate to the concept of re-employment more directly than others [...]"*²⁰⁸

Au Québec, *Columbia* a décrit le facteur comme la difficulté de trouver un autre emploi d'égale importance. Dans les provinces de *Common Law*, on a parlé dès le début de l'*availability of similar employment*²⁰⁹. Cette appellation jette un nouvel éclairage sur ce facteur majeur de la difficulté de réemploi, nouvelle perspective qui permet de mieux comprendre sur quel terrain il joue. L'*availability of similar employment* nous amène sur le terrain économique de l'offre et de la demande où la situation économique internationale, nationale, régionale ou d'une industrie en particulier va jouer sur les difficultés de réemploi. A l'intérieur d'un marché donné, les caractéristiques de l'employé vont agir sur ses chances d'emploi: type d'emploi, spécialisation, âge, formation et scolarité, situation familiale et autres. Il en est de même pour le comportement des parties aussi. Ce qui est important, c'est de savoir sur quel marché on se situe, connaître les caractéristiques du marché de l'emploi pour l'employé congédié.

²⁰⁸E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, § 7.88.

²⁰⁹*Bardal c. Globe & Mail Ltd.*, (1960) 24 D.L.R. (2d) 140 (Ont. H.C.).

La High Court d'Ontario a lié ce facteur de la difficulté de réemploi à d'autres facteurs et bien que toutes les circonstances entourant l'emploi et le congédiement y soient liées, certains facteurs joueront plus directement que d'autres²¹⁰. Ainsi le poste occupé, l'état du marché de l'emploi, les caractéristiques de l'employé et le comportement des parties avant et après le congédiement sont des facteurs déterminants de la difficulté de trouver une autre position d'égale importance ou de l'*availability of similar employment*.

2. Type d'emploi

De façon générale, on peut dire que la longueur du préavis est en relation étroite avec la nature et l'importance du poste occupé. En effet, ce facteur est directement lié au but du préavis en ce sens qu'il sert à évaluer les difficultés de réemploi *dans un poste équivalent* pour accorder un délai-congé en conséquence. Le type d'emploi occupé influence nécessairement la question de la disponibilité d'emplois similaires et c'est pourquoi on en a tenu compte dans la détermination de la durée du préavis raisonnable.

En cette matière, la règle est simple: un employé qui occupait un emploi qui est fortement en demande a droit à un préavis

²¹⁰E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.88 cité plus haut.

moins important que celui qui occupait un emploi plus rare. A cet effet, Christie constatait que:

"[...] the court will take into account the availability of similar employment, that is the probable difficulty the employee will have in procuring other employment "having regard to the demand for persons of that profession"²¹¹.

C'est ainsi que les juges ont accordé des préavis plus longs aux cadres, particulièrement aux cadres supérieurs. Ils ont en effet jugé qu'un employé de haut niveau hiérarchique prenait plus de temps pour se trouver un nouvel emploi équivalent que celui qui travaille au bas de la pyramide organisationnelle. En effet, "[l]es délais sont généralement plus longs pour les employés qui occupent des situations importantes."²¹² Ce sont ces propos de Planiol et Ripert qui ont retenu l'attention du juge Rinfret dans *Columbia*. Dans ce jugement, la Cour d'appel a unanimement reconnu qu'il peut être plus difficile pour un directeur d'être réemployé au même niveau. C'est en empruntant intégralement les propos du juge Caron dans *Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*²¹³, que

²¹¹I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 392 (références omises).

²¹²PLANIOL et RIPERT, cités par dans *Columbia Builders Supplies co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 113.

²¹³[1959] C.S. 573, 576.

la Cour d'appel a accordé à Bartlett une indemnité équivalant à trois mois de salaire pour tenir lieu de préavis:

"On ne peut imaginer non plus qu'un gérant général des ventes payé à plus de \$8,000 par année puisse, une fois congédié, se trouver un emploi semblable avec une semaine d'avis."²¹⁴

La Cour supérieure avait ainsi précisé son raisonnement:

"A moins de chances extraordinaires, on ne peut trouver un emploi semblable à celui qu'avait le demandeur dans un court délai. Il faut une vacance et elle pourrait ne pas se présenter pendant des mois."²¹⁵

Trouver un autre emploi d'égale importance est plus difficile lorsqu'il s'agit d'un poste important qui commande un salaire important²¹⁶, parce que les emplois sont peu disponibles à ce niveau²¹⁷, surtout en contexte de crise économique²¹⁸ et lorsque l'employé congédié est relativement âgé²¹⁹. Certains²²⁰

²¹⁴*Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, 120.

²¹⁵*Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*, [1959] C.S. 573, 577. Un préavis de trois mois a aussi été accordé dans ce jugement.

²¹⁶*Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*, [1959] C.S. 573.

²¹⁷*Marcotte c. Assomption Compagnie Mutuelle d'assurance-vie*, [1981] C.S. 1102; *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546.

²¹⁸*Baillargeon c. Société mutuelle d'assurance contre l'incendie de Dorchester*, D.T.E. 85T-289 (C.S.).

²¹⁹*Guénette c. Centre Hospitalier Saint-Jean-de Dieu*, D.T.E. 88T-77 (C.A.).

ont fait référence à une remarque importante de Audet, Bonhomme et Gascon à cet effet:

"Il y a donc une corrélation directe entre l'importance du poste occupé et la longueur du délai-congé. Même s'il y a une certaine discrimination à ce niveau, il ne faut pas oublier, en contrepartie, que généralement l'insécurité dans l'emploi augmente avec l'importance du poste occupé dans la hiérarchie des employés."²²¹

Les tribunaux jugent d'ailleurs qu'il est tout à fait légitime pour un employé cadre de se chercher un emploi de même niveau et on ne peut lui demander d'accepter "un emploi de beaucoup

²²⁰ *Lavigne c. Sabex Internationale Ltée*, J.E. 80-887 (C.S.);
Vézina c. Fairmont Granite Ltd., J.E. 81-1068 (C.S.);

²²¹ G. AUDET, R. BONHOMME et C. GASCON, *op. cit.*, note 45, §5.2.7, p. 5-8.

inférieur"²²², quoiqu'après six mois de recherches infructueuses, on peut requérir de lui qu'il se replace à un niveau inférieur²²³.

Mais même si la jurisprudence semblait dire d'emblée que c'est plus difficile pour un cadre de trouver un emploi semblable²²⁴, on a vite constaté qu'il peut être tout aussi difficile pour un

²²²*Thomas Cook Overseas Ltd. c. McKee*, [1984] R.L. 396, D.T.E. 84T-572 (C.A.); *Dubois c. J.-René Ouimet Ltée*, [1959] C.S. 573; *Charest c. Institut Val du Lac Inc.*, [1981] C.S. 858; *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.); *Corriveau c. Procureur général du Québec*, [1986] R.J.Q. 2349 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.). Ces jugements ne forment pas la règle explicitement. Les juges se gardent bien d'élaborer sur cet aspect et ce n'est que par déduction que nous pouvons affirmer cette règle qu'ils semblent s'être donnée. Ils se contentent habituellement de parler de la difficulté de se trouver un nouvel emploi équivalent. A titre d'exemple, le lecteur voudra consulter les décisions suivantes: *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *Pateneau c. Cité de Montréal*, (1941) 79 C.S. 65; *Plamondon c. Commission Hydro-électrique de Québec*, [1976] C.S. 105; *Grossman c. Rosemount Knitting Inc.*, J.E. 81-123 (C.S.); *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Watters c. Société André Brouard Inc.*, D.T.E. 86T-222, J.E. 86-322 (C.P.); *Cornil c. Mondia Distribution Inc.*, D.T.E. 88T-584 (C.S.). De plus, lorsque l'employé a mitigé ses dommages en acceptant un emploi inférieur, le juge en tient compte pour diminuer l'indemnité accordée d'un équivalent des sommes gagnées dans ce nouveau travail, sans s'attarder à l'importance du nouvel emploi. A titre d'exemple, voir: *Toupin c. Ventes Mercury des Laurentides Inc.*, D.T.E. 89T-445, J.E. 89-765 (C.A.); *Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*, D.T.E. 90T-306 (C.S.).

²²³*Marcotte c. Assomption Compagnie Mutuelle d'assurance-vie*, [1981] C.S. 1102. C'est là le seul exemple que nous avons pu trouver dans la jurisprudence à l'effet qu'un employé doit viser plus bas pour satisfaire à son obligation de mitigation.

²²⁴A cet effet, Mole constatait que le fait d'avoir occupé un poste de cadre "may lead future employers to consider the employee unsuitable for non-management positions" et en ce sens, il est plus difficile pour ces employés de se réemployer: E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.46.

employé ordinaire de se trouver un nouvel emploi²²⁵. A cet effet, Harris faisait remarquer que la situation économique des années quatre-vingt a bien pu engendrer cet état de choses pour les employés de bas niveau hiérarchique:

*"It is presumed that the evident reluctance of junior level employees, until recent times, to commence civil proceedings for wrongful dismissal was due to the ready availability of alternative employment. Given current economic circumstances, it is apparent, however, that junior level employees, particularly those who have served their employer for a long term, will find alternative employment more difficult to obtain and hence will be more inclined to proceed with civil action."*²²⁶

Les juges ont donc évalué le marché pour les différents types d'emploi afin d'accorder un préavis en conséquence. Ainsi, un employé qui occupait un emploi "qui ne court pas les rues"²²⁷, un poste unique ou très spécialisé²²⁸, comme celui d'un rédacteur en chef par exemple²²⁹, aura droit à un préavis plus long par le fait même de la rareté de son emploi. A l'opposé, lorsque l'employé congédié oeuvrait dans une profession qui est

²²⁵En effet, un cadre supérieur a souvent plus de contacts et est souvent plus mobile qu'un contremaître: E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.46.

²²⁶D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.13.

²²⁷*Barabé c. F. Pilon Inc.*, [1987] R.J.Q. 390 (C.S.).

²²⁸E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.96.

²²⁹*Plamondon c. Commission Hydro-électrique de Québec*, [1976] C.S. 105.

très en demande, comme une infirmière²³⁰ ou un vendeur à commission²³¹, son préavis sera moins important.

De plus, certains emplois, à cause des règles du milieu, connaissent des périodes de faible demande: un directeur d'école²³² ou un instituteur²³³ congédié au milieu de l'année scolaire aura peu de chances d'être réengagé avant le début de l'année suivante; un étudiant congédié de son emploi d'été aura peu de possibilités d'emploi au milieu de la saison²³⁴. Dans de tels cas, un préavis plus important peut être accordé.

En somme, tous les facteurs sont liés à la difficulté de trouver un nouvel emploi et celui de la nature et de l'importance du poste occupé ne fait pas exception. Le premier facteur, celui vers lequel tous les autres convergent est d'ailleurs la difficulté de trouver un autre *emploi d'égale importance*. La nature et l'importance du poste occupé ont donc un impact évident lorsqu'il s'agit d'évaluer la difficulté de trouver une autre position d'égale importance. L'évaluation du poste occupé

²³⁰E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.94

²³¹R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 11; E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.98. Il a toutefois été considéré qu'un vendeur à commission prendra du temps à se rebâtir une clientèle qui lui assure un revenu semblable et qu'en conséquence, son préavis devait être important: E.E. MOLE, *ibid.*, §7.56.

²³²E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.399

²³³*Mailly c. Commissaires d'écoles de la Cité de Hull*, [1937] B.R. 278.

²³⁴E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.99.

permettra d'évaluer les possibilités d'en trouver un autre semblable.

Cependant, les tribunaux ont très souvent considéré le poste occupé comme un facteur autonome de détermination du préavis, un facteur agissant seul, sans lien avec le but de l'avis-congé ou avec la difficulté de trouver un autre emploi équivalent. Nous en traiterons plus loin, lors de notre étude des facteurs autonomes de détermination de préavis.

3. Conditions économiques²³⁵

La jurisprudence est claire à l'effet qu'un motif d'ordre économique ne constitue pas une cause raisonnable excusant l'employeur de ne pas poursuivre le contrat d'emploi²³⁶. Les tribunaux ont aussi refusé d'assimiler la récession économique et la situation difficile de l'entreprise qui en découle à un cas fortuit ou de force majeure. En effet, ces phénomènes conjoncturels ne possèdent généralement pas les caractères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité, conditions particulières

²³⁵Cette section de notre mémoire est inspirée des propos que tenait le professeur Gilles Trudeau dans un texte dont une partie, fondée sur la recherche faite pour le présent travail, traitait de l'impact des conditions économiques sur la durée du préavis raisonnable. Voir: Gilles TRUDEAU, "La récession économique et le droit québécois de la cessation d'emploi", communication dans le cadre d'une conférence organisée par l'Institut canadien d'administration de la justice sur le thème "Emploi, chômage et justice" et tenue à St-Andrews-by-the-sea en octobre 1992, non-publié, p. 3 à 9.

²³⁶*Laurier auto Inc. c. Paquet*, [1987] R.J.Q. 804 (C.A.); *Denis Pépin automobiles c. Longchamps*, D.T.E. 88T-852, J.E. 88-1161 (C.A.); *Contant c. Brasserie Labatt Ltée*, D.T.E. 83T-268, J.E. 83-448 (C.S.); *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.); *Auger c. Albert Dyotte Ltée*, D.T.E. 85T-2, J.E. 85-23 (C.S.); *Thomas c. Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc.*, D.T.E. 85T-192 (C.S.); *Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.); *Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); *Morency c. Swecan International Ltée*, D.T.E. 86T-582 (C.P.). Quelques décisions minoritaires rendues durant la récession du début des années 1980 peuvent laisser croire que de tels motifs économiques justifient le congédiement. Il ne s'agit toutefois que de cas isolés: *Goulet c. Equipement de bureau Astro-tech Ltée*, D.T.E. 84T-329, J.E. 84-364 (C.S.); *Leduc c. Union carbide du Canada Ltée*, D.T.E. 84T-713, J.E. 84-783 (C.S.); *Chamlan c. Schok Béton Québec Inc.*, D.T.E. 85T-290 (C.S.).

et nécessaires au cas fortuit ou à la force majeure²³⁷. On comprend donc que les difficultés économiques de l'employeur ne le libèrent pas de son obligation de donner le préavis de congédiement. Nous avons alors cherché à voir de quelles façons, s'il en est, une conjoncture économique défavorable ou une mauvaise situation financière pouvait agir sur la durée du délai-congé.

