

Commission des normes du travail *Appellant*

v.

Asphalte Desjardins inc. *Respondent***INDEXED AS: QUEBEC (COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL) v. ASPHALTE DESJARDINS INC.****2014 SCC 51**

File No.: 35375.

2014: March 28; 2014: July 25.

Present: McLachlin C.J. and LeBel, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis and Wagner JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

Employment law — Contracts — Contract of employment for indeterminate term — Obligation to give notice of termination — Employee giving notice of termination to employer to terminate contract of employment as of later date — Employer terminating contract of employment before departure date announced by employee — Whether employer who receives notice of termination from employee can terminate contract of employment before notice period expires without in turn having to give notice of termination or pay indemnity in lieu of such notice — Civil Code of Québec, arts. 2091, 2092 — Act respecting labour standards, CQLR, c. N-1.1, ss. 82, 83.

The employee in question had been working for his employer since 1994. On Friday, February 15, 2008, he gave his employer a notice of resignation in which he announced that he would be terminating his contract of employment as of March 7, 2008, that is, three weeks later. On Monday, February 18, after failing to convince the employee to stay with the company, the employer decided without any other formalities to terminate his contract of employment the very next day, February 19, 2008, rather than March 7 — the departure date announced by the employee.

The appellant, the Commission des normes du travail (“Commission”), claimed on the employee’s behalf an indemnity equivalent to a notice period of three weeks, which corresponded to the notice of termination given by the employee in his letter of resignation. It also claimed,

Commission des normes du travail *Appelante*

c.

Asphalte Desjardins inc. *Intimée***RÉPERTORIÉ : QUÉBEC (COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL) c. ASPHALTE DESJARDINS INC.****2014 CSC 51**

N° du greffe : 35375.

2014 : 28 mars; 2014 : 25 juillet.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis et Wagner.

EN APPEL DE LA COUR D’APPEL DU QUÉBEC

Droit de l’emploi — Contrats — Contrat de travail à durée indéterminée — Obligation de donner un délai de congé — Salarié ayant donné délai de congé à son employeur afin de mettre fin au contrat de travail à une date ultérieure — Employeur mettant fin au contrat de travail avant date de départ annoncée par salarié — L’employeur qui reçoit un délai de congé d’un salarié peut-il mettre fin au contrat de travail avant l’expiration du délai, sans avoir à lui-même donner un délai de congé ou à verser une indemnité qui en tient lieu? — Code civil du Québec, art. 2091, 2092 — Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1, art. 82, 83.

Le salarié en cause travaillait pour son employeur depuis 1994. Le vendredi 15 février 2008, le salarié remet à son employeur un avis de démission annonçant qu’il compte mettre fin à son contrat de travail le 7 mars 2008, soit trois semaines plus tard. Le lundi 18 février, n’ayant pas réussi à convaincre le salarié de demeurer en poste, l’employeur décide, sans autre formalité, de mettre fin au contrat de travail dès le lendemain, soit le 19 février 2008, plutôt que le 7 mars 2008 — la date de départ annoncée par le salarié.

L’appelante, la Commission des normes du travail (« Commission »), réclame pour le compte du salarié une indemnité équivalente à trois semaines de préavis, ce qui correspond au délai de congé donné par le salarié dans sa lettre de démission. La Commission réclame également,

in the same proportion, the monetary value of his annual leave. The Court of Québec found in the Commission's favour, but the Court of Appeal ruled against it.

Held: The appeal should be allowed.

This appeal raises the issue of the interplay of the provisions of the *Civil Code of Québec* ("C.C.Q.") and the *Act respecting labour standards* that relate to the effect of the notice of termination in the context of a contract of employment for an indeterminate term. The provisions in question must be interpreted harmoniously, since they are all concerned with the same subject, namely termination of the employment relationship.

A party may unilaterally terminate a contract of employment for an indeterminate term without giving reasons, but on condition that he or she give notice of termination to the other party in reasonable time in accordance with art. 2091 C.C.Q. The obligation under art. 2091 C.C.Q. to give notice of termination applies to both the employee and the employer, for the entire term of the contract.

Added to the principles established in the *Civil Code* are the standards provided for in the *Act respecting labour standards*, including the one set out in s. 82, which imposes an obligation on the employer to give written notice to an employee where it is the employer that terminates the contract of employment. This section specifies the duration of the notice period, which depends on the employee's years of service. Absent such notice, the employer must pay the employee an equivalent compensatory indemnity in accordance with s. 83 of the *Act respecting labour standards*. In the context of this appeal, the *Act respecting labour standards* clarifies the employer's obligations, and in light of its purpose, it should be given a large and liberal interpretation.

A contract of employment for an indeterminate term is not terminated immediately upon notice of termination being given in accordance with art. 2091 C.C.Q. The wording of s. 82 of the *Act respecting labour standards* confirms that the contract of employment for an indeterminate term is not terminated at the time of the notice. It is well established that a contract is not automatically resiliated upon receipt of a notice of termination and that the contractual relationship continues to exist until the date specified in the notice given by the employee or the employer. This means that even after one of the parties to a contract of employment for an indeterminate term gives the other party notice of termination, both parties must continue to perform their obligations under the contract until the notice period expires. This includes

dans la même proportion, la valeur monétaire du congé annuel. Elle a eu gain de cause en Cour du Québec, mais elle a été déboutée en Cour d'appel.

Arrêt : Le pourvoi est accueilli.

Le présent pourvoi soulève la question de l'interaction des dispositions du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. ») et de la *Loi sur les normes du travail* eu égard à l'effet d'un délai de congé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Une interprétation concordante des dispositions en cause s'impose puisqu'elles s'inscrivent dans le même contexte, à savoir la cessation des relations de travail.

Une partie peut sans motif mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée, à la condition toutefois de donner un délai de congé (c'est-à-dire un préavis) raisonnable à son cocontractant conformément à l'art. 2091 C.c.Q. L'obligation de donner un délai de congé qu'impose l'art. 2091 C.c.Q. s'applique tant au salarié qu'à l'employeur, et ce, pour toute la durée du contrat.

Aux principes édictés par le *Code civil* s'ajoutent les normes formulées par la *Loi sur les normes du travail*, dont celle à l'art. 82 qui impose à l'employeur l'obligation de donner un préavis écrit au salarié lorsque l'employeur est celui qui met fin au contrat de travail. Cette disposition précise la durée du préavis en fonction des années de service du salarié. À défaut de préavis, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente conformément à l'art. 83 de la *Loi sur les normes du travail*. La *Loi sur les normes du travail*, dans le contexte du présent pourvoi, vient préciser les obligations de l'employeur et, vu son objectif, il y a lieu de l'interpréter de manière large et libérale.

Le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin au moment même où le délai de congé est donné conformément à l'art. 2091 C.c.Q. Le libellé de l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail* confirme que le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin au moment même de la remise du préavis. Il est acquis qu'il n'y a pas résiliation automatique du contrat dès réception d'un délai de congé et que la relation contractuelle continue jusqu'à la date prévue par le délai de congé donné par le salarié ou l'employeur. En conséquence, même après que l'une des parties au contrat de travail à durée indéterminée a donné un délai de congé à son cocontractant, chaque partie demeure tenue de respecter les obligations qui lui incombent en vertu du contrat de travail jusqu'à l'expiration de ce délai. Cela comprend

the obligation to give notice of termination set out in art. 2091 *C.C.Q.*, which the other party must meet if he or she wishes in turn to terminate the contract before the notice given by the first expires.

It is inappropriate to deal with the issue of the effect of notice of termination from the perspective of renunciation. The notice announces the termination of the contract of employment: it does not authorize a departure from the principle that a party may not unilaterally cease performing his or her contractual obligations, to the detriment of the other party's rights. In this context, the argument based on renunciation of the notice of termination is an unacceptable fiction. An employer who advances the date of termination of the contract after an employee has given notice of termination effects not a "renunciation", but a unilateral resiliation of the contract of employment, which is authorized only as provided by law (arts. 1439 and 2091 *C.C.Q.*).

In sum, an employer who receives from an employee the notice of termination provided for in art. 2091 *C.C.Q.* cannot terminate the contract of employment for an indeterminate term unilaterally without in turn giving notice of termination or paying an indemnity in lieu of such notice. The notice given by the employee does not have the effect of immediately releasing the parties from their respective obligations under the contract. If the employer prevents the employee from working and refuses to pay him or her during the notice period, the employer is "terminating the contract" within the meaning of s. 82 of the *Act respecting labour standards*.

Moreover, art. 2092 *C.C.Q.* does not establish an exception to the rule that a party who wishes to terminate a contract unilaterally without giving a reason must in every case, as required by art. 2091 *C.C.Q.*, give notice of termination to the other party. Indeed, art. 2092 *C.C.Q.* concerns not the notice of termination itself, but the employee's right to claim an indemnity if the notice is insufficient. It is wrong to conclude that the absence of an equivalent provision in the employer's favour means that the employer may "renounce" a notice of termination received from the employee.

Finally, the distinction between circumstances such as those in the instant case and circumstances in which an employee resigns effective immediately but nonetheless offers to keep working for a certain time should be accepted. In the latter case, if the employer does indeed want the employee to leave immediately, there is a meeting of minds and notice of termination is unnecessary, since a contract for an indeterminate term can be

l'obligation de donner un délai de congé en vertu de l'art. 2091 *C.c.Q.* qui s'impose à celui qui souhaite à son tour mettre fin au contrat avant l'expiration du délai de congé donné par l'autre.

Il est inopportun de traiter de la question de l'effet du délai de congé sous l'angle de la renonciation. Le fait de donner un délai de congé annonce la fin du contrat de travail : il ne permet pas de déroger au principe selon lequel une partie ne peut unilatéralement cesser d'exécuter ses obligations contractuelles au détriment des droits de l'autre partie. L'argument fondé sur la renonciation au délai de congé dans ce contexte est une fiction irrecevable. L'employeur qui précipite la fin du contrat après qu'un salarié lui a donné un délai de congé n'effectue pas une « renonciation », mais bien une résiliation unilatérale du contrat de travail, ce qui n'est autorisé que suivant les modalités prévues par la loi (art. 1439 et 2091 *C.c.Q.*).

En somme, un employeur qui reçoit d'un salarié le délai de congé prévu à l'art. 2091 *C.c.Q.* ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée sans donner à son tour un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu. Le délai de congé donné par le salarié n'a pas pour effet de libérer immédiatement les parties de leurs obligations respectives découlant du contrat de travail. Si l'employeur refuse de laisser le salarié fournir sa prestation de travail et de le rémunérer pendant le délai de congé, il se trouve à « mettre fin au contrat » au sens de l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*.

Par ailleurs, l'art. 2092 *C.c.Q.* ne constitue pas une exception à la règle suivant laquelle une partie doit dans tous les cas, comme le veut l'art. 2091 *C.c.Q.*, remettre un délai de congé à son cocontractant si elle désire mettre fin unilatéralement au contrat sans motif. En réalité, l'art. 2092 *C.c.Q.* ne cible pas le délai de congé en tant que tel, mais bien le droit du salarié de réclamer une indemnité lorsqu'un tel délai est insuffisant. Il est inexact de conclure que l'absence d'une disposition équivalente pour l'employeur signifie que ce dernier peut « renoncer » au délai de congé que lui donne le salarié.

Enfin, il convient de retenir la distinction entre des circonstances comme celles de la présente espèce et celles où un salarié démissionne sur-le-champ en offrant néanmoins de rester à l'emploi pendant un certain temps, auquel cas, si l'employeur souhaite effectivement que le salarié quitte sur-le-champ, il y a rencontre des volontés, et le délai de congé n'est pas nécessaire puisqu'un contrat à durée indéterminée peut prendre fin de l'accord

terminated by agreement of the parties. In such a case, art. 2092 *C.C.Q.* does not apply, since the termination of the employment does not then flow from a unilateral act by the employer. Nor would the indemnity provided for in ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards* apply, since the termination of the contract would flow from an agreement between the parties: the employer could not be found to have terminated the contract.

In this case, the circumstances of the employee's resignation were not ambiguous. When he gave his employer a letter in which he announced that he would be resigning, the employee did not terminate his contract immediately: rather, he was complying with art. 2091 *C.C.Q.* and announcing to his employer that their contractual relationship would be terminated in the near future. When the employer asked the employee to leave before the announced date, it terminated the contract unilaterally without giving sufficient notice of termination, thereby defaulting on its obligation under art. 2091 *C.C.Q.*, and this had the effect of triggering the application of ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards*. Since the employee did not claim the full indemnity provided for in those sections, it is preferable to leave the question whether the notice period of s. 82 of the *Act respecting labour standards* and the equivalent indemnity of s. 83 are matters of directive or protective public order for another occasion.

Cases Cited

Referred to: *ChemAction inc. v. Clermont*, 2008 QCCQ 7353 (CanLII); *Commission des normes du travail v. 9063-1003 Québec inc.*, 2009 QCCQ 2969 (CanLII); *Commission des normes du travail v. S2I inc.*, [2005] R.J.D.T. 200; *Commission des normes du travail v. Compogest inc.*, 2003 CanLII 39374; *Martin v. Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514; *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61; *Commission des normes du travail v. Centre de décoration des sols inc.*, 2009 QCCQ 2587 (CanLII); *Commission des normes du travail v. Commission scolaire de Laval*, 2003 CanLII 42505; *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701; *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038; *IBM Canada ltée v. D.C.*, 2014 QCCA 1320 (CanLII); *Atwater Badminton and Squash Club Inc. v. Morgan*, 2014 QCCA 998 (CanLII); *Aksich v. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931, [2006] R.J.D.T. 997; *Nurun inc. v. Deschênes*, 2004 CanLII 27918; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27; *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499;

des parties. Dans un tel cas, l'art. 2092 *C.c.Q.* ne trouve pas application, puisque la fin de l'emploi n'est pas alors le fruit d'un acte unilatéral de l'employeur. De plus, il ne serait pas question de l'indemnité prévue aux art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*, puisque la fin du contrat résulterait d'une entente entre les parties : il serait impossible de conclure que l'employeur a mis fin au contrat.

En l'espèce, les circonstances entourant la démission du salarié n'étaient pas ambiguës. En remettant une lettre annonçant sa démission, le salarié n'a pas mis fin au contrat immédiatement : il s'est plutôt conformé aux exigences de l'art. 2091 *C.c.Q.* et a annoncé à son employeur la fin de leur relation contractuelle dans un futur rapproché. En demandant au salarié de quitter avant la date annoncée, l'employeur a mis fin au contrat de façon unilatérale sans délai de congé suffisant, manquant ainsi à l'obligation que lui imposait l'art. 2091 *C.c.Q.*, et, par voie de conséquences, cela a déclenché l'application des art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*. Le salarié n'ayant pas réclamé la pleine indemnité prévue à ces dispositions, il est préférable de laisser pour plus tard la question de décider si la durée du préavis prévue à l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, et l'indemnité équivalente à l'art. 83, relèvent de l'ordre public de direction ou de protection.

Jurisprudence

Arrêts mentionnés : *ChemAction inc. c. Clermont*, 2008 QCCQ 7353 (CanLII); *Commission des normes du travail c. 9063-1003 Québec inc.*, 2009 QCCQ 2969 (CanLII); *Commission des normes du travail c. S2I inc.*, [2005] R.J.D.T. 200; *Commission des normes du travail c. Compogest inc.*, 2003 CanLII 39374; *Martin c. Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514; *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61; *Commission des normes du travail c. Centre de décoration des sols inc.*, 2009 QCCQ 2587 (CanLII); *Commission des normes du travail c. Commission scolaire de Laval*, 2003 CanLII 42505; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038; *IBM Canada ltée c. D.C.*, 2014 QCCA 1320 (CanLII); *Atwater Badminton and Squash Club Inc. c. Morgan*, 2014 QCCA 998 (CanLII); *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931, [2006] R.J.D.T. 997; *Nurun inc. c. Deschênes*, 2004 CanLII 27918; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27; *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499;

Commission des normes du travail v. Quesnel, [1999] J.Q. n° 6966 (QL); *Transforce inc. v. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495, [2012] R.J.Q. 1626.

Statutes and Regulations Cited

Act respecting labour standards, CQLR, c. N-1.1, ss. 82, 83, 114.
Civil Code of Québec, arts. 1380, 1439, 2085 to 2097, 2086, 2087, 2088, 2091, 2092, 2094.

Authors Cited

Béliveau, Nathalie-Anne, avec la collaboration de Marc Ouellet. *Les normes du travail*, 2^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2010.
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, sous la direction de Yann Bernard et autres. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2013.
 Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd. Montréal: Thémis, 2012.
 Morin, Fernand. «*Démission et congédiement: la difficile parité des règles de droit applicables à ces deux actes*» (2013), 43 *R.G.D.* 637.
 Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2010.
 Québec. Ministère de la Justice. *Commentaires du ministre de la Justice*, t. II, *Le Code civil du Québec — Un mouvement de société*. Québec: Publications du Québec, 1993.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Pelletier, Bich and Fournier JJ.A.), 2013 QCCA 484, [2013] AZ-50948335, [2013] J.Q. n° 2366 (QL), 2013 CarswellQue 2371, setting aside a decision of Massol J.C.Q., 2010 QCCQ 7473, [2010] R.J.D.T. 935, [2010] AZ-50668866, [2010] J.Q. n° 8693 (QL), 2010 CarswellQue 9152. Appeal allowed.

Robert Rivest and Jessica Laforest, for the appellant.

Claude J. Denis and Frédérick Langlois, for the respondent.

English version of the judgment of the Court was delivered by

[1] WAGNER J. — This appeal concerns the notice required to terminate a contract of employment

Commission des normes du travail c. Quesnel, [1999] J.Q. n° 6966 (QL); *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495, [2012] R.J.Q. 1626.

Lois et règlements cités

Code civil du Québec, art. 1380, 1439, 2085 à 2097, 2086, 2087, 2088, 2091, 2092, 2094.
Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1, art. 82, 83, 114.