Les tribunaux ont examiné les motifs économiques dans plusieurs décisions sans toutefois s'entendre sur leur impact au niveau de la durée du préavis. En contexte économique difficile, le point de vue des deux parties a été considéré et les juges ont tantôt favorisé l'une, tantôt l'autre et parfois, ils ont coupé la poire en deux. Il faut en effet se rappeler que face à une conjoncture économique difficile, les parties au contrat de travail ont des intérêts complètement différents à défendre. L'employeur veut réagir efficacement aux fluctuations des marchés. Lorsque ses affaires sont à la baisse, il préfère donc pouvoir se départir de son personnel sans que cela engendre pour lui des frais supplémentaires. De son côté, l'employé aura intérêt à obtenir une plus grande sécurité d'emploi puisqu'un congédiement en période de récession peut s'avérer beaucoup plus coûteux qu'en temps normal. Le taux de chômage élevé l'incite à revendiquer un préavis plus long en cas de congédiement. Comme

²³⁷ *Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc. c. Thomas*, D.T.E. 89T-640, J.E. 89-1041 (C.A.); *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

il est habituellement plus difficile et plus long de se trouver un nouvel emploi en période de récession économique, certains juges ont alors considéré ce facteur comme un critère contribuant à rallonger la durée du délai-congé. La Cour supérieure a fait état de la situation:

"A mon avis, il est vrai que du point de vue de l'employeur ce pourrait être un motif pour raccourcir le délai-congé, mais en regard de l'employé, le fait qu'il y ait une dépression économique est un motif suffisant pour allonger le délai-congé, parce qu'en raison du taux de chômage élevé, il sera plus difficile pour lui qu'en temps normal, de se trouver du travail. Et si on doit favoriser une partie dans ce cas-ci, ce devrait être l'employé, puisque le but du délai-congé lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat d'emploi, c'est de permettre à l'employé de se retrouver du travail."²³⁸

Certains considèrent donc que même si l'employeur souffre de la récession économique, l'employé congédié en souffre davantage et ce dernier doit donc être favorisé lors de la fixation de la

²³⁸ *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.), 10. Voir aussi à cet effet: *Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.). L'impact de la difficulté de se trouver un nouvel emploi due à la situation économique sur le préavis a aussi été d'une intensité variable dans les décisions suivantes: *Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Jackson*, D.T.E. 88T-667 (C.A.); *Grossman c. Rosemount Knitting Inc.*, J.E. 81-123 (C.S.); *Pouliot c. Texaco Canada Inc.*, D.T.E. 84T-409, J.E. 84-450 (C.S.); *Breeze c. Federal Business Development Bank*, D.T.E. 84T-848, J.E. 84-963 (C.S.); *Baillargeon c. Société mutuelle d'assurance contre l'incendie de Dorchester*, D.T.E. 85T-289 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); *Watters c. Société André Brouard Inc.*, D.T.E. 86T-222, J.E. 86-322 (C.P.). Certaines décisions de *Common Law* sont au même effet: E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.114.

durée du préavis²³⁹. Cette position a toutefois été nuancée et certains ont considéré que le préavis ne pouvait être déterminé sur la base d'un seul facteur, comme celui du temps nécessaire pour se trouver un nouvel emploi:

*"While undoubtedly, the over-all economic situation has, in instances such as this, extended the period normally required to relocate, I think that the time required for relocation should be considered along with all the other pertinent factors [...] in the light of what would be reasonable in an ordinary climate. Furthermore, no one factor is controlling. To decide otherwise would be to impose on the employer the obligation of shouldering the consequences of the very situation which it is attempting to salvage and to sanction for all practical purposes the principle of security of employment which does not exist under our law."*²⁴⁰

A ce sujet, la Cour d'appel du Québec a rappelé dans un jugement que:

*"Toute indemnitaire que soit la règle de l'avis suffisant, il ne faut pas en faire une règle qui prive l'employeur de son droit de mettre fin à l'engagement, comme ce serait le cas si on forçait l'employeur à indemniser l'employé de toutes les pertes qui sont reliées au renvoi."*²⁴¹

²³⁹ *Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.).

²⁴⁰ *Breeze c. Federal Business Development Bank*, D.T.E. 84T-848, J.E. 84-963 (C.S.), p. 6, 7. Le juge tient les mêmes propos dans *Bordeleau c. Union Carbide of Canada Ltd.*, [1984] C.S. 974. Voir aussi: *White c. E.D. Eastern Ltd.*, D.T.E. 89T-141 (C.S.).

²⁴¹ *Steinberg's Ltd. c. Lecompte*, [1985] C.A. 223, 225.

Quant à la Cour supérieure, elle énonçait le même principe ainsi:

"La Cour ne doit pas fixer un délai-congé d'une durée tellement longue qu'elle rendrait illusoire ou, à tout le moins, tellement onéreux l'exercice du droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un employé, surtout si elle [sic] le fait de bonne foi et pour des motifs de saine gestion."²⁴²

La position des juges de *Common Law* est similaire:

"It seems to me that when employment is unavailable due to general economic conditions, there has to be some limit on the period of notice to be given to the discharged employees even if they are unable to secure similar employment within the notice period."²⁴³

Il a même été considéré que les difficultés économiques de l'employeur pouvaient contribuer à réduire la durée du préavis²⁴⁴. Mais certains ne s'accordent pas avec cette position, pas plus qu'ils ne sont d'accord avec l'opinion de ceux qui retiennent la plus grande difficulté à trouver un

²⁴²*Benson c. Brown Boveri Canada Ltd*, [1983] C.S. 229, 235. E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.148, §7.149.

²⁴³*Bohemier c. Storwal International Inc.*, (1982), 40 O.R. (2d) 264, 268, *vid* 44 O.R. (2d) 361 (C.A.) cité dans E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.149.

²⁴⁴*Gagnon c. Thetford Transport Ltée*, D.T.E. 87T-935, J.E. 87-1168 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.116, §7.153. Les juges de *Common Law* semblent toutefois plus sévères et exigent une preuve sérieuse de l'employeur à l'effet que le congédiement était rendu nécessaire à cause des circonstances économiques qui ne relèvent pas de sa faute: E.E. MOLE, *ibid.*, §7.152.

nouvel emploi. Ces derniers considèrent que la récession économique affecte l'employé tout autant que l'employeur et ainsi, que les difficultés économiques jouent des deux côtés:

"La condition économique est un facteur qui peut jouer dans deux sens opposés qui finalement s'annulent: elle peut rendre plus difficile la recherche d'un nouvel emploi, comme elle justifie plus facilement la mise à pied sans pour cela réduire la durée du délai."²⁴⁵

Dans l'ensemble, la jurisprudence n'est pas uniforme en ce qui a trait à l'influence des conditions économiques sur la durée du préavis. On peut retenir que les tribunaux la considèrent comme un facteur l'influençant. Généralement toutefois, ils refusent d'en faire supporter tout le poids à une seule partie et considèrent les autres facteurs de détermination du préavis en se gardant bien de faire de la difficulté de trouver un nouvel emploi un facteur transcendant tous les autres. Les conditions économiques sont donc examinées comme un facteur parmi les autres. L'effet des conditions économiques sur la durée du préavis a donc été fort mitigée jusqu'à maintenant.

²⁴⁵ *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.), p. 6; E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.115 (les deux parties sont également touchées); E.E. MOLE, *ibid.*, §7.149; Don BRILLINGER, "Recent wrongful dismissal rulings good for employers", 18 novembre 1988, *The Lawyers Weekly* 11, en référence à *Ansari c. British Columbia Hydro Power Authority*, F.T. 602-011.

4. Manière de congédier

Par sa manière de congédier, l'employeur peut rendre plus difficile ou plus facile la recherche et l'obtention d'un nouvel emploi. C'est souvent dans cette optique que les juges ont considéré le comportement et l'attitude de l'employeur à l'occasion du congédiement comme un facteur de détermination du préavis raisonnable. Ils n'en sont toutefois pas restés là et ont inclus dans le préavis les autres dommages, ceux qui participent de l'abus de droit et qui découlent du comportement de l'employeur. Dans cette section, nous allons considérer ces deux aspects de la manière de congédier. Même si le deuxième n'est pas lié à la difficulté de se trouver un nouvel emploi et agit de façon autonome, nous n'avons pas voulu les dissocier afin de permettre une meilleure compréhension et de garder une suite logique dans notre développement.

De façon générale, on peut dire que tout comportement juste et équitable de l'employeur qui agit avec considération pour l'employé qu'il congédie tend normalement à réduire l'indemnité de préavis accordée²⁴⁶. Par exemple, un employeur qui paye pour que l'employé qu'il congédie ait accès à un service de placement

²⁴⁶E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.120. Par exemple, lorsqu'un employeur qui a dû mettre 1/4 de son personnel à pied a réservé un sort différent à un employé en lui offrant un congé sans solde, ce comportement a été considéré dans le sens d'une meilleure sécurité d'emploi offerte par l'employeur. La cour a toutefois accordé un préavis couvrant toute la période chômée qui était de 10 mois: *Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc. c. Thomas*, D.T.E. 89T-640, J.E. 89-1041 (C.A.).

devra habituellement payer moins au chapitre du préavis²⁴⁷. De la même façon, l'employé qui se voit offrir un autre poste au sein de l'entreprise qui l'a congédié aurait droit à un préavis moins important puisque l'employeur lui a permis d'atténuer sa perte²⁴⁸. Cette offre de l'employeur est toutefois considérée au chapitre de la mitigation des dommages et les juges estiment que l'employé doit accepter le nouveau poste offert par l'employeur, même s'il s'agit d'un emploi à temps partiel ou qui comporte une réduction de salaire²⁴⁹, s'il veut satisfaire à son obligation de minimiser ses dommages. Cependant, lorsque ses efforts pour réaffecter l'employé ont été vains, ce comportement de l'employeur a été considéré au niveau du préavis, pour l'influencer à la baisse²⁵⁰. Dans le même ordre d'idées, un employeur qui pouvait facilement relocaliser dans un autre poste un employé qu'il congédie et qui a refusé de le faire a vu son

²⁴⁷*Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Jackson*, D.T.E. 88T-667 (C.A.): le juge a considéré que le montant supplémentaire payé par l'employeur représentait un mois additionnel de salaire et il a réduit le préavis d'autant. Voir aussi: *Breeze c. Federal Business Development Bank*, D.T.E. 84T-848, J.E. 84-963 (C.S.); *E.E. MOLE, op. cit.*, note 103, §7.90: "An offer to provide relocation counselling may offset the effect of some other factors that would tend to increase notice. Failure to provide job placement assistance may lengthen the notice period in some cases." (références omises). Et cette offre de l'employeur a pour effet de réduire le préavis même lorsque l'employé la refuse, manquant ainsi à son obligation de mitiger ses dommages: *Pongs c. Dales Canada Inc.*, D.T.E. 91T-1288 (C.S.).

²⁴⁸*Beaulieu c. Services financiers Avco Canada Ltée*, D.T.E. 85T-17, J.E. 85-78 (C.S.); *Deis c. S.N.C. Inc.*, D.T.E. 88T-527 (C.S.); *Mark c. R.C.A. Ltd.*, [1978] C.P. 125.

²⁴⁹*Deis c. S.N.C. Inc.*, D.T.E. 88T-527 (C.S.).

²⁵⁰*Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.).

comportement influencer à la hausse le montant des dommages-intérêts accordés²⁵¹.

Plusieurs autres comportements de l'employeur peuvent affecter plus directement les chances de réemploi de façon négative et en conséquence agir sur le préavis pour l'augmenter. A ce sujet, citons le cas d'un employé qui est congédié sous de fausses accusations et que celles-ci sont rapidement connues dans le milieu où il oeuvre²⁵² ou par son relevé d'emploi²⁵³ ou de mauvaises références²⁵⁴. Bien plus, les tribunaux reconnaissent, de façon plus ou moins explicite, que le seul fait d'être congédié entraîne une situation de plus grande difficulté à se relocaliser. Un congédiement peut aller jusqu'à constituer "un handicap sérieux à se trouver un nouvel emploi"²⁵⁵. Ceci est particulièrement vrai lorsque l'employé oeuvre dans un milieu fermé où les nouvelles courent vite²⁵⁶.

²⁵¹*Harkans c. Hercules Canada Ltée*, D.T.E. 84T-635, J.E. 84-678 (C.S.).

²⁵²*Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.) (directeur de banque); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.117.

²⁵³*Roy c. Drain Clair Inc.*, D.T.E. 83T-831 (C.S.).

²⁵⁴E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.117.

²⁵⁵*Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*, D.T.E 90T-306 (C.S.).

²⁵⁶*Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.); *Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*, D.T.E 90T-306 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.118.

En effet, une personne qui se présente chez des employeurs potentiels avec un dossier de congédiement peut voir ses chances d'être embauché gravement affectées; dépendant des situations et des raisons de l'employeur pour motiver le congédiement, ce dernier peut avoir sérieusement affecté la carrière de l'employé touché²⁵⁷. Plusieurs sont donc d'accord pour dire qu'il est plus facile de se trouver un autre emploi "*from the platform of a steady job*"²⁵⁸. Ainsi, lorsque le préavis est donné comme il se doit plutôt que compensé par une indemnité comme c'est souvent le cas, il serait théoriquement moins long puisqu'il faciliterait l'obtention d'un nouvel emploi. En conséquence, le fait de procéder au congédiement de façon brusque, soudaine, précipitée, imprévisible et donc sans préavis est considéré comme un facteur qui contribue à rallonger le préavis²⁵⁹. Les

²⁵⁷Par exemple voir: *Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.).

²⁵⁸*Lavigne c. Sidbec-Dosco Inc.*, [1985] C.S. 26.

²⁵⁹*Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Drouin c. Electrolux Canada Ltée, division de Les Produits C.F.C. Ltée*, [1988] R.J.Q. 950, D.T.E. 88T-329, J.E. 88-545 (C.A.); *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.); *Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*, D.T.E. 90T-306 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.117. A l'inverse: *Proulx c. Automobiles Rallye Ltée*, [1989] R.J.Q. 2184, D.T.E. 89T-780, J.E. 89-1228 (C.S.).

tribunaux insistent donc sur le fait que l'employeur doit aviser l'employé de son renvoi imminent dès qu'il peut le prévoir²⁶⁰.

Lorsqu'il agit sur la difficulté de se trouver un autre emploi, on comprend aisément que le comportement de l'employeur soit pris en compte dans la détermination de la suffisance du préavis²⁶¹. Mais s'il ne rend pas plus difficile l'obtention d'un nouveau poste, les dommages que le comportement de l'employeur est susceptible de causer ne devraient pas contribuer à rallonger le préavis et devraient être évalués au chapitre des dommages moraux ou de l'abus de droit. Parce qu'en fait:

"Le préavis et l'abus de droit participent de deux préoccupations différentes. De nature différente, ils comportent des régimes distincts et débouchent sur des indemnités qui ne répondent pas aux mêmes finalités. Qu'ils puissent se recouper à l'occasion ne saurait impliquer qu'ils se confondent."²⁶²

Malgré cette compréhension que nous avons de la distinction à faire entre les dommages-intérêts accordés pour défaut de préavis et les dommages moraux octroyés pour abus de droit, nous

²⁶⁰ *Stock c. Best Form brassière Canada Inc.*, D.T.E. 87T-47 (C.S.); *Cornil c. Mondia Distribution Inc.*, D.T.E. 88T-584 (C.S.); *Proulx c. Automobiles Rallye Ltée*, [1989] R.J.Q. 2184, D.T.E. 89T-780, J.E. 89-1228 (C.S.).

²⁶¹ Selon Breton, il y aurait là un paradoxe puisqu'on considère le comportement de l'employeur alors que la Cour d'appel défend bien de tenir compte du comportement de l'employé dans le calcul du préavis raisonnable: R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, p. 71 et *supra*, p. 31.

²⁶² R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, p. 45 (références omises).

avons dû constater que la jurisprudence les confond souvent²⁶³. Ce qui semble faire problème, c'est ce recoupement dont traite Breton²⁶⁴. Dans bien des cas, le préavis a été gonflé par l'octroi de dommages qui n'ont rien à voir avec la difficulté de trouver un nouvel emploi. Mais la Cour d'appel semble dire que, puisque le résultat est le même lorsqu'on additionne l'ensemble des dommages accordés, la distinction est inutile. En effet, elle donnait son accord au jugement de première instance qu'elle résumait ainsi:

"[...] le juge de première instance a combiné avec l'avis-congé la faute de l'employeur résultant de son comportement vexatoire et de sa conduite abusive lors du congédiement, évaluant le tout à dix (10) mois de salaire (24 166\$). Il resterait donc 14 500\$ pour le préjudice moral."²⁶⁵

Nous avons évité de nous attarder sur cette catégorie de dommages liés à l'abus de droit puisque notre but est plutôt

²⁶³Par exemple: *Groupe Promodor Inc. c. Jean*, D.T.E. 88T-189 (C.A.); *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *De Wallens c. Visirecords Systems Canada Ltd.*, J.E. 81-548 (C.S.); *Chisholm c. Bossé, Charbonneau Inc.*, D.T.E. 84T-513, J.E. 84-561 (C.S.); *Baillargeon c. Société mutuelle d'assurance contre l'incendie de Dorchester*, D.T.E. 85T-289 (C.S.); *Stewart c. Standard Broadcasting Corp.*, D.T.E. 90T-20 (C.S.).