Doctrine et autres documents cités

Béliveau, Nathalie-Anne, avec la collaboration de Marc Ouellet. *Les normes du travail*, 2^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2010.
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., mis à jour par Langlois Kronström Desjardins, sous la direction de Yann Bernard et autres. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2013.
 Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd. Montréal : Thémis, 2012.
 Morin, Fernand. «*Démission et congédiement : la difficile parité des règles de droit applicables à ces deux actes*» (2013), 43 *R.G.D.* 637.
 Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2010.
 Québec. Ministère de la Justice. *Commentaires du ministre de la Justice*, t. II, *Le Code civil du Québec — Un mouvement de société*. Québec : Publications du Québec, 1993.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Pelletier, Bich et Fournier), 2013 QCCA 484, [2013] AZ-50948335, [2013] J.Q. n° 2366 (QL), 2013 CarswellQue 2371, qui a infirmé une décision du juge Massol, 2010 QCCQ 7473, [2010] R.J.D.T. 935, [2010] AZ-50668866, [2010] J.Q. n° 8693 (QL), 2010 CarswellQue 9152. Pourvoi accueilli.

Robert Rivest et Jessica Laforest, pour l'appelante.

Claude J. Denis et Frédérick Langlois, pour l'intimée.

Le jugement de la Cour a été rendu par

[1] LE JUGE WAGNER — Le présent pourvoi porte sur le délai de congé servant à mettre fin à

for an indeterminate term. More specifically, the question is whether an employer who receives a notice of termination from an employee can terminate the contract of employment before the notice period expires without in turn having to give notice of termination or pay an indemnity in lieu of such notice. For the reasons that follow, I would answer this question in the negative and allow the appeal.

I. Background

[2] The facts of this case are not in dispute. The employee in question, Daniel Guay, had been working for the respondent, Asphalte Desjardins inc., since 1994. Asphalte Desjardins is a paving company that generates its income from contracts with municipalities and the provincial government. There is some competition in that market, and contracts are generally awarded under calls for tenders. Mr. Guay was employed as a project manager and had access to confidential information, including the prices proposed by the company in its tenders and the costs of performance of its work.

[3] On Friday, February 15, 2008, Mr. Guay gave Asphalte Desjardins a notice of resignation in which he announced that he would be terminating his contract of employment as of March 7, 2008, that is, three weeks later. In handing in his notice, Mr. Guay explained that he was leaving to work for a competitor, which had offered him a higher salary. He also stressed that the intervening three weeks would suffice to finish his work and ensure an orderly transition with his replacement.

[4] On Monday, February 18, some Asphalte Desjardins managers tried unsuccessfully to convince Mr. Guay to stay with the company. Asphalte Desjardins then decided without any other formalities to terminate his contract of employment the very next day, February 19, 2008, rather than March 7 — the departure date announced by Mr. Guay.

[5] The appellant, the Commission des normes du travail (“Commission”), claimed on Mr. Guay’s

un contrat de travail à durée indéterminée. Plus particulièrement, il s’agit de trancher la question de savoir si l’employeur qui reçoit un délai de congé d’un salarié peut mettre fin au contrat de travail avant l’expiration du délai, sans avoir à lui-même donner un délai de congé ou à verser une indemnité qui en tient lieu. Je suis d’avis de répondre par la négative à cette question et d’accueillir le pourvoi, et voici pourquoi.

I. Le contexte

[2] Les faits de l’espèce ne sont pas contestés. Le salarié en cause, M. Daniel Guay, travaillait pour l’intimée, Asphalte Desjardins inc., depuis 1994. Cette dernière œuvre dans le domaine du pavage et tire ses revenus de contrats avec des municipalités et le gouvernement provincial. Il existe une certaine concurrence dans le domaine et les contrats sont généralement attribués au moyen d’appels d’offres. Monsieur Guay occupait le poste de directeur de projets et avait accès à des renseignements confidentiels, y compris les prix proposés par l’entreprise dans ses soumissions ainsi que les coûts de réalisation des travaux par celle-ci.

[3] Le vendredi 15 février 2008, M. Guay remet à Asphalte Desjardins un avis de démission annonçant qu’il compte mettre fin à son contrat de travail le 7 mars 2008, soit trois semaines plus tard. En remettant son avis de démission, M. Guay précise qu’il quitte pour travailler chez un concurrent, lequel lui offre des conditions salariales plus avantageuses. Il souligne également que le délai de trois semaines sera suffisant pour finaliser les dossiers et assurer une transition ordonnée avec son successeur.

[4] Le lundi 18 février, certains dirigeants d’Asphalte Desjardins tentent de convaincre M. Guay de demeurer en poste, mais sans succès. Asphalte Desjardins décide donc, sans autre formalité, de mettre fin au contrat de travail dès le lendemain, soit le 19 février 2008, plutôt que le 7 mars 2008 — la date de départ annoncée par M. Guay.

[5] L’appelante, la Commission des normes du travail (« Commission »), réclame pour le compte de

behalf an indemnity equivalent to a notice period of three weeks, which corresponded to the notice of termination given by Mr. Guay in his letter of resignation, even though under s. 82 of *An Act respecting labour standards*, CQLR, c. N-1.1, he would have been entitled to four weeks as an employee credited with five to ten years of uninterrupted service. The Commission also claimed, in the same proportion, the monetary value of his annual leave.

II. Judicial History

A. *Court of Québec, 2010 QCCQ 7473, [2010] R.J.D.T. 935*

[6] Judge Massol allowed the Commission's action with the exception of its claim for a 20 percent lump sum for itself under s. 114 of the *Act respecting labour standards*. In ordering Asphalte Desjardins to pay the amounts claimed in respect of the notice period and annual leave, he stated that where an employee gives an employer notice that he or she plans to resign as of a future date and the employer decides to terminate the contract of employment prior to the effective date of the resignation, the employer must in turn give the employee notice or pay him or her an indemnity in lieu of notice. In other words, the employee is entitled to be paid during the period between the notice of resignation and the date it takes effect (para. 35).

[7] Judge Massol stated that a distinction should be drawn between an employee who announces that he or she intends to resign on a specific date (as in this case) and one who announces that he or she intends to resign immediately but also *offers* to keep working for a certain time (as in *ChemAction inc. v. Clermont*, 2008 QCCQ 7353 (CanLII), at paras. 37 *et seq.*). In the instant case, because Mr. Guay had indicated clearly in his letter of resignation that he would be resigning effective March 7, 2008, Judge Massol concluded that Mr. Guay had done more than simply offer to remain in the employ of Asphalte Desjardins for the three weeks until his departure date.

M. Guay une indemnité équivalente à trois semaines de préavis, ce qui correspond au délai de congé donné par M. Guay dans sa lettre de démission, nonobstant l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, ch. N-1.1, qui lui donne droit à un préavis de quatre semaines en sa qualité de salarié justifiant de cinq à dix ans de service continu. La Commission réclame également, dans la même proportion, la valeur monétaire du congé annuel.

II. Historique judiciaire

A. *Cour du Québec, 2010 QCCQ 7473, [2010] R.J.D.T. 935*

[6] Le juge Massol accueille la demande de la Commission, à l'exception de sa réclamation pour obtenir une somme forfaitaire de 20 p. 100 pour son compte en vertu de l'art. 114 de la *Loi sur les normes du travail*. En condamnant Asphalte Desjardins aux sommes réclamées en guise de préavis et de congé annuel, le juge Massol rappelle que l'employeur qui entend se séparer d'un salarié l'ayant avisé qu'il compte démissionner à une date future devra lui-même fournir un préavis à ce salarié ou lui verser une indemnité qui en tient lieu s'il entend mettre fin au contrat de travail avant la date de prise d'effet de la démission. En d'autres termes, le salarié a le droit d'être rémunéré pendant la période comprise entre l'avis de démission et la prise d'effet de celle-ci (par. 35).

[7] Selon le juge Massol, il y a lieu de faire la distinction entre, d'une part, un salarié qui annonce son intention de démissionner à une date déterminée (comme en l'espèce) et, d'autre part, un salarié qui annonce son intention de démissionner sur-le-champ tout en *offrant* de travailler pendant un certain temps (comme dans l'affaire *ChemAction inc. c. Clermont*, 2008 QCCQ 7353 (CanLII), par. 37 *et suiv.*). Dans la présente affaire, comme la lettre de démission de M. Guay indiquait clairement qu'il quitterait son poste le 7 mars 2008, le juge Massol conclut que M. Guay formulait plus qu'une offre de demeurer à l'emploi d'Asphalte Desjardins pendant les trois semaines précédant la date de son départ.

[8] In this regard, Judge Massol stressed that it is up to the employee to choose the time at which the termination of the employment relationship will take effect. This choice must be respected insofar as the employee satisfies his or her obligation under art. 2091 of the *Civil Code of Québec* (“*C.C.Q.*”) to give notice of termination. Judge Massol concluded that, [TRANSLATION] “[w]hen all is said and done, although the employer benefits from a protection, that protection cannot be renounced to the detriment of the employee’s own rights” (para. 49).

B. *Quebec Court of Appeal, 2013 QCCA 484 (Can-LII)*

(1) Reasons of the Majority by Bich J.A. (Concurred in by Fournier J.A.)

[9] The majority of the Quebec Court of Appeal, *per* Bich J.A., allowed the appeal of Asphalte Desjardins and dismissed the Commission’s action. In the majority’s view, the purpose of the notice of termination provided for in art. 2091 *C.C.Q.* is to protect the party who receives the notice by enabling that party [TRANSLATION] “to limit the adverse effects of a termination [of a contract of employment] that he or she can neither counter nor prevent” (para. 55). The majority acknowledged that the party giving notice of termination may in practice derive certain benefits from it, but nevertheless found that that is not the purpose of art. 2091 *C.C.Q.* According to them, the notice of termination does not “resul[t] in a synallagmatic obligation that would be binding on the party who receives it” (para. 56), which means that an employee who gives notice to his or her employer cannot place the employer under an obligation to comply in full with the notice. Likewise, an employee cannot be forced to comply until the very end with a notice from the employer that includes a period “to be worked”, and if the employee in question decides to leave earlier, he or she cannot be required to give notice of termination in turn or to indemnify the employer (para. 58).

[10] Nor, the majority added, is the notice of termination provided for in art. 2091 *C.C.Q.* a condition for exercising the power of unilateral resiliation

[8] À cet égard, le juge Massol souligne que le salarié peut choisir le moment à partir duquel la cessation du lien d’emploi prendra effet. Ce choix doit être respecté dès lors que le salarié se conforme à l’obligation imposée par l’art. 2091 du *Code civil du Québec* (« *C.c.Q.* ») de donner un délai de congé. Le juge Massol conclut qu’« [e]n définitive, si l’employeur bénéficie d’une protection, celui-ci ne peut y renoncer au détriment des droits propres du salarié » (par. 49).

B. *Cour d’appel du Québec, 2013 QCCA 484 (Can-LII)*

(1) Motifs majoritaires de la juge Bich (auxquels souscrit le juge Fournier)

[9] Sous la plume de la juge Bich, la majorité de la Cour d’appel du Québec accueille l’appel d’Asphalte Desjardins et rejette l’action de la Commission. Selon la majorité, le délai de congé prévu à l’art. 2091 *C.c.Q.* a pour but de protéger la partie qui reçoit le délai de congé en lui permettant « de pallier les inconvénients découlant d’une rupture [du contrat de travail] qu’elle ne peut ni contrer ni empêcher » (par. 55). Reconnaisant que le délai de congé peut, en pratique, comporter un certain avantage pour la partie qui le donne, la majorité estime toutefois qu’il ne s’agit pas là de l’objectif poursuivi par l’art. 2091 *C.c.Q.* Selon la majorité, le délai de congé n’est pas « porteur d’une obligation synallagmatique qui lierait la partie qui le reçoit » (par. 56), si bien qu’un salarié ne peut imposer à l’employeur l’obligation de respecter intégralement le délai de congé qu’il lui donne. De même, un salarié ne peut être contraint de respecter jusqu’à la toute fin un délai de congé « travaillé » que lui donnerait son employeur, et s’il décide de partir plus tôt, le même salarié ne peut être tenu de donner un délai de congé à son tour ou encore d’indemniser l’employeur (par. 58).

[10] La majorité ajoute par ailleurs que le délai de congé prévu à l’art. 2091 *C.c.Q.* n’est pas non plus une condition d’exercice de la faculté de résiliation

that would serve to determine whether a resiliation is valid: in the absence of such notice, the resiliation is not null, and the right of the other party to the contract is limited to obtaining compensation for the injury flowing from the fact that he or she was not given notice of termination (para. 59).

[11] The subject, purpose and nature of the obligation to give notice of termination lead, at first glance, to the conclusion that the recipient of the notice can renounce it (para. 60). But the majority noted that, because of the risk of abuse that might entail for employees, the legislature had established a measure designed to protect them, in art. 2092 *C.C.Q.*, by prohibiting any renunciation of their right to an indemnity should the notice of termination be insufficient or should the resiliation be abusive. They pointed out that this prohibition — which applies only to the employee — shows that, were it not for art. 2092 *C.C.Q.*, it would in fact be possible to renounce the notice of termination (paras. 61-62). The majority also pointed out that the prohibition set out in art. 2092 *C.C.Q.* is not absolute and that an employee can, on certain conditions, renounce the notice of termination his or her employer is required to give. In short, in their view, both the employee (on certain conditions) and the employer (without conditions) can renounce the notice of termination (paras. 63-65).

[12] The majority noted that, as a general rule, the contract of employment continues to exist during the notice period, unless the party who receives the notice of termination renounces it (para. 66). However, they added that an employer who renounces a notice of termination received from an employee cannot be considered to be terminating the contract within the meaning of s. 82 of the *Act respecting labour standards*. From the time the employee gives notice of termination, the fate of the contract of employment is [TRANSLATION] “inevitable” (para. 70). The notice merely delays the effect of the employee’s unilateral decision to terminate the contract: “The employer’s renunciation of the notice can change neither this fact nor its legal consequences” (para. 70). In other words, a resignation does not become a dismissal if the employer renounces the notice of termination.

unilatérale, qui déterminerait la validité de celle-ci : en son absence, la résiliation n’est pas nulle, et le droit du cocontractant se limite à celui d’être indemnisé du préjudice découlant du fait de ne pas avoir reçu un délai de congé (par. 59).

[11] L’objet, le but et la nature de l’obligation de donner un délai de congé amènent a priori à conclure que la partie qui reçoit le délai de congé peut y renoncer (par. 60). La majorité souligne cependant qu’en raison du risque d’abus que cela peut entraîner pour le salarié, le législateur a édicté une mesure de protection à son intention à l’art. 2092 *C.c.Q.* en interdisant toute renonciation à son droit à une indemnité en cas de délai de congé insuffisant ou de résiliation abusive. La majorité fait remarquer que cette interdiction — qui n’est édictée qu’à l’égard du salarié — témoigne qu’à défaut de l’art. 2092 *C.c.Q.*, une renonciation au délai de congé serait effectivement possible (par. 61-62). La majorité fait également observer que l’interdiction établie à l’art. 2092 *C.c.Q.* n’est pas absolue, et qu’un salarié peut, à certaines conditions, renoncer au délai de congé que doit lui donner l’employeur. Bref, selon la majorité, tant le salarié (à certaines conditions) que l’employeur (sans condition) peut renoncer au bénéfice du délai de congé (par. 63-65).

[12] La majorité rappelle que, de façon générale, le contrat de travail se poursuit pendant le délai de congé, sauf si la partie qui reçoit le délai de congé y renonce (par. 66). Elle ajoute cependant que la renonciation de l’employeur au délai de congé que lui donne le salarié ne peut être considérée comme mettant fin au contrat au sens de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*. À partir du moment où le salarié donne le délai de congé, le sort du contrat de travail est « irrémédiablement fixé » (par. 70). Le délai de congé ne fait que retarder l’effet de la décision unilatérale du salarié de mettre fin au contrat : « La renonciation de l’employeur à ce préavis ne peut changer le fait ni les conséquences juridiques de celui-ci » (par. 70). En d’autres termes, une démission ne devient pas un congédiement par voie de renonciation de l’employeur au délai de congé.

[13] As for the distinction between a situation in which an employee announces that he or she intends to resign as of a subsequent date and one in which an employee announces that he or she intends to resign immediately but offers to keep working for a certain time, the majority rejected it. They explained that, in either situation, the employer can renounce the notice of termination without engaging s. 82 of the *Act respecting labour standards* (para. 74). Despite the fact that it refers to “terminating” the contract of employment, that section is not intended to protect an employee who resigns, but instead concerns situations in which the contract of employment is terminated on the employer’s initiative (paras. 77-80).

[14] Turning to another topic, the majority expressed the opinion that there was no reason to reconsider the practice according to which an employer can, if he or she so desires, resiliate the contract immediately and pay the employee an indemnity in lieu of notice of termination. In their opinion, the analysis of Pelletier J.A., dissenting, would, if applied, jeopardize that practice (para. 82).

[15] In sum, the majority of the Court of Appeal held that the employer can freely renounce the notice of termination the resigning employee is required to give him or her under art. 2091 *C.C.Q.* and that, in so doing, the employer does not terminate the contract of employment within the meaning of s. 82 of the *Act respecting labour standards*, which does not apply in such a case (para. 84).

[16] Finally, the majority invited the legislature to intervene to change the law with respect to the applicability of s. 82 of the *Act respecting labour standards* in such a case, as they found that it could in some circumstances lead to a result that would be unfair for the employee (paras. 85-86).

(2) Dissenting Reasons of Pelletier J.A.

[17] Pelletier J.A. would have dismissed the appeal and affirmed the trial judge’s judgment. He noted that this case raises [TRANSLATION] “the issue of the interplay of sections 82 and 83 of the *Act*

[13] Quant à la distinction entre la situation où un salarié annonce son intention de démissionner à une date ultérieure et celle où un salarié annonce son intention de démissionner sur-le-champ tout en offrant de demeurer à l’emploi un certain temps, elle est rejetée par la majorité. Selon la majorité, dans un cas comme dans l’autre, l’employeur peut renoncer au délai de congé sans entraîner pour autant l’application de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail* (par. 74). Cette disposition, malgré son emploi de l’expression « mettre fin » au contrat de travail, ne vise pas à protéger le salarié en cas de démission, mais plutôt les situations dans lesquelles le contrat de travail est rompu à l’initiative de l’employeur (par. 77-80).