²⁶⁴A titre d'exemple, consulter: *Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.); *Carle c. Comité paritaire du vêtement pour dames*, [1987] R.J.Q. 2553 (C.S.); *Zocchi c. Wang Canada Ltée*, D.T.E. 87T-646, J.E. 87-851 (C.S.).

²⁶⁵*Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.), j. Fortin, p. 4.

d'examiner les composantes du préavis. Nous avons toutefois pu constater une nette tendance des tribunaux à intégrer tout comportement de l'employeur qui a entraîné des dommages moraux, vexatoires, pour humiliation, abus de droit ou tout comportement plus ou moins grossier de sa part dans les facteurs influençant la durée du préavis²⁶⁶.

5. Caractéristiques de l'employé

Certains employés présentent des caractéristiques particulières qui peuvent agir sur leur capacité à se trouver un nouvel emploi équivalent. Une multitude d'éléments propres à l'employé peuvent être pris en compte et les juges s'y sont attardés à plusieurs reprises lorsqu'il s'agissait pour eux de déterminer la durée du préavis raisonnable. Nous allons utiliser ces décisions pour donner quelques exemples des caractéristiques de l'employé qui peuvent être considérées. Evidemment, ces exemples n'épuisent pas la liste des facteurs mais ce qu'il s'agit ici de retenir c'est que ces facteurs ont une incidence sur la durée du préavis dans la mesure où ils influencent les possibilités de réemploi.

²⁶⁶Le lecteur intéressé consultera la réflexion de Breton au sujet de l'abus de droit en matière de congédiement: R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 61 et suiv.

5.1 La formation

La formation et la scolarité ont été considérées par les tribunaux comme des facteurs de détermination du préavis raisonnable. Une décision importante en droit canadien a parlé de l'"*availability of similar employment having regard to the experience, training and qualifications of the servant.*"²⁶⁷. C'est d'ailleurs en le liant aux opportunités de trouver un nouvel emploi qu'il est logique de considérer ce facteur de la formation. Les juges de droit canadien l'ont bien compris et lorsqu'ils ont retenu ce facteur, c'était pour dire que ceux qui n'ont pas la formation possédée par la majorité des employés dans des postes similaires ont plus de difficultés à se replacer et doivent en conséquence recevoir un préavis plus long²⁶⁸. Pour leur part, les tribunaux québécois ont très rarement retenue la formation comme facteur de détermination du préavis. Lorsqu'ils l'ont fait, c'était pour l'énumérer dans la liste de leurs considérations²⁶⁹. La Cour d'appel québécoise ne l'a considéré qu'une seule fois en le liant à la possibilité de trouver un nouvel emploi²⁷⁰. Cependant, il semble que les juges

²⁶⁷*Bardal c. Globe & Mail Ltd.*, (1960) 24 D.L.R. (2d) 140, 145, cité par I. CHRISTIE, *op. cit.*, note 4, p. 344.

²⁶⁸E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.92 et suiv.

²⁶⁹*Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); *Morency c. Swecan International Ltée*, D.T.E. 86T-582 (C.P.).

²⁷⁰*Drouin c. Electrolux Canada Ltée, division de Les Produits C.F.C. Ltée*, [1988] R.J.Q. 950, D.T.E. 88T-329, J.E. 88-545 (C.A.).

sont sympathiques aux employés qui ont peu de formation et qu'ils ne les blâment pas pour leurs lacunes²⁷¹.

5.2 L'expérience spécialisée

Un employé qui a une longue expérience dans une industrie en particulier ou celui qui est spécialisé dans un domaine précis aura habituellement plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi équivalent. En effet, ses opportunités d'emploi sont la plupart du temps limitées à son champ d'expertise. Ses possibilités d'embauche dépendent donc des caractéristiques du milieu dans lequel il oeuvre et de la demande pour des employés qui possèdent ses qualifications.

Ainsi, un individu qui occupait un emploi très spécialisé aura droit à un préavis important particulièrement lorsque peu d'employeurs oeuvrent dans le domaine de sa spécialisation²⁷², surtout si les affaires sont en baisse dans ce milieu²⁷³, ou si un seul employeur embauche cette spécialité dans la région²⁷⁴

²⁷¹*Roy c. Drain Clair Inc.*, D.T.E. 83T-831 (C.S.).

²⁷²*Thomas Cook Overseas Ltd. c. McKee*, [1984] R.L. 396, D.T.E. 84T-572 (C.A.); *Charest c. Institut Val du Lac Inc.*, [1981] C.S. 858; *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

²⁷³*Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.).

²⁷⁴*Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

ou au pays²⁷⁵. Il a même été considéré que "la superspécialisation du demandeur est devenue presque un handicap dans sa recherche d'emploi"²⁷⁶. Toutefois, lorsque la spécialité est transférable d'une industrie à l'autre, l'employé se retrouve sur un marché plus grand, ayant ainsi une meilleure chance d'être réembauché et son préavis est conséquemment moins important²⁷⁷.

Dans le même ordre d'idées, on considère qu'un manque de spécialisation devrait diminuer la durée du préavis parce qu'un employé qui n'est pas spécialisé ou qui a travaillé dans plusieurs types d'emplois dans le passé aura plus de facilité à se replacer²⁷⁸. Le marché du travail est en effet plus vaste pour l'employé qui est plus polyvalent et qui ne limite pas sa recherche d'emploi à une seule industrie ou à un seul champ d'expertise²⁷⁹.

5.3 L'âge

L'âge fait presque toujours partie des facteurs mentionnés. Trop souvent, les juges ne font que mentionner l'âge de l'employé

²⁷⁵*Charest c. Institut Val du Lac Inc.*, [1981] C.S. 858.

²⁷⁶*Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.).

²⁷⁷E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.57.

²⁷⁸E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.55.

²⁷⁹E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.55.

dans la liste de leurs considérations sans dire de quelle façon ils l'apprécient en regard du préavis²⁸⁰. Il faut dire que dans certains cas, l'âge n'affecte pas les chances de réemploi et en conséquence, il ne devrait pas affecter la durée du préavis²⁸¹. C'est donc lorsque l'âge a une influence sur la difficulté de trouver un nouvel emploi que les tribunaux en tiennent compte pour déterminer le préavis raisonnable.

La règle est bien simple: plus une personne est âgée, plus difficile sera sa recherche d'un nouvel emploi et son préavis doit être rallongé en conséquence. On ne peut donc pas traiter de la même façon le cas d'un employé de 25-30 ans et celui d'une personne qui a atteint la quarantaine²⁸². En fait, il semble qu'un individu dans la quarantaine aura plus de difficultés à changer d'emploi²⁸³ que quelqu'un qui est plus jeune et au

²⁸⁰A titre d'exemple voir: *Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Surveyer, Nenniger & Chenevert Inc. c. Short*, D.T.E. 88T-4, J.E. 88-141 (C.A.); *Bergeron c. Emballages Purity Ltée*, D.T.E. 84T-731, J.E. 84-811 (C.S.); *Thomas c. Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc.*, D.T.E. 85T-192 (C.S.); *Turcot c. Conso Graber Inc.*, D.T.E. 87T-668 (C.S.); *Gagné c. Transport Saguelac Inc.*, D.T.E. 86T-581 (C.P.).

²⁸¹E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.82.

²⁸²*Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.).

²⁸³*Earth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.); *Chouinard c. Groupe commerce (Le), Cie d'assurance*, D.T.E. 90T-528 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.80.

début de sa carrière²⁸⁴. En effet, il a été jugé qu'à 35 ou 38 ans, un employé est au zénith de sa carrière et ainsi, ses chances de réemploi sont meilleures²⁸⁵. Les juges croient toutefois que c'est à 46 ans que les hommes d'affaires atteignent leur maximum d'efficacité en raison de leur âge²⁸⁶. En somme, les juges estiment que l'âge peut commencer à affecter les possibilités de réemploi à partir de 40 ans. Un seul juge a considéré qu'il était "très difficile" de se trouver un nouvel emploi passé l'âge de 40 ans²⁸⁷.

La tendance se dessine clairement lorsqu'il est question d'employés qui ont plus de 50 ans: partout au pays, les tribunaux considèrent qu'un tel âge a une influence nettement négatif sur les chances de réemploi²⁸⁸. Ce constat est encore

²⁸⁴ *Pateneau c. Cité de Montréal*, (1941) 79 C.S. 65; *Plante c. Télévision St-François Inc.*, [1984] C.S. 450; *Gagné c. Transport Saguelac Inc.*, D.T.E. 86T-581 (C.P.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.84.

²⁸⁵ *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Bellerive c. Société générale de service*, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.); *Morency c. Swecan International Ltée*, D.T.E. 86T-582 (C.P.).

²⁸⁶ *Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.80.

²⁸⁷ *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

²⁸⁸ *Guénette c. Centre Hospitalier Saint-Jean-de Dieu*, D.T.E. 88T-77 (C.A.); *Marcoux c. Joseph T. Beaudoin Ltée*, [1981] R.L. 81 (C.S.); *Paquet c. Laurier auto Inc.*, D.T.E. 85T-16, J.E. 85-77 (C.S.); *Gagnon c. Thetford Transport Ltée*, D.T.E. 87T-935, J.E. 87-1168 (C.S.); *Proulx c. Automobiles Rallye Ltée*, [1989] R.J.Q. 2184, D.T.E. 89T-780, J.E. 89-1228 (C.S.); *Chouinard c. Groupe commerce (Le), Cie d'assurance*, D.T.E. 90T-528 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.80.

plus marqué à l'endroit des personnes âgées de plus de soixante ans²⁸⁹. Toutefois, si l'employé âgé est en bonne santé et qu'il est encore apte à travailler, son âge seul ne saurait constituer une preuve d'impossibilité de relocalisation²⁹⁰. Les tribunaux considèrent donc l'âge comme facteur de détermination du préavis seulement lorsqu'il affecte les possibilités de réemploi.

Il est une autre situation où les juges considèrent l'âge et c'est lorsqu'ils le combinent à l'ancienneté. Si les deux sont élevés, les préavis sont considérablement rallongés. Ce facteur combiné semble toutefois agir de façon autonome, sans lien avec les difficultés de trouver un nouvel emploi²⁹¹.

5.4 Autres facteurs

Le fait que l'employé congédié est marié et a des enfants à nourrir a été considéré par les juges. Au Québec, ce facteur n'agit pas sur les difficultés de réemploi mais les tribunaux en tiennent compte pour augmenter le préavis parce qu'une

²⁸⁹ *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.); *Watters c. Société André Brouard Inc.*, D.T.E. 86T-222, J.E. 86-322 (C.P.)

²⁹⁰ *Stock c. Best Form brassière Canada Inc.*, D.T.E. 87T-47 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.83.

²⁹¹ Nous discuterons de ce facteur combiné au chapitre de l'ancienneté.

personne dans cette situation a besoin d'argent²⁹². Pour leur part, les juges de *Common Law* estiment que ce facteur peut affecter la capacité de se relocaliser et en traitent souvent au niveau de l'obligation de mitigation faite à l'employé²⁹³.

La personnalité et l'apparence d'un individu peut aussi jouer sur ses chances de réemploi²⁹⁴. Aussi, lorsque grâce à ses efforts particuliers, un individu a toujours pu travailler et a occupé plusieurs emplois dans le passé, ce facteur a dans un cas contribué à diminuer la durée du préavis²⁹⁵. Il semble que sa tendance à changer d'emploi fréquemment soit un bon indicateur de sa facilité à se faire engager et peut contribuer à réduire l'indemnité de préavis éventuellement accordée²⁹⁶.

Un juge de *Common Law* a considéré que le fait d'être enceinte limitait grandement les chances de réemploi²⁹⁷. De même, une mauvaise santé ou un handicap physique peut en amener plusieurs

²⁹²C'est du moins l'interprétation que nous avons fait des deux seules décisions québécoises qui ont retenu ce facteur, les juges dans ces causes se gardant bien d'être explicites à ce sujet: *Baillargeon c. Société mutuelle d'assurance contre l'incendie de Dorchester*, D.T.E. 85T-289 (C.S.); *Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation*, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.).

²⁹³E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.100.

²⁹⁴*Bellerive c. Société générale de service*, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.103.

²⁹⁵*Bellerive c. Société générale de service*, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.).

²⁹⁶E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.106.

²⁹⁷E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.101.

à refuser d'employer la personne qui en souffre²⁹⁸. Toutefois, comme il a été décidé dans le cas d'un employé qui plaidait que ses chances de réemploi étaient compromises par son origine raciale, on ne peut présumer la discrimination des employeurs²⁹⁹.

Le fait qu'un employé ne soit pas bilingue a aussi été considéré comme affectant ses chances de réemploi³⁰⁰. On a de plus déduit du manque de motivation d'un employé qu'il aurait démissionné dans un avenir rapproché et en conséquence, son préavis devait être moins important³⁰¹. Notons finalement qu'on ne sait jamais dans quelle proportion les caractéristiques de l'employé jouent sur le préavis.

6. Caractéristiques de l'entreprise

Il est des caractéristiques propres à l'entreprise qui agissent sur les chances de l'employé qui y oeuvrait de se replacer ailleurs. Bien que l'employé ne puisse ignorer les difficultés auxquelles il aurait à faire face advenant l'obligation d'une

²⁹⁸*Légaré c. Brasserie Labatt Ltée*, D.T.E. 83T-227, J.E. 83-367 (C.S.); *Stock c. Best Form brassière Canada Inc.*, D.T.E. 87T-47 (C.S.); *Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.103

²⁹⁹E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.104.

³⁰⁰*Surveyer, Nenniger & Chenevert Inc. c. Short*, D.T.E. 88T-4, J.E. 88-141 (C.A.).

³⁰¹*Benoît c. Squibb Canada Inc.*, D.T.E. 88T-528 (C.S.).

nouvelle orientation, les tribunaux jugent que l'employeur est responsable de ses caractéristiques qui limitent les possibilités de réemploi³⁰². Ils se préoccupent donc de ce facteur au niveau du délai-congé et, en imputant la responsabilité de ses particularités à l'employeur, les juges en tiennent compte pour en déterminer la durée. Dans tous les cas étudiés, les caractéristiques de l'entreprise ont contribué à augmenter la durée de l'avis de congé.

Par exemple, l'employé qui a travaillé pour une entreprise faisant affaires dans un domaine qui ne jouit pas d'une haute réputation, aura plus de difficultés à se replacer, surtout s'il y a travaillé pendant plusieurs années³⁰³. Son préavis devrait en conséquence être plus important. Les juges admettent aussi que les préavis doivent être rallongés lorsque l'employé a été congédié d'une compagnie qui oeuvre dans un domaine restreint où peu d'entreprises agissent³⁰⁴. L'individu qui y a acquis une spécialité de plus en plus importante et qui doit s'y faire réembaucher aura peu d'opportunités, les employeurs y étant peu nombreux³⁰⁵. De plus, l'imperméabilité d'un secteur d'activités

³⁰²*Cornil c. Mondia Distribution Inc.*, D.T.E. 88T-584 (C.S.).

³⁰³*Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*, D.T.E. 90T-306 (C.S.).

³⁰⁴*Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.); *Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.); *Cornil c. Mondia Distribution Inc.*, D.T.E. 88T-584 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.57.

³⁰⁵*Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.).

défavorise l'employé dans ses possibilités de réemploi³⁰⁶. Aussi, lorsque l'employeur est omniprésent dans une petite localité et lorsqu'il oeuvre dans une région éloignée, les chances de réemploi des employés qu'il congédie sont grandement diminuées³⁰⁷. Toutefois, les juges ont considéré que l'employé congédié ne pouvait limiter sa recherche d'emploi à la seule région où il travaillait avant d'être congédié³⁰⁸ et ce, surtout si l'employeur monopolise le marché du travail dans une petite localité³⁰⁹.