[14] Dans un autre ordre d’idées, la majorité est d’avis qu’il n’y a pas lieu de remettre en question la pratique selon laquelle l’employeur peut, à sa convenance, résilier immédiatement le contrat en versant au salarié une indemnité au lieu de donner un délai de congé. Selon la majorité, l’application des motifs dissidents du juge Pelletier mettrait en péril cette pratique (par. 82).

[15] En somme, la majorité de la Cour d’appel conclut que l’employeur peut librement renoncer au délai de congé que le salarié démissionnaire est tenu de lui donner en vertu de l’art. 2091 *C.c.Q.*, et que ce faisant, il ne met pas fin au contrat de travail au sens de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, qui n’a pas d’application en pareil cas (par. 84).

[16] La majorité invite finalement le législateur à intervenir afin de changer l’état du droit quant à l’applicabilité de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail* dans un tel cas de figure, puisqu’elle reconnaît que dans certaines circonstances cela pourrait mener à des résultats injustes pour le salarié (par. 85-86).

(2) Motifs dissidents du juge Pelletier

[17] Le juge Pelletier aurait pour sa part rejeté l’appel et confirmé le jugement de première instance. Il souligne que cette affaire soulève « le problème de l’interaction des articles 82 et 83 de la

[*respecting labour standards*] and the general law rules provided for in the *Civil Code of Québec*, and in particular those flowing from articles 2091 and 2092 *C.C.Q.*” (para. 10). He stated that the first step in considering this issue was to go back to February 15, 2008, and he mentioned the trial judge’s finding that on that date, Mr. Guay had clearly told Asphalte Desjardins that he would keep working until March 7, 2008 (para. 23). In Pelletier J.A.’s view, the effect of that finding was that the instant case can be distinguished from *ChemAction* in that Mr. Guay had not offered Asphalte Desjardins an alternative that would have given it the choice of immediately, on a consensual basis, terminating the mutual obligations flowing from the contract of employment (paras. 24-25).

[18] Pelletier J.A. stated that there had not, in the case at bar, been a meeting of minds for the immediate termination of the employment relationship (para. 25). He noted in this regard that Asphalte Desjardins was not arguing that Mr. Guay had consented to the immediate termination of the contract of employment. Rather, it was submitting that Mr. Guay’s letter of resignation had given it the opportunity to unilaterally renounce the performance of work for the time remaining until March 7, 2008 and that the effect of that renunciation was to release it from its obligation to pay Mr. Guay his salary (para. 26). In support of this argument, Asphalte Desjardins expressly invoked the concept of “release” within the meaning of the *Civil Code of Québec*. But, Pelletier J.A. stated, there could not have been a release, since release from a debt is a synallagmatic contract, requiring the agreement of both parties (para. 27). He added that, according to the interpretation that was most favourable to Asphalte Desjardins, this situation would constitute a renunciation that had the incidental effect of releasing both parties (para. 28).

[19] Pelletier J.A. pointed out that art. 2091 *C.C.Q.* requires that a party wanting to unilaterally terminate a contract give notice of termination to the other party. Where the termination of a contract of employment for an indeterminate term flows from the will of only one of the parties, it does not occur

Loi [sur les normes du travail] avec les règles de droit commun prévues au *Code civil du Québec*, notamment celles découlant des articles 2091 et 2092 *C.c.Q.* » (par. 10). Selon lui, afin d’aborder ce problème, il est nécessaire de se reporter au 15 février 2008, et il rappelle que le juge de première instance a conclu qu’à cette date, M. Guay avait clairement indiqué à Asphalte Desjardins qu’il continuerait de fournir sa prestation de travail jusqu’au 7 mars 2008 (par. 23). En raison de cette conclusion, le juge Pelletier est d’avis que cette affaire se distingue de l’affaire *ChemAction*, en ce que M. Guay n’a pas offert à Asphalte Desjardins une alternative qui aurait permis à celle-ci, à son choix, de mettre fin immédiatement et de façon consensuelle aux obligations mutuelles découlant du contrat de travail (par. 24-25).

[18] En l’espèce, il n’y a pas eu selon le juge Pelletier rencontre des volontés quant à la terminaison immédiate du lien d’emploi (par. 25). Le juge Pelletier souligne à cet égard qu’Asphalte Desjardins ne plaide pas que M. Guay a consenti à la cessation immédiate du contrat de travail. Elle soutient plutôt que l’avis de démission remis par ce dernier donnait à l’entreprise l’occasion de renoncer unilatéralement à la prestation de travail pour le temps à écouler jusqu’au 7 mars 2008, et que cette renonciation lui permettait de se libérer de son obligation de payer à M. Guay son salaire (par. 26). Au soutien de cette prétention, Asphalte Desjardins invoque expressément la notion de remise au sens du *Code civil du Québec*. Or, selon le juge Pelletier, il ne peut y avoir remise, puisqu’une remise de dette est un contrat synallagmatique nécessitant l’accord des deux parties (par. 27). Le juge Pelletier ajoute que, dans la meilleure des hypothèses pour Asphalte Desjardins, il s’agirait d’une renonciation ayant accessoirement un effet libérateur pour l’une et l’autre des parties (par. 28).

[19] Le juge Pelletier rappelle que conformément à l’art. 2091 *C.c.Q.* une partie doit donner un délai de congé à son cocontractant si elle souhaite mettre fin au contrat unilatéralement. La cessation d’un contrat de travail à durée indéterminée qui découle de la volonté d’une seule des parties ne

at the time the decision is announced, since the period corresponding to the notice of termination must elapse first. This is true both for the employer and for the employee (para. 31). Pelletier J.A. explained that if an employee were to renounce in advance his or her right to obtain an indemnity for any injury that might result from the employer's failure to perform the obligation under art. 2091 *C.C.Q.*, that renunciation would be absolutely null as a result of art. 2092 *C.C.Q.* (para. 32). However, he stated that nothing would preclude the parties from freely agreeing to immediately terminate their contractual relationship, in which case art. 2092 *C.C.Q.* would not apply, [TRANSLATION] "because the termination of the employment does not result from a unilateral act on the employer's part" (para. 34).

[20] Pelletier J.A. added that it was in his opinion inappropriate to analyze the issue before the court from the perspective of renunciation, since the contract of employment between the parties had continued to apply during the notice period and since only an agreement between them, and not a unilateral act, could have released them from their obligations (para. 36). Asphalt Desjardins had unilaterally terminated the employment relationship for the purposes of s. 82 of the *Act respecting labour standards* on February 19, 2008, thereby laying itself open to the consequences provided for in s. 83 of that Act (para. 37).

[21] Pelletier J.A. advanced two other arguments in support of his analysis. First, in his opinion, the position of Asphalt Desjardins meant that [TRANSLATION] "a resignation in compliance with article 2091 *C.C.Q.* would, for the employee, amount to a renunciation in advance of the employee's right to obtain an indemnity for any injury he or she suffers" (para. 39 (emphasis deleted)), whereas art. 2092 *C.C.Q.* expressly prohibits such a renunciation. Second, Pelletier J.A. stated, regardless of whether the employer's unilateral act can be characterized as a "dismissal", the employee's compliance with his or her obligation under art. 2091 *C.C.Q.* cannot cause the employee to lose the protection afforded by ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards* and the minimum compensation for which they provide (para. 40).

survient pas dès l'annonce de la décision, car la période correspondant au délai de congé doit s'écouler. Cette règle vaut tant pour l'employeur que pour le salarié (par. 31). Le juge Pelletier précise que l'art. 2092 *C.c.Q.* frappe de nullité absolue une renonciation à l'avance par le salarié à son droit d'obtenir réparation du préjudice qui résulterait du non-respect par l'employeur de l'obligation imposée par l'art. 2091 *C.c.Q.* (par. 32). Il indique toutefois que rien n'empêche les parties de convenir librement de la fin immédiate de leur relation contractuelle, auquel cas l'art. 2092 *C.c.Q.* ne trouve pas application « parce que la fin de l'emploi n'est pas le fruit du geste unilatéral de l'employeur » (par. 34).

[20] Le juge Pelletier ajoute également qu'à son avis, il est inapproprié d'analyser le problème en cause sous l'angle de la renonciation puisque le contrat de travail entre les parties demeurerait applicable pendant le délai de congé, et que seule une entente entre les parties, et non un geste unilatéral, pouvait les libérer de leurs obligations (par. 36). En l'espèce, Asphalt Desjardins a mis fin unilatéralement au lien d'emploi le 19 février 2008 au sens de l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, entraînant ainsi les conséquences prescrites à l'art. 83 de ladite Loi (par. 37).

[21] Le juge Pelletier avance deux autres arguments au soutien de son raisonnement. Premièrement, selon lui, la thèse d'Asphalt Desjardins signifie que « la démission faite conformément à l'art. 2091 *C.c.Q.* emporterait, pour le salarié, une renonciation à l'avance à son droit d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit » (par. 39 (italique omis)). Or, une telle renonciation est expressément interdite par l'art. 2092 *C.c.Q.* Deuxièmement, selon le juge Pelletier, le respect par le salarié de son obligation énoncée à l'art. 2091 *C.c.Q.* ne peut emporter pour lui la perte de la protection que lui procurent les art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* et la compensation minimale qui y est prévue, peu importe que l'on puisse ou non qualifier le geste unilatéral de l'employeur de « congédiement » (par. 40).