³⁰⁶*Charest c. Institut Val du Lac Inc.*, [1981] C.S. 858; *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.); *Corriveau c. Procureur général du Québec*, [1986] R.J.Q. 2349 (C.S.); *Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.).

³⁰⁷*Emond et al. c. Comstock (Québec) Ltée*, C.S. Montréal, n° 500-05-007861-758, 19 mai 1976, j. Desaulniers; *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); *Chouinard c. Groupe commerce (Le), Cie d'assurance*, D.T.E. 90T-528 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.111.

³⁰⁸*Emond et al. c. Comstock (Québec) Ltée*, C.S. Montréal, n° 500-05-007861-758, 19 mai 1976, j. Desaulniers.

³⁰⁹*Thomas Cook Overseas Ltd. c. McKee*, [1984] R.L. 396, D.T.E. 84T-572 (C.A.); *Chouinard c. Groupe commerce (Le), Cie d'assurance*, D.T.E. 90T-528 (C.S.); . Au contraire: *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

C'est sous cette rubrique que nous avons regroupé tous les facteurs qui ne proviennent pas de l'intention des parties quant à la durée du préavis et qui n'ont aucun lien avec son but. C'est pourquoi nous les avons qualifiés d'autonomes. A ce chapitre, les tribunaux ont considéré le statut dans l'entreprise, l'ancienneté et le comportement de l'employé avant son congédiement. Les juges retiennent habituellement au moins un de ces facteurs. Le statut dans l'entreprise a été considéré particulièrement lorsqu'il était important. L'ancienneté a été retenue dans presque la totalité des décisions rendues depuis le début des années quatre-vingt. Dans cette section, nous verrons finalement que la théorie de la faute contributoire, celle par laquelle on tient compte du comportement de l'employé, a eu ses moments de popularité qui ont toutefois été très brefs.

1. Le type d'emploi

Nous avons vu que le type d'emploi occupé influençait la durée du préavis dans la mesure où il agissait sur les difficultés de trouver un autre emploi équivalent. Toutefois, ce facteur relié au type d'emploi a aussi très souvent été considéré de façon autonome, sans lien avec les possibilités de réemploi ou avec le but du préavis. C'est ainsi que le seul fait d'occuper un poste important dans la hiérarchie des employés contribue

grandement à rallonger le délai-congé. Un vice-président qui occupe un poste prestigieux³¹⁰ ou un directeur général qui est à tout moment le cadre le plus important de l'entreprise³¹¹ auront habituellement droit à plus qu'un cadre de niveau inférieur qui ne fait que transmettre les ordres qu'il reçoit de ses supérieurs³¹². Nous avons donc constaté que ceux qui occupent un rang élevé dans la pyramide hiérarchique ont généralement droit à un préavis substantiellement rallongé par

³¹⁰*Villa c. John Labatt Ltée*, [1990] R.J.Q. 2247 (C.S.) (préavis d'un an accordé).

³¹¹*Dupuis c. Centre hospitalier Georges-Frédéric*, D.T.E. 90T-868 (C.A.) (préavis d'un an accordé). Voir aussi: *Gagnon c. Thetford Transport Ltée*, D.T.E. 87T-935, J.E. 87-1168 (C.S.) (préavis de X).

³¹²*Marcoux c. Joseph T. Beaudoin Ltée*, [1981] R.L. 81 (C.S.) (contremaître, préavis de trois mois); *Grossman c. Rosemount Knitting Inc.*, J.E. 81-123 (C.S.) (directeur des ventes, préavis de sept mois); *Nolan c. Rémi Carrier Inc.*, D.T.E. 83T-464, J.E. 83-829 (C.S.) (vendeur, préavis de trois mois); *Turcot c. Conso Graber Inc.*, D.T.E. 87T-668 (C.S.) (vendeur, préavis de quatre mois); *St-Germain c. Pro Optic Inc.*, D.T.E. 88T-293 (C.S.) (vendeur, préavis de trois mois); *Cornil c. Mondia Distribution Inc.*, D.T.E. 88T-584 (C.S.) (directeur commercial, préavis de quatre mois). Voir aussi: D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §4.13. Il faut se souvenir que d'autres circonstances comme l'ancienneté peuvent agir sur la durée du préavis accordé. Sur la durée des préavis voir: D. HARRIS, *ibid.*, consulter le sommaire aux pages 4-26 et suiv. et p. 4-44 et p. 4-45.

le seul fait de leur statut dans l'entreprise³¹³. Et lorsqu'on "ne parle pas d'un président, d'un directeur général ou d'un contrôleur"³¹⁴ mais "d'un employé dont les fonctions ne comportent pas de responsabilités exceptionnelles"³¹⁵, les préavis accordés sont moins importants, à cause justement du statut dans l'entreprise. Breton y voit là une solidarité des juges avec la "haute classe", une sympathie marquée pour la classe dirigeante:

"A l'origine, le principe fut posé qu'il était plus difficile pour un cadre supérieur d'être réembauché

³¹³Il faut d'abord noter que lorsque le poste occupé est considéré comme un facteur autonome, les juges ne s'en tiennent pas qu'au titre et évaluent le plus souvent les responsabilités qu'avait l'employé congédié, ou mesurent sa contribution à l'entreprise, son rôle:

"A court will look at the employee's duties to determine the character of employment, and most judges have said the court need not be bound by the job title given by the parties, although a few have said the parties should be held to their characterization of the job. The job title may influence a court's assessment of the job where there is other evidence to support it." : E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.42.

Par exemple, un président et directeur des ventes qui, dans les faits, n'a jamais participé aux décisions de la compagnie a vu son préavis réduit de 15 mois à 6 mois: *Imprimeries Stellac Inc. c. Plante*, [1989] R.J.Q. 256, D.T.E. 89T-116, J.E. 89-285 (C.A.). La Cour supérieure avait accordé 15 mois en donnant une trop grande importance à son titre. Dans cette décision de la Cour d'appel, la faible ancienneté de l'employé a aussi eu une grande influence sur la durée du préavis. Voir aussi: *De Wallens c. Visirecords Systems Canada Ltd.*, J.E. 81-548 (C.S.); *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); *White c. E.D. Eastern Ltd.*, D.T.E. 89T-141 (C.S.).

³¹⁴*St-Germain c. Pro Optic Inc.*, D.T.E. 88T-293 (C.S.).

³¹⁵*Nolan c. Rémi Carrier Inc.*, D.T.E. 83T-464, J.E. 83-829 (C.S.).

au même niveau. Mais il faut croire que ce principe n'a bientôt plus suffi aux tribunaux pour expliquer leurs larges compréhensions à l'égard de ceux qui dirigeaient; alors ils ont cru opportun d'y ajouter le statut de l'employé comme facteur autonome de détermination du préavis. Dès lors, pour ceux qui ne se laisseraient pas convaincre que c'est plus difficile pour un cadre supérieur d'être réembauché dans un poste équivalent, ceux-là pourront toujours se satisfaire du statut de l'employé promu au rang de facteur autonome du préavis, alors qu'il ne devrait constituer qu'une application du premier facteur.³¹⁶

Il faisait aussi ressortir l'absurdité de cette position:

"C'est un peu comme si on raisonnait de la façon suivante: le cadre supérieur est habitué à un gros train de vie qui doit demeurer le même suite à son congédiement et ce, pour un bon bout de temps. Mais s'agissant d'un employé ordinaire, c'est comme si, a *contrario*, on assumait le raisonnement qu'il est habitué à en avoir peu et qu'il peut continuer avec encore un peu moins..."³¹⁷

Un juge a toutefois fait remarquer que la position dans la hiérarchie des employés ne devait pas à elle seule guider la durée du préavis:

"[...] j'estime que cela n'est pas parce qu'on fait partie d'une classe dirigeante de l'entreprise que l'on mérite une indemnité plus longue. [...] Un salarié «ordinaire» a droit à autant de considération pour sa dignité humaine qu'un cadre."³¹⁸

³¹⁶R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, 17.

³¹⁷*Ibid.*, 18.

³¹⁸*Hannan c. Famery plomberie & chauffage Inc.*, D.T.E. 85T-317, J.E. 85-422 (C.S.), p. 5.

C'est peut-être pour donner aux "salariés ordinaires" toute cette considération à laquelle ils ont droit que la majorité des juges qui ont étudié leur cas ont évalué la nature des tâches qu'ils assument afin de mesurer l'importance de leur fonction et d'accorder un préavis en conséquence³¹⁹. Ils ont par exemple jugé que, même si elle n'a pas d'employés sous ses ordres, une secrétaire comptable occupe un poste important parce que "les chiffres sont toujours importants surtout dans une entreprise sans but lucratif qui vit de dons et de souscriptions de la population"³²⁰. Aussi, un agent de voyages qui n'occupe pas un poste de cadre mais qui met son expérience, ses compétences et son jugement à profit, sans supervision étroite est un atout important pour une entreprise³²¹.

Toutefois, même lorsqu'on tient compte de l'importance du poste qu'ils occupent, les employés non cadres obtiennent toujours des préavis moins longs que les cadres, qui demeurent dans des fonctions plus importantes dans la structure organisationnelle. Même si on laisse de côté leur position dans la hiérarchie des employés et qu'on évalue leur contribution à l'entreprise, les cadres obtiennent plus au chapitre du préavis. Vu le degré de responsabilité qu'implique une fonction de cadre, le contenu de

³¹⁹"Where non-management employees are involved, judges often stress the responsible nature of a position in setting the notice period." : E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.47.

³²⁰*Marcoux c. Association de paralysie cérébrale du Québec Inc.*, D.T.E. 87T-211 (C.P.).

³²¹*Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.).

la tâche semble habituellement contribuer à augmenter la durée du préavis³²².

Dans bien des cas donc, l'importance du poste occupé ou des tâches assumées a servi de déterminant de la durée du préavis raisonnable, peu importe son impact sur les possibilités de réemploi: plus le poste est important, plus le préavis est long. Nous ne croyons pas qu'il soit approprié de considérer le poste occupé de façon autonome dans la détermination du préavis. Toutefois, si les tribunaux tiennent à l'envisager sous cet angle, nous croyons qu'il est nécessaire qu'ils se rattachent à la contribution de l'employé plutôt qu'à son seul statut dans l'entreprise. Il est alors juste de reconnaître la contribution d'un cadre en charge de toute une division³²³ ou d'un employé qui a toujours eu des postes de responsabilité dans les cadres de l'employeur³²⁴ ou qui a obtenu des promotions successives grâce à son excellent travail³²⁵ en leur accordant un préavis plus long qu'à celui qui n'a eu que des responsabilités peu importantes.

³²²Par exemple, comparer: *Desnoyers c. Mitchell Industries Ltd.*, J.E. 81-43 (C.S.) et *Tremblay c. Caisse d'entraide économique de la Baie*, D.T.E. 83T-832 (C.S.).

³²³*Nyveen c. Russel Food Equipment Ltd.*, D.T.E. 88T-294 (C.S.).

³²⁴*Entreprises de pipe-line universel Ltée c. Prévost*, D.T.E. 88T-549, J.E. 88-804 (C.A.).

³²⁵*Drouin c. Electrolux Canada Ltée, division de Les Produits C.F.C. Ltée*, [1988] R.J.Q. 950, D.T.E. 88T-329, J.E. 88-545 (C.A.).

2. L'ancienneté

Parmi les facteurs déterminants du préavis, les tribunaux n'ont pas exclu l'ancienneté et elle a été retenue dans la presque totalité des décisions que nous avons analysées. Les juges n'ont pas lié ce facteur de l'ancienneté à celui de la difficulté de trouver un nouvel emploi. Il nous est d'ailleurs difficile de voir comment on pourrait établir une corrélation entre les années de service auprès d'un employeur et les possibilités de trouver un autre emploi. S'il y a un lien à faire, il est indirect et passe par d'autres facteurs tels la spécialisation et l'expérience de l'employé. C'est ainsi que selon Mole, certains juges de *Common Law*

"[...] tend to believe that an employee who has been in one job or with one employer for a number of years probably will have received less broad experience, hence will be less employable and will require a longer period of notice. Similarly, the employability of a worker with a short term of employment will not have been detrimentally affected, so less notice will be required."³²⁶

Nous n'avons trouvé aucune décision québécoise qui établissait un lien entre l'ancienneté et un autre facteur qui agit sur les possibilités de réemploi. Nos tribunaux, comme plusieurs juges de *Common Law*, font plutôt jouer l'ancienneté de façon autonome sur l'indemnité de préavis, sans lien avec son but qui est de permettre à l'employé de trouver un nouvel emploi sans être

³²⁶E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.61 (références omises).

privé de sa rémunération pendant cette période qui doit être raisonnable.

Nous avons constaté qu'une longue ancienneté entraîne généralement un préavis rallongé et qu'une faible ancienneté tend à conduire à une indemnité moins importante. En fait, il semble que l'ancienneté joue particulièrement lorsqu'elle est très longue³²⁷ ou très courte³²⁸. Lorsqu'elle est très importante, elle sert à évaluer la contribution de l'employé dans l'entreprise et à accorder un préavis plus grand à ceux dont la participation est importante. Le préavis touche ainsi à une nouvelle dimension et devient un bonus pour reconnaître l'apport d'un employé à l'entreprise. Comme le constatait Mole, "*long notice sometimes seems to be treated as a reward for long service.*"³²⁹ Habituellement, si l'employé a été au service de l'entreprise qui le congédie pendant plus de dix ans, son ancienneté est appréciée à la lumière de la contribution qu'il y a apportée et ce facteur est considéré de la façon suivante:

"l'excellence de ses services pendant 21 ans"³³⁰;

³²⁷Par exemple, 30 ans: *Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); *White c. E.D. Eastern Ltd.*, D.T.E. 89T-141 (C.S.); *Buntain c. Hôtel Le président Inc.*, D.T.E. 91T-617 (C.S.).

³²⁸Par exemple: *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Thorneloe c. C.S.R. Eastern Townships*, D.T.E. 84T-870 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.63.

³²⁹E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.61.

³³⁰*Bonard c. Kadima*, D.T.E. 88T-587, J.E. 88-865 (C.A.).

"ils ont consacré leur vie de travail à l'employeur"³³¹;

"l'employeur n'a pas pris les précautions qui s'imposaient surtout dans le cas d'un employé qui a été à son emploi pendant 10 ans et dont le rendement a été coté bon et même très bon sous certains aspects"³³²;

"au cours des 8 années de loyaux services, le demandeur a toujours exécuté toutes ses fonctions de façon responsable et efficace... il a consacré plus de 8 ans de sa vie à l'employeur"³³³;

"l'employeur n'a jamais rien eu à lui reprocher pendant les 13 années de service"³³⁴;

"rendement plus que satisfaisant pendant 18 années de service"³³⁵.

Est-ce à dire que les employés qui ont peu de services ont moins contribué à l'entreprise et ont ainsi droit à moins de reconnaissance lorsqu'il s'agit de leur accorder un avis de terminaison d'emploi? Les juges n'en parlent pas et se contentent de mentionner que la faible ancienneté ne leur permet pas d'octroyer un préavis trop long. Lorsque l'ancienneté est faible, inférieure à un an, les juges ont tendance à accorder des préavis de quelques semaines en disant simplement que

³³¹*Barrette c. Wabasso Inc.*, D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.62.

³³²*Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.).

³³³*Harkans c. Hercules Canada Ltée*, D.T.E. 84T-635, J.E. 84-678 (C.S.).

³³⁴*Thomas c. Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc.*, D.T.E. 85T-192 (C.S.).

³³⁵*Bergeron c. Emballages Purity Ltée*, D.T.E. 84T-731, J.E. 84-811 (C.S.).

l'ancienneté est "seulement" de quelques mois³³⁶. Par exemple, dans un cas, on a considéré qu'un préavis de 15 mois est exagéré si on considère la courte durée d'un emploi de trois ans et demi; le facteur de l'ancienneté contribue à réduire le préavis à 6 mois³³⁷.

Le plus souvent toutefois, les juges ne font qu'énumérer l'ancienneté dans la liste de leurs considérations et dans ces cas, on ne peut voir de quelle façon elle joue dans la détermination du préavis raisonnable³³⁸. On ne sait pas si c'est qu'ils adhèrent à l'opinion de ceux qui disent qu'on est moins polyvalent lorsqu'on a été pendant longtemps au service d'un même employeur ou s'ils se conforment plutôt à la thèse de la contribution à l'entreprise. Dans ces cas, on se demande en fait pourquoi les tribunaux citent l'ancienneté comme facteur

³³⁶ *Chartrand c. Résidence Parc Central du Canada et Boudreau*, J.E. 79-797 (C.S.); *De Wallens c. Visirecords Systems Canada Ltd.*, J.E. 81-548 (C.S.); *Nolan c. Rémi Carrier Inc.*, D.T.E. 83T-464, J.E. 83-829 (C.S.); *Couture c. Volcano Inc.*, [1984] C.S. 546; *Thorneloe c. C.S.R. Eastern Townships*, D.T.E. 84T-870 (C.S.); *Champagne c. Club de Golf de Lévis Inc.*, D.T.E. 87T-548 (C.P.).

³³⁷ *Imprimeries Stellac Inc. c. Plante*, [1989] R.J.Q. 256 (C.A.).

³³⁸ A titre d'exemple, voir: *Surveyer, Nenniger & Chenevert Inc. c. Short*, D.T.E. 88T-4 (C.A.); *Dupuis c. Centre hospitalier Georges-Frédéric*, D.T.E. 90T-868 (C.A.); *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.); *Villeneuve c. Soutien-gorge Vogue Inc.*, D.T.E. 86T-739 (C.S.); *Turcot c. Conso Graber Inc.*, D.T.E. 87T-668 (C.S.); *Nyveen c. Russel Food Equipement Ltd.*, D.T.E. 88T-294 (C.S.); *Vigeant c. Canadian Thermos Products Ltd.*, D.T.E. 88T-295 (C.S.); *Deis c. S.N.C. Inc.*, D.T.E. 88T-527 (C.S.); *Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); *Arnold c. Univers Pontiac-Buick Ltée*, D.T.E. 85T-478, J.E. 85-613 (C.P.); *Morency c. Swecan International Ltée*, D.T.E. 86T-582 (C.P.).

de détermination du préavis alors qu'ils ne peuvent pas dire de quelle façon ou dans quelle proportion ce facteur agit sur l'indemnité qu'ils vont éventuellement accorder. Tout ce qu'on sait c'est qu'ils tiennent pour acquis une règle qu'ils expliquent mal qui veut qu'un employé qui a une longue ancienneté ait droit à plus que celui qui a eu une courte période d'emploi. Un juge de *Common Law* a toutefois tenu à expliquer son utilisation de l'ancienneté comme facteur de détermination du préavis raisonnable:

*"The reasons for this anomaly may be that a long-term employee has a moral claim which has matured into a legal entitlement to a longer notice period [...]"*³³⁹.

Il peut aussi s'agir de l'influence des relations collectives de travail qui se sont de plus en plus développées dans les dernières décennies et qui font de l'ancienneté leur pierre d'assise. Peu importe les raisons, nous avons noté une nette tendance des tribunaux à vouloir utiliser l'ancienneté comme facteur de détermination du préavis raisonnable³⁴⁰.

³³⁹*Ansari c. British Columbia Hydro Power Authority*, F.T. 602-011, cité par Patricia CHISHOLM, "Wrongful dismissal awards need 'cap of reasonableness'", 2 mai 1986, *The Lawyers Weekly* 7.

³⁴⁰La Cour d'appel penche définitivement vers un préavis déterminé en grande partie par l'ancienneté: *Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.), j. Fortin, p. 3 et 4; *Benson c. Brown Boveri Canada Ltd*, [1983] C.S. 229.

Par ailleurs, nous avons aussi constaté que de longs états de services combinés à un âge relativement avancé amenait les juges à octroyer un avis-congé important³⁴¹. Encore une fois, cette dernière observation s'explique mal et les juges se sont bien gardés d'expliquer leur façon de faire. Ils se contentent de remarques évasives:

"Eu égard à la durée de ses services de deux mois et demi, [...] il faut convenir que l'âge de Boyer soit 52 ans ne revêt pas une importance considérable relativement à la durée raisonnable du préavis. Bien différentes sont les circonstances lors d'emploi d'une durée de quelque 20 ans suivi par un congédiement, alors que l'employé a atteint un âge relativement avancé."³⁴²

Il nous faut souligner une position exceptionnelle qu'ont prise deux jugements à l'effet qu'une longue ancienneté amène une certaine sécurité d'emploi et qu'un tel emploi stable ne peut se terminer qu'au moyen d'un avis considérablement rallongé. Dans ces cas, le préavis sert à racheter une sécurité d'emploi qui n'existe pas vraiment, le contrat étant à durée indéterminée. C'est la position de la Cour d'appel qui a observé qu'un employé de 21 ans de services "avait raison de croire qu'il serait employé dans sa même position jusqu'à la fin de sa

³⁴¹*Drouin c. Electrolux Canada Ltée, division de Les Produits C.F.C. Ltée*, [1988] R.J.Q. 950, D.T.E. 88T-329, J.E. 88-545 (C.A.); *Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211; *Benson c. Brown Boveri Canada Ltd*, [1983] C.S. 229.

³⁴²*Habitations populaires Desjardins de Lanaudière Inc. c. Boyer*, D.T.E. 88T-550, J.E. 88-803 (C.A.), p. 8 et 9.

carrière"³⁴³. Le juge Crépeau a retenu un facteur semblable dans *Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc.*³⁴⁴ Jolicoeur avait été à l'emploi de l'hippodrome durant 10 ans, lorsque l'employeur l'a nommé vice-président par un contrat d'une durée déterminée de 10 ans. Ce dernier contrat a été reconduit tacitement et le juge le qualifie donc de contrat à durée indéterminée. La Cour a décidé que le vice-président congédié

"[...] avait acquis une sécurité d'emploi par l'effet du premier contrat de dix (10) ans et la reconduction de ce contrat pour deux (2) autres années par [l'employeur] démontre que les relations entre Jolicoeur et Blue Bonnets avaient acquis une stabilité à laquelle il ne pouvait être mis fin d'un seul trait de plume"³⁴⁵.

Nous nous demandons pourquoi toute cette importance accordée à l'ancienneté alors que la Cour d'appel rappelle souvent qu'on ne peut isoler un facteur. C'est ainsi que lorsqu'un employeur intimé plaidait qu'un préavis de 10 mois était trop long pour un employé qui a été à son emploi pendant seulement 3 mois, la Cour disait:

"L'appelante, à mon avis, isole ce critère et ainsi lui accorde une trop grande importance. Dans

³⁴³*Guénette c. Centre Hospitalier Saint-Jean-de-Dieu, D.T.E. 88T-77 (C.A.), p. 6: l'âge y est aussi probablement pour quelque chose (51 ans).*

³⁴⁴D.T.E. 90T-306 (C.S.).

³⁴⁵*Ibid.*, p. 28.

l'appréciation de la durée de l'avis-congé, il faut considérer les circonstances globalement."³⁴⁶

Notons finalement que l'ancienneté, comme le type d'emploi et l'âge, sert souvent à établir des comparaisons, à rechercher des cas similaires pour accorder un préavis qui s'attache aux tendances du moment³⁴⁷ et ce, même si les précédents n'ont qu'une valeur indicative³⁴⁸.

3. La faute contributoire - *near cause*

En matière de contrat de travail à durée indéterminée, la règle de droit civil veut qu'un employeur puisse congédier en tout temps en donnant un avis raisonnable, à moins que l'employé ait commis une faute le libérant de son obligation de donner le préavis³⁴⁹. La règle formelle envisage deux hypothèses mutuellement exclusives: il y a une faute qui justifie le congédiement et l'employeur est alors libéré de son obligation

³⁴⁶*Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner*, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.), p. 11.

³⁴⁷*Plante c. Télévision St-François Inc.*, [1984] C.S. 450; *Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc.*, D.T.E. 84T-547 (C.S.); *Paquet c. Laurier auto Inc.*, D.T.E. 85T-16, J.E. 85-77 (C.S.); *Vigeant c. Canadian Thermos Products Ltd.*, D.T.E. 88T-295 (C.S.); *White c. E.D. Eastern Ltd.*, D.T.E. 89T-141 (C.S.); *Drouin c. St-Joseph de Beauce (Corporation municipale de ville)*, J.E. 82-845 (C.P.).

³⁴⁸*Lecompte c. Steinberg's Ltd.*, [1981] C.S. 211, 213.

³⁴⁹Chapitre I, p. X sur l'inexécution et p. X sur mode particulier. Voir Litho Mtl

de donner le préavis, ou il n'y a pas de faute et l'employé a droit à un préavis raisonnable. Le comportement fautif de l'employé qui ne justifie pas le congédiement ne doit donc pas être considéré à l'étape de la détermination du préavis raisonnable. Il n'a d'ailleurs rien à voir avec le but du préavis qui est de permettre à l'employé de se trouver un nouvel emploi. Le délai-congé doit s'attacher à des données objectives et une analyse subjective du comportement de l'employé ne saurait influencer sa durée. Le comportement et le rendement de l'employé ne doivent donc être évalués qu'à l'étape de la qualification de la cause, laquelle justifie ou non le congédiement. Le juge devra en faire abstraction dès qu'il aura constaté qu'ils ne justifient pas le renvoi et s'attacher à d'autres critères pour déterminer la durée du préavis auquel l'employé congédié sans cause a droit.

Malgré cette règle, les tribunaux ont, pendant un certain temps, retenu le rendement de l'employé comme un des facteurs de détermination du préavis et ils ont considéré que de bons

services contribuait à rallonger le préavis³⁵⁰, même s'ils affirment parfois que l'employeur est en droit de s'y attendre:

"La qualité du travail et du rendement de l'employé ne doit pas nécessairement affecter la durée de l'avis. Un employé est payé pour donner un rendement satisfaisant. Le délai-congé ne doit pas se transformer en bonus pour les plus méritants et en pénalité pour les autres."³⁵¹

Et tout comme ils ont retenu le bon comportement, les juges ont aussi tenu compte du moins bon. Harris expliquait qu'il s'agit là d'une réaction logique:

"The principle that the employee's conduct should influence such an assessment of the notice period is by no means novel. In cases where work performance has proven to be efficient and productive, such a finding has regularly enhanced the employee's entitlement to a period of notice. The application of the corollary to this principle would thus be a logical extension of this ratio."³⁵²

³⁵⁰ *Miron Inc. c. Des Cheneaux*, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.); *Guénette c. Centre Hospitalier Saint-Jean-de Dieu*, D.T.E. 88T-77 (C.A.); *Langlois c. Farr Inc.*, [1988] R.J.Q. 2682, D.T.E. 88T-1005, J.E. 88-1366 (C.A.); *Harkans c. Hercules Canada Ltée*, D.T.E. 84T-635, J.E. 84-678 (C.S.); *Bergeron c. Emballages Purity Ltée*, D.T.E. 84T-731, J.E. 84-811 (C.S.); *Thomas c. Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc.*, D.T.E. 85T-192 (C.S.); *Turcot c. Conso Graber Inc.*, D.T.E. 87T-668 (C.S.); *Delorme c. Banque royale du Canada*, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.); *St-Germain c. Domtar Inc.*, D.T.E. 88T-159, J.E. 88-279 (C.S.); *Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); *Villa c. John Labatt Ltée*, [1990] R.J.Q. 2247 (C.S.); *Eugène Baillargeon Autos Ltée c. Vigneault*, D.T.E. 89T-1017 (C.Q.).

³⁵¹ *Broersma c. Canatom Inc.*, D.T.E. 86T-738 (C.S.), p. 6.

³⁵² D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §3.26 (références omises).

C'est ainsi que plusieurs juges ont considéré que "lorsque la faute ne justifie pas le congédiement sans préavis mais constitue quand même un reproche valable à l'endroit de l'employé, il y a lieu d'en tenir compte dans l'indemnité à accorder à cet employé"³⁵³. Cette faute de l'employé a souvent contribué à réduire le préavis auquel l'employé aurait eu droit en l'absence de faute de sa part.

Cette approche de la faute contributoire, la *near cause* ou *moderated damages* comme on la nomme en *Common Law*, est apparue à la fin des années 1970 chez nos voisins des provinces anglophones³⁵⁴. Les juges québécois s'y sont vite ralliés et dès le début des années 1980, on pouvait en trouver des exemples dans notre jurisprudence³⁵⁵. Dans la plupart des décisions qui ont appliqué la théorie de la faute contributoire, on ne peut pas voir dans quelle mesure la faute de l'employé a contribué à réduire le préavis qui lui aurait normalement été accordé.

³⁵³ *MacLellan c. Liné Canada Machine-outil Ltée*, D.T.E. 83T-540, J.E. 83-729 (C.S.), 8. Voir aussi: *Dupras c. Gagnair Consultants Ltée*, D.T.E. 86T-805 (C.S.); *Bellerive c. Société générale de service*, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.); *Dupuis c. Datagram Inc.*, D.T.E. 87T-936, J.E. 87-1169 (C.S.); *Deis c. S.N.C. Inc.*, D.T.E. 88T-527 (C.S.); *Poulin c. Chez nous des artistes Inc. (Le)*, D.T.E. 89T-739 (C.S.); *Proulx c. Automobiles Rallye Ltée*, [1989] R.J.Q. 2184, D.T.E. 89T-780, J.E. 89-1228 (C.S.); *Gagné c. Transport Saguelac Inc.*, D.T.E. 86T-581 (C.P.); E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.143.

³⁵⁴ *Smith c. Dawson Memorial Hospital* (1978), 29 N.S.R. (2d) 277 (S.C.); *Housepian c. Work Wear Corporation*, (1981), 33 O.R. (2d) 575; 125 D.L.R. (3d) 447 (Co. Ct.).

³⁵⁵ La première décision recensée à cet effet a été rendue en 1983 et référerait justement à la doctrine de *Common Law*: *MacLellan c. Liné Canada Machine-outil Ltée*, D.T.E. 83T-540, J.E. 83-729 (C.S.).

Certains juges ont toutefois tenu à mentionner la durée du délai-congé qu'ils auraient accordé n'eût été de la faute de l'employé³⁵⁶. Ce faisant, les juges ont agi comme des arbitres de griefs et cette façon de faire a été désapprouvée par la Cour d'appel qui s'est raccrochée au principe formel en 1988:

"De l'avis du Tribunal, en matière de renvoi, il ne peut y avoir de situation mitoyenne: le congédiement est justifié ou il ne l'est pas. En l'espèce, contrairement au rôle dévolu aux arbitres de griefs, le juge de la Cour supérieure, saisi de ce recours contractuel, n'avait pas à examiner la valeur relative des torts de l'employé. C'est pourquoi, à l'égard des circonstances de l'affaire, si le juge était d'avis que l'employé était fautif, il devait rejeter le recours. Si au contraire, il croyait le congédiement abusif, le demandeur devait réussir."³⁵⁷

Les tribunaux de première instance ont dû se rallier à cette opinion et appliquer la théorie du tout ou rien³⁵⁸. Depuis, on ne trouve guère d'application de la théorie de la faute

³⁵⁶La faute de l'employé a réduit son préavis de 30% à 70% dans les cas suivants: *MacLellan c. Liné Canada Machine-outil Ltée*, D.T.E. 83T-540, J.E. 83-729 (C.S.); *Leclerc c. Ronéo Vickers Canada Ltd.*, D.T.E. 84T-396, J.E. 84-422 (C.S.); *Arbour c. Zurich du Canada*, J.E. 85-79 (C.S.); *Sperano c. Héritiers de monsieur André St-Pierre*, D.T.E. 84T-174, J.E. 84-205 (C.P.). Pour une liste des décisions de *Common Law* à cet effet, voir: E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.142.