[22] Finally, in Pelletier J.A.'s view, because Asphalte Desjardins had terminated the employment relationship for the purposes of s. 82 of the *Act respecting labour standards*, it was the debtor of the obligation provided for in s. 83 (para. 44). Pelletier J.A. accepted that under s. 82, Mr. Guay would have been entitled to four weeks' notice. However, given that Mr. Guay had consented to the resiliation of the contract as of March 7, 2008, and assuming that it could be inferred that Asphalte Desjardins had consented to that same date, Pelletier J.A. found that the obligation to pay an indemnity associated with the notice of termination had expired as of that date: [TRANSLATION] "In other words, as of March 7, 2008, the dismissal ceased to be the sole explanation for the termination of the contract of employment, which was then also based on the agreement of the parties. When the mutual consent of the parties to terminate their agreement took effect, it also, as it were, terminated the application of sections 82 and 83 of the *Act* to the rights and obligations flowing from the employment relationship" (para. 45).

III. Issue

[23] This appeal raises the following issue: In the context of a contract of employment for an indeterminate term, can an employer who has received a notice of termination from an employee lawfully terminate the contract before the expiration of the notice period without in turn having to give the employee notice of termination or an indemnity in lieu of such notice?

IV. Analysis

[24] I would adopt Pelletier J.A.'s reasons in part, allow the appeal and restore the trial judge's judgment.

[25] I will begin by noting that in their reasons, the majority of the Quebec Court of Appeal underscored a certain confusion with respect to the notice of termination concept, the effects of such notice and what must happen for a court to find that a contract of employment has been terminated. In so doing, they overruled a well-established line of authority at the trial level in Quebec labour relations

[22] Finalement, le juge Pelletier est d'avis qu'Asphalte Desjardins, ayant mis fin au lien d'emploi au sens de l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, est débitrice de l'obligation prévue à l'art. 83 (par. 44). Il reconnaît qu'en vertu de l'art. 82, M. Guay aurait eu droit à quatre semaines de préavis. Cependant, compte tenu du consentement donné par M. Guay à la résiliation du contrat à partir du 7 mars 2008, et tenant pour acquis que l'on puisse inférer le consentement d'Asphalte Desjardins à cette même date, le juge Pelletier conclut que l'obligation de payer une indemnité afférente au délai de congé a pris fin à cette date : « Dit autrement, à compter du 7 mars 2008, ce n'est plus le seul congédiement qui explique la terminaison du contrat d'emploi, c'est aussi l'accord des parties. La prise d'effet du consentement respectif des parties à mettre fin à leur entente vient aussi, en quelque sorte, mettre un terme à l'application des articles 82 et 83 de la *Loi* à l'égard des droits et obligations nés du lien d'emploi » (par. 45).

III. Question en litige

[23] Le pourvoi soulève la question suivante : Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, un employeur qui a reçu un délai de congé d'un salarié est-il autorisé par la loi à mettre fin au contrat avant l'expiration de ce délai, sans être tenu de donner à son tour à ce salarié un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu?

IV. Analyse

[24] Je suis d'avis de retenir en partie les motifs exposés par le juge Pelletier, d'accueillir le pourvoi et de rétablir le jugement de première instance.

[25] D'emblée, je souligne que par ses motifs, la majorité de la Cour d'appel du Québec met en relief une certaine confusion sur la notion de délai de congé, sur ses effets et sur les événements qui permettent de conclure à la cessation d'un contrat de travail. Ce faisant, la Cour d'appel a écarté un courant jurisprudentiel bien établi en première instance au Québec en matière de relations de travail,

law according to which an employer cannot renounce a notice of termination without engaging ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards* (see, e.g., *Commission des normes du travail v. 9063-1003 Québec inc.*, 2009 QCCQ 2969 (CanLII); *Commission des normes du travail v. S2I inc.*, [2005] R.J.D.T. 200 (C.Q.); *Commission des normes du travail v. Compogest inc.*, 2003 CanLII 39374 (C.Q.)). That line of authority is not unanimous, however. In *ChemAction*, the Court of Québec held that an employer can renounce a notice of termination received from an employee, that such a renunciation does not transform a resignation into a dismissal and that the resignation is immediate, which means that the employee cannot then demand an indemnity under either s. 83 of the *Act respecting labour standards* or art. 2092 *C.C.Q.*

[26] A decision by a court of appeal that overrules a dominant line of authority at the trial level is not, of course, open to challenge for that reason alone. On the contrary, such a decision is within the jurisdiction of an appellate court. After all, someone always has to take the first step if the law is to change. Nevertheless, it is impossible to disregard the impact of such a radical reversal in a field of law whose general principles, while based on civil law rules, are also subject to specific legislative provisions relating exclusively to labour relations, which is what makes this appeal so important.

[27] I will begin by discussing certain principles and standards applicable to the contract of employment for an indeterminate term, after which I will consider the question of the notice of termination in the context of such contracts.

A. *Principles and Standards Applicable to the Contract of Employment for an Indeterminate Term*

[28] The contract of employment is a synallagmatic contract — one that creates obligations to be performed by both parties (art. 1380 *C.C.Q.*) — in which an employee undertakes for a limited period to do work for remuneration, according to the instructions and under the direction or control of

suivant lequel l'employeur ne peut renoncer au délai de congé sans entraîner pour autant l'application des art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* (voir, à titre d'exemple, *Commission des normes du travail c. 9063-1003 Québec inc.*, 2009 QCCQ 2969 (CanLII); *Commission des normes du travail c. S2I inc.*, [2005] R.J.D.T. 200 (C.Q.); *Commission des normes du travail c. Compogest inc.*, 2003 CanLII 39374 (C.Q.)). Ce courant jurisprudentiel n'est toutefois pas unanime. Dans *ChemAction*, la Cour du Québec a décidé que l'employeur peut renoncer au délai de congé donné par le salarié, que cette renonciation ne transforme pas une démission en congédiement, et que ladite démission est immédiate, si bien que le salarié ne peut alors exiger une indemnité, que ce soit celle prévue à l'art. 83 de la *Loi sur les normes du travail* ou celle prévue à l'art. 2092 *C.c.Q.*

[26] Il va de soi qu'une décision d'une cour d'appel qui renverse un courant jurisprudentiel dominant en première instance n'est pas pour ce seul motif contestable en droit. Au contraire, il est du ressort d'une cour d'appel de procéder ainsi. Après tout, il y a toujours une première fois dans l'évolution du droit. Cela dit, on ne peut néanmoins ignorer l'impact d'un revirement aussi radical dans un domaine du droit dont les contours sont non seulement façonnés par des règles du droit civil, mais également tributaires de dispositions législatives spécifiques et exclusives aux relations de travail, d'où l'importance du présent pourvoi.

[27] J'estime opportun de rappeler d'abord certains principes et normes applicables aux contrats de travail à durée indéterminée, et d'aborder ensuite la question du délai de congé mettant fin à de tels contrats.

A. *Principes et normes applicables au contrat de travail à durée indéterminée*

[28] Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, créant des obligations à la charge de chaque partie (art. 1380 *C.c.Q.*), et en vertu duquel le salarié s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur (art. 2085 *C.c.Q.*). À

an employer (art. 2085 *C.C.Q.*). Articles 2085 to 2097 of the *Civil Code* set out the general law with respect to the contract of employment, adding to the general framework of the law of obligations. A contract of employment can be for a fixed term or for an indeterminate term (art. 2086 *C.C.Q.*). The employer undertakes to allow the performance of the employee's work and to pay the employee's remuneration while at the same time protecting the employee's health, safety and dignity (art. 2087 *C.C.Q.*). The employee is bound to perform his or her work with prudence and diligence, and faithfully and honestly (art. 2088 *C.C.Q.*).

[29] More broadly, art. 1439 *C.C.Q.* establishes the principle that a contract is irrevocable: a party cannot resiliate it unilaterally except on grounds recognized by law or by agreement of the parties. The parties to the contract must therefore, *inter alia*, respect its term. This principle also applies to a contract for an indeterminate term, such as the one at issue in the case at bar. Thus, D. Lluellas and B. Moore state that [TRANSLATION] “the contract for an indeterminate term is, in principle, just as irrevocable as the contract for a fixed term. . . . A contracting party cannot be allowed to revoke the contract suddenly, brusquely and immediately” (*Droit des obligations* (2nd ed. 2012), at pp. 1218-19).

[30] The power of unilateral resiliation provided for in legislation [TRANSLATION] “is an exceptional privilege whose intended scope is narrow” (Lluellas and Moore, at p. 1198). Where the contract of employment is concerned, the *Civil Code* provides for two circumstances in which a party may terminate the contractual relationship unilaterally. First, a party may unilaterally resiliate a contract of employment for a serious reason without giving notice (art. 2094 *C.C.Q.*), regardless of whether the contract is for a fixed term or for an indeterminate term. Second, as in the instant case, a party may unilaterally terminate a contract of employment for an indeterminate term without giving reasons, but on condition that he or she give notice of termination to the other party in reasonable time in accordance with art. 2091 *C.C.Q.*, which reads as follows:

cet égard, les art. 2085 à 2097 du *Code civil* établissent le droit commun qui encadre le contrat de travail et ajoutent au régime général du droit des obligations. Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée (art. 2086 *C.c.Q.*). L'employeur s'engage à permettre au salarié d'exécuter la prestation de travail et à lui verser une rémunération, tout en protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité (art. 2087 *C.c.Q.*). Le salarié, quant à lui, est tenu d'exécuter sa prestation de travail avec prudence, diligence et loyauté (art. 2088 *C.c.Q.*).