³⁵⁷*Maheu, Noiseux & associés c. Ronéo Vickers Canada Ltd.*, [1988] R.J.Q. 1597, 1599, D.T.E. 88T-588, J.E. 88-866 (C.A.).

³⁵⁸*Barth c. B & Z Consultants Inc.*, [1989] R.J.Q. 2837, D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639 (C.S.).

contributoire dans la jurisprudence québécoise³⁵⁹. La *near cause* ne fait d'ailleurs pas l'unanimité chez les juges de *Common Law* et les cours d'appel de plusieurs provinces ont rejeté cette théorie, même si elle demeure populaire auprès des tribunaux de première instance dans le reste du pays³⁶⁰.

La théorie de la faute contributoire, qui tient probablement de l'influence des relations collectives de travail, n'aura pas fait long feu. Breton semble toutefois souhaiter son prolongement, quitte à la faire passer par une autre voie que celle qui conduit au préavis. En référant à la décision de la Cour d'appel à l'effet qu'il ne peut y avoir de moyen terme, il dit:

"Au-delà de la sémantique, il nous semble qu'il est possible de réconcilier les principes du contrat de travail avec une prise en charge du comportement de l'employé par le juge. Si le juge de la Cour supérieure avait d'abord conclu à un préavis de douze (12) mois comme il l'a fait, pour ensuite décider qu'il opérât compensation d'un certain montant en faveur de l'employeur pour tenir compte des dommages subis par ce dernier du fait de la déloyauté de l'employé qui, par ailleurs, ne justifiait pas la rupture du contrat, le juge aurait pu arriver au même résultat pratique sans offenser les gardiens de l'orthodoxie civiliste."³⁶¹

³⁵⁹Toutefois, même si le comportement fautif n'est plus considéré, le bon rendement continue d'être un facteur de préavis: *Perron c. Cie minière Québec Cartier*, D.T.E. 89T-290 (C.S.); *Villa c. John Labatt Ltée*, [1990] R.J.Q. 2247 (C.S.); *Eugène Baillargeon Autos Ltée c. Vigneault*, D.T.E. 89T-1017 (C.Q.).

³⁶⁰D. HARRIS, *op. cit.*, note 126, §3.26; E.E. MOLE, *op. cit.*, note 103, §7.143, §3.16.

³⁶¹R. BRETON, *loc. cit.*, note 99, p. 35.

Les tribunaux civils tendent à se rapprocher de plus en plus des règles qui ressortent des relations collectives de travail, celles reliées à l'ancienneté par exemple, pour les appliquer aux matières strictement contractuelles. A ce sujet, on se demande si le prolongement de la théorie de la faute contributoire est souhaitable. Sachant que le contrat de travail opère dans une réalité qui est différente des matières contractuelles habituelles, on peut entrevoir l'utilité d'y appliquer les règles qui émanent du droit collectif, sans toutefois dénaturer le préavis comme a semblé le faire la théorie de la faute contributoire.

CONCLUSION

Dans ce mémoire, nous avons étudié le développement de la notion de préavis raisonnable à travers la jurisprudence québécoise et la doctrine canadienne de *Common Law*. Notre objectif était d'observer l'évolution de la règle, depuis son origine jusqu'à aujourd'hui. Après avoir exposé les notions générales nécessaires à une meilleure compréhension du sujet, nous avons retracé les origines de la règle de préavis afin de mieux la définir et l'expliquer. Nous nous sommes ensuite particulièrement attardée à décrire les différents facteurs qui sont retenus par les tribunaux pour déterminer la durée du préavis raisonnable. Notre but était de refléter le plus précisément possible et de façon détaillée l'état actuel du droit en matière de délai-congé raisonnable. D'une manière générale, nous en retenons ce qui suit.

Comme le contrat de travail est formé de ce les parties ont convenu, il est logique d'examiner leur intention ainsi que tous les facteurs qui permettent de la préciser. Lorsqu'ils avaient à fixer la durée du préavis raisonnable, les juges ont ainsi considéré l'intention des parties, qu'ils ont mieux définie en tenant compte de facteurs tels les circonstances de l'engagement et le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur. De plus, le but du préavis étant de permettre à l'employé congédié de se trouver un nouvel emploi en évitant le chômage, il est impératif de tenir compte des facteurs qui ont

un impact sur les possibilités d'être engagé ailleurs. Dans la détermination du préavis raisonnable, les tribunaux ont donc jugé qu'il était essentiel de retenir des facteurs tels le type d'emploi occupé, la situation économique au moment du congédiement, la manière de congédier et les caractéristiques propres à l'employé, comme son âge et sa formation, ou particulières à l'entreprise, comme sa réputation dans le milieu des affaires. Ces différents facteurs qui ont été considérés par les tribunaux ne sont pas limitatifs. Nous croyons que tout critère qui permet de mieux définir l'intention des parties ou toute circonstance qui affecte les chances de réemploi doivent être considérés lorsqu'il s'agit de fixer la durée du délai-congé raisonnable.

Ces deux premières grandes catégories de facteurs ne posent pas de problèmes puisque les critères qui s'y retrouvent sont liés de près au contrat de travail et au préavis qui le termine. Là où la règle se comprend moins bien, c'est lorsque les tribunaux tiennent compte de facteurs tels la position dans la hiérarchie des employés, l'ancienneté ou le comportement de l'employé congédié. Les juges retiennent habituellement au moins un de ces facteurs qui pourtant ne relèvent pas de l'intention des parties et n'ont pas un impact immédiat sur la capacité de l'employé à se relocaliser. On peut se demander quelle est la pertinence de faire agir sur la durée du préavis des facteurs qui n'ont rien à voir avec son but. Tenir compte de tels facteurs au moment de la détermination de la durée du préavis raisonnable a pour effet

de lui enlever son sens et sa portée. Toutefois, bien qu'ils rappellent constamment le but du délai-congé, les tribunaux ont une tendance très marquée à faire jouer de tels facteurs "autonomes" à l'étape de la fixation de la durée du préavis raisonnable. Cette façon de faire a pour conséquence de dénaturer le préavis et de lui enlever sa signification première qui est de permettre à l'employé congédié de trouver un nouvel emploi en minimisant au maximum possible sa perte de revenus d'emploi.

Par ailleurs, nous avons remarqué que les juges ne disent jamais dans quelle mesure chacun des facteurs influence la durée du préavis. Selon les circonstances de chaque cas, nous pouvions voir, selon le développement qu'en faisait le juge, que certains facteurs étaient plus importants et avaient plus de poids que d'autres. Mais aucune mesure précise n'a été donnée et nous n'avons pas pu déduire le poids des différents facteurs dans la durée des préavis accordés.

En matière de préavis raisonnable, il n'y a donc pas de norme objective permettant de fixer la durée du délai-congé. Il n'existe pas de barème précis comme à l'article 1668 du *Code civil du Bas-Canada* ou à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* qui déterminent la durée du préavis en fonction de la longueur des états de service. Le préavis raisonnable s'étudie plutôt à la lumière d'un ensemble de facteurs mais ce

sont les circonstances propres à chaque cas qui en déterminent la durée.

Chaque situation amène donc un préavis différent. Quant à la durée du préavis raisonnable, les tribunaux québécois sont plus conservateurs que ceux des autres provinces canadiennes. Alors qu'à l'origine, les préavis accordés étaient d'environ trois mois, il n'est pas rare aujourd'hui que des employés relativement âgés qui occupaient des postes de haut niveau hiérarchique depuis plusieurs années aient droit à un préavis de douze mois au Québec et de vingt-quatre mois dans les provinces de *Common Law*.

Finalement, soulignons la nette tendance des tribunaux à accorder un préavis raisonnable aux employés de tous les niveaux hiérarchiques. Cette tendance sera d'ailleurs confirmée par le *Code civil du Québec* dès 1993. Il n'était donc pas inutile de bien circonscrire, définir et comprendre la règle du délai-congé raisonnable. Aussi, nous croyons que dans la mesure où les employés se prévalent du nouvel article 2091 du Code civil du Québec, la règle du préavis raisonnable continuera d'évoluer.

BIBLIOGRAPHIE

DOCTRINE

ADELL, B., "Le droit et les relations industrielles dans les juridictions canadiennes de *Common Law*", dans Gérard Hébert, Hem C. JAIN et Noah M. MELTZ (dir.), *L'état de la discipline en relations industrielles au Canada*, monographie n° 19, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1988.

AUBERT, J.-L., *Introduction au droit*, coll. Que-sais-je?, n° 1808, P.U.F., Paris, 1979.

AUDET, G., R. BONHOMME et C. GASCON, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 3^e édition, 1991.

AUST, E.A., *Le contrat d'emploi*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1988.

BAUDOUIN, J.-L., *Les obligations*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989.

BAUDOUIN, J.-L., "Contrat - Application de la théorie de l'abus de droit en matières contractuelles", (1971) 31 *Revue du Barreau* 335.

BEATTY, D. M., "Labour is not a Commodity" dans *Studies in Contract Law*, Barry J. Reiter and John Swan ed., Toronto, Butterworths, 1980.

BEULLAC, P., "La rupture du contrat de travail", (1942) 2 *Revue du Barreau* 307.

BICH, M.-F., "Du contrat de travail en droit québécois: essai en forme de point d'interrogation", (1986) 17 *Revue générale de droit* 85.

BICH, M.-F., "Le contrat de travail et le Code civil: du nouveau à l'horizon", (1990) 24 *R.J.T.* 111.

BLOUIN, R., "Notion de cause juste et suffisante en contexte de congédiement", (1981) 41 *Revue du Barreau* 807.

BOUCHARD, L., *L'obligation d'obéir du salarié et ses limites - Étude jurisprudentielle et doctrinale comparée*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 1991.

BRETON, R., "L'indemnité de congédiement en droit commun", (1990) 31 *Cahiers de droit* 3.

BRILLINGER, D., "Recent wrongful dismissal rulings good for employers" et "Mitigation missing when unsuitable job offer rejected?", 18 novembre 1988, *The Lawyers Weekly* 11.

BRILLINGER, D., "Ont. C.A. upholds 'pre-employment contracts' ruling", 30 mars 1990, *The Lawyers Weekly* 19.

CAMERLYNCK, G.H., "L'allergie du droit du travail à la notion de *dies incertus*", dans A. BRUN, *Études de droit du travail*, diffusées par la Librairie sociale et économique, Paris, 1974.

CAMERLYNCK, G.H., *Le contrat de travail*, 2^e éd., *Droit du travail*, tome 1, Paris, Dalloz, 1982.

CHISHOLM, P., "Wrongful dismissal: some recent developments", (1986) 6 *Lawyers weekly* 1.

CHISHOLM, P., "Wrongful dismissal awards need 'cap of reasonableness'", 2 mai 1986, *Lawyers weekly* 7.

CHRISTIE, I., *Employment law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1980.

CRÉPEAU, P.A., "Le contenu obligationnel d'un contrat", (1965) 43 *Revue du Barreau Canadien* 1.

CRÉPEAU, P.A., "La théorie générale des contrats dans le droit civil de la Province de Québec", dans E. McWHINNEY, éd., *Canadian Jurisprudence (,) The Civil Law and Common Law in Canada*, Toronto, Carswell, 1958, pp. 118 - 43.

D'AOUST, C., *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, P.U.M., 1970.

D'AOUST, C., L. LECLERC et G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie n° 13, Montréal, Université de Montréal, École de Relations industrielles, 1982.

DAISLEY, B., "Mental distress, punitive damages awarded in wrongful dismissal case overturned by B.C. Court of Appeal", 28 avril 1989, *The Lawyers Weekly* 9.

DENIS, C.J. et A. LANDRY, "Au Québec, en cas de congédiement: une multiplicité de recours", (1981) 41 *Revue du Barreau* 790 à 806.

DESROSIERS, Monique, "Jurisprudence récente en matière de dommages-intérêts à la suite d'un congédiement injustifié", *Journal du Barreau*, 1er août 1989.

DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986.

DOUCET, R., "La résiliation du contrat de travail en droit québécois", (1974) 60 *Revue Thémis* 249.

DOWNARD, P., "Post-employment competition and the courts: an unfortunate curve in the Common Law", (1985) 6 *Advocate* 361.

ETHERINGTON, B., "The enforcement of Harsh Termination Provisions in Personal Employment Contracts: The Rebirth of Freedom of Contract in Ontario", (1990) 35 *McGill Law Journal* 459.

FLAGEOLE, P., P.C. VACHON, T.M. DAVIS et A. ROYER, *La nouvelle loi sur les normes du travail*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1991.

FUNG, A. K., "The doctrine of constructive dismissal", (1986) 44 *Advocate* 497.

GAGNON, R.P., *Droit du travail*, (1986-1987) 8 *C.F.P.B.Q.*.

GAGNON, R.P., L. LeBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, Québec, P.U.L., 1987.

GROSMAN, B. A. et S.H. MARCUS, "New developments in wrongful dismissal litigation", (1982) 60 *Canadian Bar Review* 656.

HARRIS, D., "Wrongful dismissal: issues confronting the employee and management", (1979) 44 *Business' Quaterly* 2:76.

HARRIS, D., "Wrongful dismissal: some recent developments" (1980) 2 *Advocates' Quaterly* 149.

HARRIS, D., *Wrongful Dismissal*, Don Mills (Ontario), revised loose leaf edition, mis à jour en janvier 1991, De Boo Publishers.

HÉBERT, G. et G. TRUDEAU, *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: étude juridique et institutionnelle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1987.

INSIGHT EDUCATIONAL SERVICES, *Le renvoi d'un employé*, conférence d'Insight Educational Services, le 11 octobre 1989, Mississauga, Insight Press, 1989.

JACOBY, S.M., "The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: an Historical Analysis", (1982) 5 *Comparative Labor Law Journal* 85.

JAVILLIER, J.-C., *Droit du travail*, 2^e édition, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1981.

JOHNSTON, D.J., "Dismissal Notice in Employment Contracts", (1963) 9 *McGill Law Journal* 139.

LAPORTE, Pierre, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 1985, 208 p.

LAROCHE, M.-A., "La validité de clause de préavis dans le contrat individuel de travail et l'importance de leur rédaction adéquate", *Info Ressources Humaines*, avril 1992, 12.

LLUELLES, D., *Guide des références pour la rédaction juridique*, Montréal, Éditions Thémis, 1989.

MACNEIL, M. J., "Termination of long term contracts of employment: *Wallace c. Toronto Dominion Bank*", (1984) 62 *Revue du Barreau canadien* 84.

McLENNAN, A.M. et D.R. BYERS, "The cost of terminating employees: an employer's perspective", (1986) 3 *Business and Law* 36-38.

McSHANE, S.L., "Reasonable Notice Criteria in Common Law Wrongful Dismissal Cases", (1983) 38 *Relations Industrielles* 618.

MOLE, E.E., *The Wrongful Dismissal Practice Manual*, Toronto, Butterworths, 1990.

MORIN, F., "Un préavis de licenciement ou son équivalent", (1988) 43 *Industrial Relations* 943-952.

PERREAULT, A., "La théorie de l'abus des droits", (1949) 9 *Revue du Barreau canadien* 361.