[29] De manière plus générale, l'art. 1439 *C.c.Q.* énonce le principe de l'irrévocabilité du contrat, lequel ne peut être résilié unilatéralement par l'une des parties que pour les causes reconnues par la loi ou de l'accord des parties. Les parties au contrat doivent donc notamment en respecter la durée. Ce principe vaut également pour les contrats à durée indéterminée, comme celui en cause en l'espèce. Les auteurs D. Lluellas et B. Moore indiquent ainsi que « le contrat à durée indéterminée est, en principe, autant irrévocable que le contrat à durée déterminée. [. . .] Il ne saurait être question qu'un contractant révoque le contrat soudainement, brutalement et immédiatement » (*Droit des obligations* (2^e éd. 2012), p. 1218-1219).

[30] La faculté de résiliation unilatérale fondée sur un texte de loi « est un privilège exceptionnel, voué à une application stricte » (Lluellas et Moore, p. 1198). En matière de contrat de travail, le *Code civil* prévoit deux cas de figure où une partie peut mettre fin unilatéralement à la relation contractuelle. Premièrement, une partie peut résilier unilatéralement le contrat de travail pour motif sérieux sans donner de préavis (art. 2094 *C.c.Q.*), qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Deuxièmement, comme dans le cas qui nous occupe, une partie peut sans motif mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée, à la condition toutefois de donner un délai de congé (c'est-à-dire un préavis) raisonnable à son cocontractant conformément à l'art. 2091 *C.c.Q.*, lequel se lit comme suit :

2091. Either party to a contract for an indeterminate term may terminate it by giving notice of termination to the other party.

The notice of termination shall be given in reasonable time, taking into account, in particular, the nature of the employment, the specific circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work.

[31] It should also be mentioned, given that this is crucial to the outcome of this appeal, that the obligation under art. 2091 *C.C.Q.* to give notice of termination applies to both the employee and the employer, for the entire term of the contract.

[32] Added to the principles established in the *Civil Code* are the standards provided for in the *Act respecting labour standards*, the purpose of which is to correct the imbalance of power between employer and employee by establishing minimum standards for employees by means of provisions of public order (*Martin v. Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514 (C.A.), at p. 517; *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61, at paras. 6-8). These standards supplement the framework established in the *Civil Code*.

[33] The standards in question include the one set out in s. 82 of the *Act respecting labour standards*, which imposes an obligation *on the employer* to give written notice to an employee where it is the employer that terminates the contract of employment. This section specifies the duration of the notice period, which depends on the employee's years of service. Absent such notice, the employer must pay the employee an equivalent compensatory indemnity in accordance with s. 83 of the *Act respecting labour standards*. Sections 82 and 83 read as follows:

82. The employer must give written notice to an employee before terminating his contract of employment or laying him off for six months or more.

The notice shall be of one week if the employee is credited with less than one year of uninterrupted service, two weeks if he is credited with one year to five years

2091. 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.

[31] Il convient également de noter, puisque ceci revêt une importance capitale pour l'issue du présent pourvoi, que l'obligation de donner un délai de congé imposée par l'art. 2091 *C.c.Q.* s'applique tant au salarié qu'à l'employeur, et ce, pour toute la durée du contrat.

[32] Aux principes édictés par le *Code civil* s'ajoutent les normes formulées par la *Loi sur les normes du travail*, laquelle vise à corriger le déséquilibre des forces entre employeur et salarié en établissant des normes minimales à l'intention des salariés au moyen de dispositions d'ordre public (*Martin c. Compagnie d'assurances du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514 (C.A.), p. 517; *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 6-8). Les normes suppléent à la toile de fond établie par les dispositions du *Code civil*.

[33] Parmi ces normes figure celle exprimée à l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, imposant à l'employeur l'obligation de donner un préavis écrit au salarié lorsque l'employeur est celui qui met fin au contrat de travail. Cette disposition précise la durée du préavis en fonction des années de service du salarié. À défaut de préavis, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente conformément à l'art. 83 de la *Loi sur les normes du travail*. Les articles 82 et 83 se lisent comme suit :

82. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

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

of uninterrupted service, four weeks if he is credited with five years to ten years of uninterrupted service and eight weeks if he is credited with ten years or more of uninterrupted service.

This section does not deprive an employee of a right granted to him under another Act.

83. An employer who does not give the notice prescribed by section 82, or who gives insufficient notice, must pay the employee a compensatory indemnity equal to his regular wage excluding overtime for a period equal to the period or remaining period of notice to which he was entitled.

[34] The purpose of s. 82 is to advise the employee that the employment relationship will soon be terminated and to give him or her reasonable time to try to find a new job (see, e.g., *Commission des normes du travail v. Centre de décoration des sols inc.*, 2009 QCCQ 2587 (CanLII), at para. 38; *Commission des normes du travail v. Commission scolaire de Laval*, 2003 CanLII 42505 (C.Q.), at para. 15). The *Act respecting labour standards* does not impose similar minimum periods for notice given by an employee, although art. 2091 *C.C.Q.* does require that an employee who wishes to unilaterally terminate a contract of employment for an indeterminate term give notice of termination “in reasonable time”. This asymmetry is not surprising given that the purpose of the *Act respecting labour standards* is to protect employees as vulnerable members of society, a fact that has been acknowledged on many occasions (*Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701, at para. 93; *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038, at p. 1051).

[35] The parties can agree to lengthen the minimum notice period provided for in the *Act respecting labour standards*. Moreover, even if there is no such provision in the contract, it is possible for an employee to be entitled under art. 2091 *C.C.Q.* to a notice period longer than the one provided for in

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.

Le présent article n’a pas pour effet de priver un salarié d’un droit qui lui est conféré par une autre loi.

83. L’employeur qui ne donne pas l’avis prévu à l’article 82 ou qui donne un avis d’une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l’avis auquel il avait droit.

[34] L’objectif de l’art. 82 est de prévenir le salarié que le lien d’emploi sera bientôt rompu et de lui consentir un délai raisonnable pour lui permettre de se trouver un nouvel emploi (voir, à titre d’exemple, *Commission des normes du travail c. Centre de décoration des sols inc.*, 2009 QCCQ 2587 (CanLII), par. 38; *Commission des normes du travail c. Commission scolaire de Laval*, 2003 CanLII 42505 (C.Q.), par. 15). La *Loi sur les normes du travail* n’impose pas de tels délais minimums quant à la durée d’un préavis donné par le salarié, qui est tout de même tenu de fournir un délai de congé « raisonnable » selon l’art. 2091 *C.c.Q.* s’il souhaite mettre fin de façon unilatérale au contrat de travail à durée indéterminée. Cette asymétrie n’est pas surprenante dans la mesure où la *Loi sur les normes du travail* vise à protéger les salariés en tant que personnes vulnérables de la société, une réalité maintes fois reconnue (*Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 93; *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, p. 1051).

[35] Les parties peuvent d’un commun accord convenir d’allonger la durée minimale du préavis établie par la *Loi sur les normes du travail*. De plus, même en l’absence d’une telle stipulation au contrat, il est possible qu’un salarié puisse, en application de l’art. 2091 *C.c.Q.*, avoir droit à un délai de

s. 82 of the *Act respecting labour standards*. The cardinal rule with respect to the unilateral resiliation of a contract of employment is the giving, in reasonable time, of a notice of termination that takes into account, in particular, the nature of the employment, the specific circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work. The courts have, although without suggesting that these were maximums, accepted notice periods of 9, 12, 15 and 18 months, and even 24 months in certain circumstances (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (7th ed. 2013), at p. 166; *IBM Canada ltée v. D.C.*, 2014 QCCA 1320 (CanLII), at para. 39; *Atwater Badminton and Squash Club Inc. v. Morgan*, 2014 QCCA 998 (CanLII), at para. 17; *Aksich v. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931, [2006] R.J.D.T. 997, at para. 124).

[36] Having reviewed the principles and standards applicable to the contract of employment for an indeterminate term, I must reiterate that this appeal raises the issue of the interplay of the provisions of the *Civil Code* and the *Act respecting labour standards* that relate to the effect of the notice of termination. In my opinion, the provisions of the *Civil Code* and the *Act respecting labour standards* in question must be interpreted harmoniously, since they are all concerned with the same subject, namely termination of the employment relationship. The *Civil Code* forms the backdrop for the contractual relationship between employees and employers in the workplace and establishes the general law that applies to all those who are bound by contracts of employment. As for the *Act respecting labour standards*, in the context of this appeal it clarifies the employer's obligations, and in light of its purpose, it should be given a large and liberal interpretation.