PIGEON, L.-P., *Rédaction et interprétation des lois*, Collection Études juridiques, Éditeur officiel du Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 1978.

PINEAU, J. et D. BURMAN, *Théorie des obligations*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1988.

PANIOL et RIPERT, *Traité de droit civil français*, Vol. II, 1954.

PANIOL et RIPERT, *Droit civil*, t. II, 1932.

ROBERT, P., *Dictionnaire Alphabétique & Analogique de la Langue Française*, Paris, S.N.L. Dictionnaire Le Robert, 1976.

ROTH, L.A., "Wrongful dismissal: reduction of the notice period because of misconduct", (1982) 4 *Advocates' Quarterly* 18.

ROUSSEAU, A., "Le contrat individuel de travail", dans Noël MALLETTTE (dir.), *La gestion des relations de travail au Québec*, Montréal, McGraw Hill, 1980, p. 15.

SOUCY, Robert, "Étude sur les abus de droit", (1979) *R.L.* 1.

SPROAT, J.R., *Employment Law Manual, Wrongful Dismissal, Human Rights and Employment Standards*, Toronto, Carswell, 1990.

SPROAT, J. R., "Wrongful dismissal", (1986) *Issues in Business Law* 351.

SAWN, J., "Extended damages and Vorvis c. Insurance Corp. of B.C.", (1990) 16 *Canadian Business Law Journal* 213-230.

SWEENEY, T. et R.S. ECHLIN, "Recent developments in the law of wrongful dismissal", (1981) 46 *Business' Quaterly* 18.

TRUDEAU, G., "Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales", (1986) *Sociologie et société* 87.

TRUDEAU, G., "La récession économique et le droit québécois de la cessation d'emploi", communication dans le cadre d'une conférence organisée par l'institut canadien d'administration de la justice sur le thème "Emploi, chômage et justice" et tenue à St-Andrews-by-the-Sea en octobre 1992, non publié.

TURCOTTE, A., "Évolution jurisprudentielle relative aux règles gouvernant la cessation du contrat individuel de travail", (1978) 33 *Relations Industrielles* 544.

VASSOS, G., "The most current of current developments in the law of wrongful dismissal", (1987) 6 *Advocates' Society Journal* 3.

VERGE, P., "Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée", (1978) 33 *Relations industrielles* 680.

LÉGISLATION

Code civil du Bas-Canada

Code civil du Québec

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1

Loi portant réforme au Code civil du Québec du droit des obligations, Projet de loi 125, (adopté le 18 décembre 1991), 1^{ière} session, 34^e législature (Québec)

JURISPRUDENCE

Arbour c. Zurich du Canada, J.E. 85-79 (C.S.).

Arnold c. Univers Pontiac-Buick Ltée, D.T.E. 85T-478, J.E. 85-613 (C.P.).

Asbestos Corporation Limited c. Cook, [1933] R.C.S. 86.

Asselin c. Les Industries Abex Limitée, [1985] C.A. 72.

Auger c. Albert Dyotte Ltée, D.T.E. 85T-2, J.E. 85-23 (C.S.).

Baillargeon c. Société mutuelle d'assurance contre l'incendie de Dorchester, D.T.E. 85T-289 (C.S.).

Banque Nationale du Canada c. Houle, [1987] R.J.Q. 1518 (C.A.).

Barabé c. F. Pilon Inc., [1987] R.J.Q. 390 (C.S.).

Barrette c. Crabtree (succession de), D.T.E. 89T-943, J.E. 89-1311 (C.Q.).

Barrette c. Wabasso Inc., D.T.E. 88T-256, J.E. 88-416 (C.S.).

Barth c. B & Z Consultants Inc., [1989] R.J.Q. 2837 (C.S.), D.T.E. 89T-1177, J.E. 89-1639.

Bazinet c. Radiodiffusion mutuelle Ltée, J.E. 85-804 (C.S.), partiellement confirmé par D.T.E. 89T-1081, J.E. 89-1592 (C.A.).

Bazinet c. Radiodiffusion mutuelle Ltée, D.T.E. 89T-1081, J.E. 89-1592 (C.A.), confirmant partiellement J.E. 85-804 (C.S.).

Beauchamp c. Duquette, [1984] C.P. 184, D.T.E. 84T-659.

Beaulieu c. Services financiers Avco Canada Ltée, D.T.E. 85T-17, J.E. 85-78 (C.S.).

Beaumont c. Weisor Ltée, [1961] R.L. 551

Bell Canada c. Foisy, [1989] R.J.Q. 521 (C.A.), D.T.E. 89T-219, J.E. 89-456, confirmant [1984] C.S. 1164.

Bellerive c. Société générale de service, D.T.E. 87T-814, J.E. 87-1012 (C.S.).

Benoît c. Squibb Canada Inc., D.T.E. 88T-528 (C.S.).

Benson c. Brown Boveri Canada Ltd, [1983] C.S. 229.

Bergeron c. Emballages Purity Ltée, D.T.E. 84T-731, J.E. 84-811 (C.S.).

Bergeron c. Marc Faucher (1978) Inc., J.E. 85-1091 (C.S.).

Bertrand Gagné Courtier en assurances Ltée c. Laurentienne (La), D.T.E. 84T-914, J.E. 85-8 (C.S.).

Bérubé c. Marcel E. Savard Inc., D.T.E. 88T-15 (C.P.).

Bibeau c. Centre local des services communautaires du Marigot, D.T.E. 86T-2, J.E. 86-32 (C.S.).

Boilard c. Aciers Pitt (Québec) Ltée, [1984] C.S. 286, J.E. 84-709.

Boily c. Assurances Boily & Cléroux Inc., D.T.E. 87T-774 (C.S.).

Boisjoly c. Centre d'accueil Domrémy - Montréal, D.T.E. 86T-132 (C.S.).

Boivin c. Corp. des loisirs de Taschereau Inc., J.E. 82-767 (C.P.).

Bonard c. Kadima, D.T.E. 88T-587, J.E. 88-865 (C.A.).

Bordeleau c. Union Carbide of Canada Ltd., [1984] C.S. 974.

Bouchard c. Sabena, C.P. Québec, n^o 500-02-029987-745, 8 janvier 1976, j. Robitaille.

Boudreault c. Centre hospitalier St-Vincent de Paul, D.T.E. 90T-771 (C.S.).

Bouffard c. Médiacom Inc., D.T.E. 88T-353 (C.P.).

Bourbeau c. Canron Inc., D.T.E. 91T-782 (C.S.).

Breeze c. Federal business development bank, D.T.E. 84T-848, J.E. 84-963 (C.S.).

Broersma c. Canatom Inc., D.T.E. 86T-738 (C.S.).

Brosseau c. Villeneuve, D.T.E. 90T-850 (C.S.).

Buchanan c. Hilton Canada Ltd., [1982] C.S. 825.

Buntain c. Hôtel Le président Inc., D.T.E. 91T-617 (C.S.).

Canadian National Railways (The) c. Lévesque, (1925) 39 B.R. 165.

Capco Shoe Co. Ltd. c. Chartré et al., [1965] B.R. 836.

Careau c. Sogemec Inc., [1981] C.S. 862.

Carignan c. Infasco Division Ivaco Inc., D.T.E. 89T-118, J.E. 89-286 (C.S.).

Carle c. Comité paritaire du vêtement pour dames, [1987] R.J.Q. 2553 (C.S.).

Caron c. Gillette Canada Inc., D.T.E. 87T-756 (C.S.).

Cassanne c. Grolier Ltée, J.E. 79-945 (C.A.), confirmant [1976] C.S. 564.

Castagna c. Design Hydraulics Inc., D.T.E. 88T-1006 (C.S.).

Caya c. Dominion Structural Steel Ltd., [1945] C.S. 175.

Chagnon c. Magasin coop de St-Ferdinand d'Halifax, D.T.E. 87T-334 (C.S.).

Chalifour c. Hallmark Automotive Centres Ltd., [1976] R.D.T. 586 (C.P.).

Chamliau c. Schok béton Québec Inc., D.T.E. 85T-290 (C.S.).

Champagne c. Club de Golf de Lévis Inc., D.T.E. 87T-548 (C.P.).

Charest c. Institut Val du Lac Inc., [1981] C.S. 858.

Charlebois c. Bigelow Canada Ltée, J.E. 80-437 (C.S.).

Chartrand c. Résidence Parc Central du Canada et Boudreau, J.E. 79-797 (C.S.).

Chisholm c. Bossé, Charbonneau Inc., D.T.E. 84T-513, J.E. 84-561 (C.S.).

Chlipalski c. Multipak Ltd., [1985] C.S. 247.

Choquette c. FO.I.S.I. Forces immobilières & Stratégies d'investissement Inc., D.T.E. 91T-1187 (C.S.).

Chouinard c. Groupe commerce (Le), Cie d'assurances, D.T.E. 90T-528 (C.S.).

Cité de Montréal c. Davis, (1897) 6 B.R. 177.

Clément c. Simpsons Sears Ltée, D.T.E. 83T-665, J.E. 83-844 (C.S.).

Cloutier c. Ingersoll-Rand Canada Inc., D.T.E. 84T-673, J.E. 84-758 (C.S.), confirmé par C.A. n^o 500-09-001053-842.

Cohen c. R.C.A. Limited, [1976] C.S. 1321, partiellement confirmé par [1978] C.A. 212, autorisation d'appel refusée, (1978) 2 R.C.S. VI.

Columbia Builders Supplies co. c. Bartlett, [1967] B.R. 111.

Commissaires d'écoles pour la Corporation scolaire du Cap-de-la-Madeleine c. Guillemette, [1972] C.A. 453.

Concettini c. Valbitex Inc., D.T.E. T82-864, J.E. 82-163 (C.P.).

Concrete Column Clamps Ltd. c. Pépin, [1949] B.R. 838.

Contant c. Brasserie Labatt Ltée, D.T.E. 83T-268, J.E. 83-448 (C.S.).

Cornil c. Mondia Distribution Inc., D.T.E. 88T-584 (C.S.).

Corriveau c. Procureur général du Québec, [1986] R.J.Q. 2349 (C.S.), désistement d'appel incident, 02/02/87, appel principal partiellement accueilli par [1989] R.J.Q. 1, J.E. 89-25 (C.A.).

Couture c. Volcano Inc., [1984] C.S. 546.

Cyr c. Guerreri, D.T.E. 83T-811 (C.P.).

Daviault c. Nouvelle auberge de Sherbrooke Inc., D.T.E. 86T-347 (C.S.).

De Coster c. Econosult Inc., D.T.E. 89T-119, J.E. 89-288 (C.S.).

De Wallens c. Visirecords Systems Canada Ltd., J.E. 81-548 (C.S.).

Deis c. S.N.C. Inc., D.T.E. 88T-527 (C.S.).

Delorme c. Banque royale du Canada, [1987] R.J.Q. 1814 (C.S.).

Demers c. General Manufacturing Inc., [1978] C.P. 128.

Denis Pépin automobiles Ltée c. Longchamps, D.T.E. 88T-852, J.E. 88-1161 (C.A.), confirmant D.T.E. 83T-350, J.E. 83-495 (C.S.).

Deschênes c. Centre local de services communautaires Seigneurie de Beauharnois, D.T.E. 85T-900, J.E. 85-1070 (C.S.).

Desjardins c. Philips Électronique Ltée, D.T.E. 91T-1370 (C.S.).

Desnoyers c. Mitchell Industries Ltd., J.E. 81-43 (C.S.).

Desormeaux c. Banque de Montréal, D.T.E. 87T-210 (C.S.).

Desrosiers c. Association Iris Inc., D.T.E. 89T-665.

Dion c. Boutique Marie-Claire Inc., D.T.E. 91T-1044 (C.Q.).

Domtar c. St-Germain, [1991] R.J.Q. 1271 (C.A.), infirmant D.T.E. 88T-159, J.E. 88-279 (C.S.).

Dorion c. Commissaires du Hâvre de Québec, (1937) 62 B.R. 92.

Douglas c. Fabrigear Ltd., J.E. 85-540 (C.S.).

Drouin c. Electrolux Canada Ltée, division de Les Produits C.F.C. Ltée, [1988] R.J.Q. 950 (C.A.), D.T.E. 88T-329, J.E. 88-545.

Drouin c. St-Joseph de Beauce (Corporation municipale de ville), J.E. 82-845 (C.P.).

Dubois c. J.-René Ouimet Ltée, [1959] C.S. 573.

Ducharme c. Formules municipales Ltée, J.E. 81-821 (C.S.), règlement hors cour, 2 mai 1984, C.A. n^o 500-09-001176-817.

Dufresne c. Dorion, D.T.E. 86T-223, J.E. 86-321 (C.P.).

Dupras c. Gagnair Consultants Ltée, D.T.E. 86T-805 (C.S.), confirmé par D.T.E. 90T-869 (C.A.).

Dupuis c. Centre hospitalier Georges-Frédéric, [1987] R.J.Q. 1157, D.T.E. 87T-395, J.E. 87-607 (C.S.), confirmé par D.T.E. 90T-868 (C.A.).

Dupuis c. Datagram Inc., D.T.E. 87T-936, J.E. 87-1169 (C.S.).

Duranleau c. The Eastern Townships regional School Board, [1977] C.P. 130.

Ebacher c. Trois-Rivières (Corporation municipale de la ville de), D.T.E. 88T-108 (C.S.).

Emond et al. c. Comstock (Québec) Ltée, C.S. Montréal, n° 500-05-007861-758, 19 mai 1976, j. Desaulniers.

Entreprises de pipe-line universel Ltée c. Prévost, D.T.E. 88T-549, J.E. 88-804 (C.A.), confirmant [1985] C.S. 476.

Eugène Baillargeon Autos Ltée c. Vigneault, D.T.E. 89T-1017 (C.Q.).

Faule c. Sun Life du Canada, D.T.E. 84T-330, J.E. 84-363 (C.S.).

Faure c. Sauvé, D.T.E. 89T-1008 (C.S.).

Ferland c. Wallcrete of Canada Ltd., [1971] R.D.T. 120 (C.P.).

Foisy c. Bell Canada, [1984] C.S. 1164, confirmé par [1989] R.J.Q. 521 (C.A.), D.T.E. 89T-219, J.E. 89-456.

Fortier c. Crèmerie Union Inc., [1968] C.S. 573.

Fortin c. Buanderie Magog Inc., D.T.E. 88T-790 (C.P.).

Fournier c. Tout-Rôti Ltée, D.T.E. 90T-131 (C.S.).

Gagnair Consultants Ltée c. Dupras, D.T.E. 90T-869 (C.A.), confirmant D.T.E. 86T-805 (C.S.).

Gagné c. Matériaux Frigon Ltée, D.T.E. 84T-869, J.E. 84-1019 (C.S.).

Gagné c. Transport Saguelac Inc., D.T.E. 86T-581 (C.P.).

Gagnon c. Thetford Transport Ltée, D.T.E. 87T-935, J.E. 87-1168 (C.S.).

General Motors of Canada Ltd. c. Brunet, (1977) 2 R.C.S. 537.

Gerontakos c. Deli-Briskets Inc. et autres, [1989] R.J.Q. 380 (C.S.), D.T.E. 89T-117, J.E. 89-287, règlement hors cour, C.A. n^o 500-09-001504-885.

Chotani c. Westinghouse Canada Inc., D.T.E. 91T-328 (C.S.).

Gignac c. Radio Futura Ltée, [1986] R.J.Q. 866 (C.S.).

Gignac c. Trust général du Canada, D.T.E. 91T-231 (C.S.).

Girard c. Société de la maison des sciences et des techniques, D.T.E. 89T-330 (C.Q.).

Gosselin c. Dubois et Nadeau Inc., [1972] R.D.T. 28 (C.P.).

Goulet c. Equipement de bureau Astro-tech Ltée, D.T.E. 84T-329, J.E. 84-364 (C.S.).

Grossman c. Rosemount Knitting Inc., J.E. 81-123 (C.S.), désistement d'appel, 13 avril 1981.

Groupe Promodor Inc. c. Jean, D.T.E. 88T-189 (C.A.), confirmant partiellement D.T.E. 85T-4, J.E. 85-141 (C.S.).

Guénette c. Centre hospitalier St-Jean-de-Dieu, (1987) R.L. 561 (C.A.), D.T.E. 88T-77, J.E. 88-142.

Guilbeault c. Centre d'intégration socio-professionnel de Laval, D.T.E. 90T-88 (C.A.).

Habitations populaires Desjardins de Lanaudière Inc. c. Boyer,
D.T.E. 88T-550, J.E. 88-803 (C.A.).

Halkett c. Ascofigex Inc., [1986] R.J.Q. 2697 (C.S.).

Hamon c. Sport Terrebonne (1986) Inc., D.T.E. 88T-586 (C.P.).

Hannan c. Famery plomberie & chauffage Inc., D.T.E. 85T-317,
J.E. 85-422 (C.S.).

Harkans c. Hercules Canada Ltée, D.T.E. 84T-635, J.E. 84-678
(C.S.).

Imprimeries Stellac Inc. c. Plante, [1989] R.J.Q. 256 (C.A.),
D.T.E. 89T-116, J.E. 89-285.

Industries de Caoutchouc Mondo (Canada) Limitée c. Leblanc,
[1987] R.J.Q. 1024 (C.A.).

Jack Cewe Ltd. c. Jorgenson, (1980) 1 R.C.S. 812.

Jasmin c. Jean-Luc Surprenant, J.E. 83-683 (C.S.).

Jolicoeur c. Hippodrome Blue Bonnets Inc., D.T.E. 90T-306
(C.S.).

Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée, [1982] C.S. 230, D.T.E.
T82-865, J.E. 82-273, confirmé par C.A. n^o 500-09-000314-823.

Julien c. P.A. Gouin Ltée, J.E. 82-542 (C.S.).

Labelle c. Experts-conseils Shawinigan Inc., D.T.E. 84T-547
(C.S.).

Laboratoires Abbott Ltée c. Ahuja, D.T.E. 83T-439, J.E. 83-659
(C.S.), confirmé par C.A.P. 87C-54.

Lacasse c. Tuckett Tobacco company, Limited, (1924) 36 B.R. 321.

Lacoste c. A.A.A. Corrugated Box Co. Ltd., C.P. Montréal, n^o 500-32-003114-75, septembre 1975, j. Décary.

Lambert c. Commissaires du Hâvre de Québec, (1933) 39 R.L. 170.

Landry c. Comterm Inc., D.T.E. 84T-410, J.E. 84-451 (C.S.).

Landry c. Deloitte Haskins and Sells, D.T.E. 88T-33, J.E. 88-117 (C.S.).

Landry c. Radio du Pontiac Inc., J.E. 83-283 (C.S.), confirmé par C.A. n^o 500-09-000562-835.

Langlois c. Farr Inc., [1988] R.J.Q. 2682 (C.A.), D.T.E. 88T-1005, J.E. 88-1366.

Langton c. Dominion Transport Co. Ltd., (1935) 73 C.S. 8.

Laperrière c. Transports Kingsway Ltée, D.T.E. 88T-617 (C.S.).

Laurier auto Inc. c. Paquet, [1987] R.J.Q. 804 (C.A.), confirmant D.T.E. 85T-16, J.E. 85-77 (C.S.).

Larkin c. Lauremat Inc., D.T.E. 91T-1024 (C.S.).

Lavigne c. Sabex Internationale Ltée, J.E. 80-887 (C.S.), règlement hors cour, 7 mai 1985, C.A. n^o 500-09-001259-803.

Lavigne c. Sidbec-Dosco Inc., [1985] C.S. 26, confirmé par C.A. n^o 500-09-001556-844.

Leclerc c. Cartier Construction Co Ltd., [1952] C.S. 103.

Leclerc c. Ronéo Vickers Canada Ltd, D.T.E. 84T-396, J.E. 84-422 (C.S.), partiellement confirmé par *Maheu, Noiseux & associés c. Ronéo Vickers Canada Ltd.*, [1988] R.J.Q. 1597 (C.A.), D.T.E. 88T-588, J.E. 88-866.

Lecompte c. Steinberg's Ltd., [1981] C.S. 211, confirmé par [1985] C.A. 223.

Leduc c. Union Carbide du Canada Ltée, D.T.E. 84T-713, J.E. 84-783 (C.S.).

Lefebvre c. Westmount Life Insurance Co., J.E. 81-122 (C.S.), confirmé par C.A. n^o 500-09-000063-818.

Lefrançois c. Crane Canada Inc., D.T.E. 88T-574 (C.S.).

Lefrançois c. Hydro-Québec, D.T.E. 88T-551, J.E. 88-807 (C.S.).

Légaré c. Brasserie Labatt Ltée, D.T.E. 83T-227, J.E. 83-367 (C.S.), règlement hors cour, 29 mars 1984, C.A. n^o 500-09-000619-833.

Lemyre c. J.B. Williams (Canada), D.T.E. 84T-752 (C.S.).

Loiselle c. Brunet, Lasalle Corporation, [1987] R.J.Q. 2536 (C.S.), confirmé par C.A. n^o 500-09-001165-877.

Longchamps c. Denis Pépin automobile Ltée, D.T.E. 83T-350, J.E. 83-495 (C.S.), confirmé par J.E. 88-1161 (C.A.).

Longtin c. Robitaille, (1889) 17 R.L. 222 (B.R. Québec).

Macaulay c. Imperial Life Assurance Co. of Canada, J.E. 84-423 (C.S.).

Mackean c. Preston et un autre, [1958] C.S. 355.

MacLellan c. Liné Canada Machine-outil Ltée, D.T.E. 83T-540, J.E. 83-729 (C.S.).

Maheu c. Catalytic Enterprises Ltd., D.T.E. 84T-636, J.E. 84-679 (C.S.).

Maheu, Noiseux & associés c. Ronéo Vickers Canada Ltd., [1988] R.J.Q. 1597 (C.A.), D.T.E. 88T-588, J.E. 88-866, confirmant partiellement D.T.E. 84T-396, J.E. 84-422 (C.S.).

Mailhot c. La ville de Saint-Vincent de Paul, [1965] R.D.T. 555 (C.S.).

Mailly c. Commissaires d'écoles de la Cité de Hull, (1937) 62 B.R. 278.

Malabre c. Idi Electric (Canada) Ltd., [1984] C.S. 563.

Malenfant c. Papier Cascades Inc., D.T.E. 89T-736 (C.S.)

Marcotte c. Assomption Compagnie Mutuelle d'assurance-vie, [1981] C.S. 1102.

Marcoux c. Association de paralysie cérébrale du Québec Inc., D.T.E. 87T-211 (C.P.).

Marcoux c. Joseph T. Beaudoin Ltée, [1981] R.L. 81 (C.S.).

Mark c. R.C.A. ltd., [1978] C.P. 125.

McDuff c. Cenpro Inc., D.T.E. 83T-495, J.E. 83-682 (C.S.).

Miron Inc. c. Des Cheneaux, [1988] R.L. 636, D.T.E. 88T-14, J.E. 88-87 (C.A.).

Moore c. Compagnie Montréal Trust et al., [1988] R.J.Q. 2339, J.E. 88-1182 (C.A.)

Morden & Helwig Ltée c. Perreault-Mathieu & Cie Ltée, [1987] R.J.Q. 1572 (C.S.), règlement hors cour, C.A. n^o 200-09-000199-874.

Morency c. Swecan International Ltée, D.T.E. 86T-582 (C.P.).

Morin c. Honeywell Ltée, D.T.E. 90T-529 (C.S.).

Mormina c. St-Léonard (Ville de), D.T.E. 87T-757, J.E. 87-950 (C.S.), confirmé par C.A. n^o 500-09-000634-741.

Nolan c. Rémi Carrier Inc., D.T.E. 83T-464, J.E. 83-829 (C.S.), confirmé par D.T.E. 86T-370, J.E. 86-519 (C.A.).

Noivo automobile Inc. c. Mazda Motors Canada Ltée, [1974] C.S. 385, confirmé par C.A. n^o 500-09-000634-741.

Nyveen c. Russel Food equipment Ltd., D.T.E. 88T-294 (C.S.).

P.H. McCarthy Transport Inc. c. Rajotte, D.T.E. 85T-239, J.E. 85-421 (C.A.), confirmant partiellement J.E. 82-487 (C.S.).

Paquet c. Laurier auto Inc., D.T.E. 85T-16, J.E. 85-77 (C.S.), confirmé par [1987] R.J.Q. 804 (C.A.).

Paquin c. City of Hull, (1888) 11 L.N. 354 (C. de circuit).

Paradis c. Cie Crawley et McCracken Ltée, D.T.E. 87T-33 (C.P.).

Pateneaude c. Cité de Montréal, (1941) 79 C.S. 65.

Périna c. Versailles Ford Sales Ltée, [1974] R.D.T. 590 (C.P.).

Perron c. Cie minière Québec Cartier, D.T.E. 89T-290 (C.S.).

Plamondon c. Commission Hydro-électrique de Québec, [1976] C.S. 105.

Plante c. Télévision St-François Inc., [1984] C.S. 450.

Plante c. Ville de Montréal, [1976] C.A. 95.

Pongs c. Dales Canada Inc., D.T.E. 91T-1288 (C.S.).

Poulin c. Chez nous des artistes Inc. (Le), D.T.E. 89T-739 (C.S.).

Pouliot c. Texaco Canada Inc., D.T.E. 84T-409, J.E. 84-450 (C.S.), désistement d'appel, C.A. n^o 200-09-000466-844.

Prévost c. Entreprises de pipe-line universel Ltée, [1985] C.S. 476, confirmé par D.T.E. 88T-549, J.E. 88-804 (C.A.).

Proulx c. Automobiles Rallye Ltée, [1989] R.J.Q. 2184 (C.S.), D.T.E. 89T-780, J.E. 89-1228.

Quaker Oats Co. of Canada Ltd. c. Côté, [1949] B.R. 389.

Québec (Procureur général) c. Corriveau, [1989] R.J.Q. 1 (C.A.), J.E. 89-25, confirmant partiellement [1986] R.J.Q. 2349 (C.S.).

Quintal c. Fabricville International Ltée, D.T.E. 89T-552 (C.Q.).

R.C.A. Limited c. Cohen, [1978] C.A. 212, confirmant partiellement [1976] C.S. 1321, autorisation d'appel refusée, (1978) 2 R.C.S. VI.

Rajotte c. Ph. McCarthy Transport Inc., J.E. 82-487 (C.S.), partiellement confirmé par D.T.E. 85T-239, J.E. 85-421 (C.A.).

Ramsaran c. Hamer service Ltée, [1977] C.P. 267.

Red Deer College c. Michaels, (1976) 2 R.C.S. 324.

Reilly c. Hotels of distinction (Canada) Inc., Hôtel Le Grand/Grand Hotel, D.T.E. 87T-645 (C.S.).

Rémi Carrier Inc. c. Nolan, D.T.E. 86T-370, J.E. 86-519 (C.A.), confirmant D.T.E. 83T-464, J.E. 83-829 (C.S.).

Renda c. Lachine (Cité de), D.T.E. 83T-228, J.E. 83-368 (C.S.).

Robinson c. Sécurigest Inc., D.T.E. 90T-1015 (C.S.).

Rochette c. Corp. Guilbault D'Anjou Ltée, J.E. 82-844 (C.S.).

Ross c. Hawker Siddeley Canada Inc., D.T.E. 88T-589, J.E. 88-864 (C.A.).

Ross Ellis Ltd. c. McGurrin, [1967] B.R. 671.

Roy c. Caisse populaire de Thetford Mines, D.T.E. 91T-1133 (C.S.).

Roy c. Drain Clair Inc., D.T.E. 83T-831 (C.S.).

Ruel c. La Banque Provinciale du Canada, [1971] C.A. 343.

Sabourin c. Regroupement des personnes handicapées, secteur Nicolet-Bécancour Inc., (1981) R.L. 215 (C.S.).

Shawinigan Lavalin Inc. c. Espinosa, D.T.E. 90T-261 (C.A.).
Société hôtelière Canadien pacifique c. Hoeckner, D.T.E. 88T-548, J.E. 88-805 (C.A.).

Sperano c. Héritiers de monsieur André St-Pierre, D.T.E. 84T-174, J.E. 84-205 (C.P.).

St-Germain c. Domtar Inc., D.T.E. 88T-159, J.E. 88-279 (C.S.),
infirmé par [1991] R.J.Q. 1271 (C.A.).

St-Germain c. Pro Optic Inc., D.T.E. 88T-293 (C.S.).

St-Laurent c. Lapointe et Tremblay, [1950] B.R. 229.

Steinberg's Ltd. c. Lecompte, [1985] C.A. 223, confirmant [1981] C.S. 211.

Stewart c. Hanover Fire Insurance Co., [1936] R.C.S. 177.

Stewart c. Standard Broadcasting Corp., D.T.E. 90T-20 (C.S.).

Stock c. Best Form brassière Canada Inc., D.T.E. 87T-47 (C.S.).

Sturton c. PPG Industries Canada Ltd., D.T.E. 85T-514, J.E. 84-560 (C.S.).

Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Jackson, D.T.E. 88T-667 (C.A.); autorisation d'appel à la C.S. Can. rejetée.

Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Short, D.T.E. 88T-4, J.E. 88-141 (C.A.).

Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Thomas, D.T.E. 89T-640, J.E. 89-1041 (C.A.).

Talbot c. Firestone Canada Inc., J.E. 82-1060 (C.P.).

Thibault c. Cie d'autobus de l'Abitibi Ltée, [1952] R.L. 371.
Thomas c. Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc., D.T.E. 85T-192 (C.S.).

Thomas Cook Overseas Ltd. c. McKee, [1984] R.L. 396, D.T.E. 84T-572 (C.A.).

Thorneloe c. C.S.R. Eastern Townships, D.T.E. 84T-870 (C.S.).

Toupin c. Ventes Mercury des Laurentides Inc., D.T.E. 89T-445, J.E. 89-765 (C.A.).

Tremblay c. Caisse d'entraide économique de la Baie, D.T.E. 83T-832 (C.S.).

Tremblay c. Gaz inter-cité Québec Inc., D.T.E. 84T-835 (C.S.).

Turcot c. Conso Graber Inc., D.T.E. 87T-668 (C.S.).

Vézina c. Fairmont Granite Ltd., J.E. 81-1068 (C.S.).

Vigeant c. Canadian Thermos Products Ltd., D.T.E. 88T-295 (C.S.).

Villa c. John Labatt Ltée, [1990] R.J.Q. 2247 (C.S.).

Ville de Jacques-Cartier c. Tanguay, [1965] B.R. 352.

Ville de Rock Forest c. Gosselin, [1991] R.J.Q. 1000, J.E. 91-707 (C.A.), confirmant [1987] F.J.Q. 1810, D.T.E. 87-775 (C.S.)

Villeneuve c. Soutien-gorge Vogue Inc., D.T.E. 86T-739 (C.S.).

Vorvis c. Insurance Corp. of British Columbia, (1989) 1 R.C.S. 1085, D.T.E. 89T-486, J.E. 89-810.

Watters c. Société André Brouard Inc., D.T.E. 86T-222, J.E. 86-322 (C.P.).

White c. E.D. Eastern Ltd., D.T.E. 89T-141 (C.S.).

Williams c. Domfab Ltd., J.E. 83-477 (C.S.).

Zocchi c. Wang Canada Ltée, D.T.E. 87T-646, J.E. 87-851 (C.S.).