B. *Effect of the Notice of Termination*

[37] The Quebec Court of Appeal in the instant case (both the majority and the dissenting judge), like the academic writers, rightly recognized that a contract of employment for an indeterminate term is not terminated immediately upon notice of termination being given in accordance with art. 2091 *C.C.Q.* (paras. 31, 66 and 70; see also *Nurun inc. v. Deschênes*, 2004 CanLII 27918 (Que. C.A.), at

congé plus long que celui prévu à l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, la règle cardinale en matière de résiliation unilatérale du contrat de travail est la remise d'un délai de congé raisonnable qui tient 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. Sans pour autant suggérer qu'il s'agit d'une durée maximale, la jurisprudence reconnaît des délais de congé de 9, 12, 15, 18, voire 24 mois, dans certaines circonstances (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (7^e éd. 2013), p. 166; *IBM Canada ltée c. D.C.*, 2014 QCCA 1320 (CanLII), par. 39; *Atwater Badminton and Squash Club Inc. c. Morgan*, 2014 QCCA 998 (CanLII), par. 17; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931, [2006] R.J.D.T. 997, par. 124).

[36] Ayant fait ce tour d'horizon des principes et normes applicables au contrat de travail à durée indéterminée, il y a lieu de rappeler que le présent pourvoi soulève la question de l'interaction des dispositions du *Code civil* et de la *Loi sur les normes du travail* eu égard à l'effet du délai de congé. À mon avis, une interprétation concordante des dispositions du *Code civil* et de la *Loi sur les normes du travail* en cause s'impose, puisqu'elles s'inscrivent toutes dans le même contexte, à savoir la cessation des relations de travail. Le *Code civil* tisse la toile de fond des relations contractuelles entre le salarié et l'employeur en milieu de travail et il établit le droit commun applicable à toutes les parties liées par un contrat de travail. La *Loi sur les normes du travail*, dans le contexte du présent pourvoi, vient préciser les obligations de l'employeur et, vu son objectif, il y a lieu de l'interpréter de manière large et libérale.

B. *L'effet du délai de congé*

[37] La Cour d'appel du Québec dans le jugement dont appel (tant la majorité que la dissidence), à l'instar de la doctrine, reconnaît à juste titre que le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin au moment même où le délai de congé est donné conformément à l'art. 2091 *C.c.Q.* (par. 31, 66 et 70; voir également *Nurun inc. c. Deschênes*, 2004 CanLII 27918 (C.A. Qué.), par. 44). Le libellé

para. 44). The wording of s. 82 of the *Act respecting labour standards* also confirms that the contract of employment for an indeterminate term is not terminated at the time notice is given: “The employer must give written notice to an employee before terminating his contract of employment . . .” Nevertheless, the majority of the Court of Appeal in the case at bar expressed the opinion that the fate of the contract of employment is [TRANSLATION] “inevitable as of the time when the employee announces his or her resignation” (para. 70).

[38] It is well established that a contract is not automatically resiliated upon receipt of a notice of termination and that, on the contrary, the contractual relationship continues to exist until the date specified in the notice given by the employee or the employer. This means that even after one of the parties to a contract of employment for an indeterminate term gives the other party notice of termination, both parties must continue to perform their obligations under the contract until the notice period expires. This includes the obligation to give notice of termination set out in art. 2091 *C.C.Q.*, which the other party must meet if he or she wishes in turn to terminate the contract before the notice given by the first expires. The argument that the parties’ legal situation “crystallizes” when notice of termination is given in that the notice merely delays the termination of the employment by postponing the employee’s date of departure must therefore fail. The notice of termination does not immediately terminate the contract of employment, preserving only the conditions of employment during the notice period. Rather, the contract itself continues to exist in its entirety until that period expires.

[39] I agree with Pelletier J.A. that it seems inappropriate to deal with the issue of the effect of notice of termination from the perspective of renunciation. The notice announces the termination of the contract of employment: it does not authorize a departure from the principle that a party may not unilaterally cease performing his or her contractual obligations, to the detriment of the other party’s rights. In this context, the argument based on renunciation of the notice of termination is an unacceptable fiction.

de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail* confirme également que le contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas fin au moment même de la remise du préavis : « Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail . . . » Néanmoins, en l’espèce, la majorité de la Cour d’appel est d’avis que le sort du contrat de travail est « irrémédiablement fixé à compter du moment où le salarié annonce sa démission » (par. 70).

[38] Il est acquis qu’il n’y a pas résiliation automatique du contrat dès réception d’un délai de congé et qu’au contraire, la relation contractuelle continue jusqu’à la date prévue par le délai de congé donné par le salarié ou l’employeur. En conséquence, même après que l’une des parties au contrat de travail à durée indéterminée a donné un délai de congé à son cocontractant, chaque partie demeure tenue de respecter les obligations qui lui incombent en vertu du contrat de travail jusqu’à l’expiration de ce délai. Cela comprend l’obligation de donner un délai de congé en vertu de l’art. 2091 *C.c.Q.* qui s’impose à celui qui souhaite à son tour mettre fin au contrat avant l’expiration du délai de congé donné par l’autre. Il y a donc lieu de rejeter la prétention suivant laquelle, en remettant un délai de congé, la situation juridique des parties se « cristalliserait », ce délai ne faisant que retarder la fin de l’emploi en reportant la date du départ du salarié. Le délai de congé ne met pas fin sur-le-champ au contrat de travail pour n’en préserver que les conditions de travail pendant l’écoulement du délai. C’est le contrat de travail lui-même, dans son entièreté, qui continue d’exister jusqu’à l’expiration du délai de congé.

[39] À l’instar du juge Pelletier, il m’apparaît inopportun de traiter de la question de l’effet du délai de congé sous l’angle de la renonciation. Le fait de donner un délai de congé annonce la fin du contrat de travail : il ne permet pas de déroger au principe selon lequel une partie ne peut unilatéralement cesser d’exécuter ses obligations contractuelles au détriment des droits de l’autre partie. L’argument fondé sur la renonciation au délai de congé dans ce contexte est une fiction irrecevable.

[40] An employer who advances the date of termination of the contract after an employee has given notice of termination effects not a “renunciation”, but a unilateral rescission of the contract of employment, which is authorized only as provided by law (arts. 1439 and 2091 C.C.Q.). By “renouncing” a notice received from an employee, the employer prevents the employee from performing his or her work and ceases to pay the employee, thereby defaulting on the contractual obligations the employer is required to fulfil until the expiration of the notice period. In the case at bar, as Pelletier J.A. rightly stated at para. 36 of his reasons, [TRANSLATION] “[u]ntil that date, only an agreement, and not a unilateral act, [can] release the parties from their obligations.”

[41] In sum, an employer who receives from an employee the notice of termination provided for in art. 2091 C.C.Q. cannot terminate the contract of employment for an indeterminate term unilaterally without in turn giving notice of termination or paying an indemnity in lieu of such notice. The notice given by the employee does not have the effect of immediately releasing the parties from their respective obligations under the contract. If the employer prevents the employee from working and refuses to pay him or her during the notice period, the employer is “terminating the contract” within the meaning of s. 82 of the *Act respecting labour standards*.

[42] Unlike the majority of the Court of Appeal, I cannot bring myself to conclude that the general principle that the contract continues to exist during the notice period is subject to an exception that applies where the party who receives the notice of termination renounces it. With respect, if this conclusion were accepted, it would also have to be accepted that it is the party who “renounces” the notice who unilaterally terminates the contract, with the consequences that would entail for the employer.

[43] I agree with Bich J.A., writing for the majority of the Court of Appeal, that the notice of termination does not result in a synallagmatic obligation that would be binding on the party who receives it (para. 56). It is because of the contract of employment for an indeterminate term that the

[40] L’employeur qui précipite la fin du contrat après qu’un salarié lui a donné un délai de congé n’effectue pas une « renonciation », mais bien une résiliation unilatérale du contrat de travail, ce qui n’est autorisé que suivant les modalités prévues par la loi (art. 1439 et 2091 C.c.Q.). En « renonçant » au délai de congé qu’un salarié lui donne, l’employeur empêche le salarié de fournir sa prestation de travail et cesse de le rémunérer, manquant ainsi aux obligations contractuelles auxquelles il est tenu jusqu’à l’expiration du délai de congé. En l’espèce, comme l’exprime avec justesse le juge Pelletier, au par. 36 de ses motifs, « [j]usqu’à ce que cette date arrive, seule une entente, et non un geste unilatéral, [peut] libérer les parties de leurs obligations. »

[41] En somme, un employeur qui reçoit d’un salarié le délai de congé prévu à l’art. 2091 C.c.Q. ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée sans donner à son tour un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu. Le délai de congé donné par le salarié n’a pas pour effet de libérer immédiatement les parties de leurs obligations respectives découlant du contrat de travail. Si l’employeur refuse de laisser le salarié fournir sa prestation de travail et de le rémunérer pendant le délai de congé, il se trouve à « mettre fin au contrat » au sens de l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*.

[42] Contrairement à la majorité de la Cour d’appel, je ne peux me résoudre à conclure que le principe général selon lequel le contrat se poursuit pendant le délai de congé connaît une exception lorsque la partie qui reçoit le délai de congé y renonce. Avec égards, si on accepte cette conclusion, il faut également reconnaître que c’est la partie qui « renonce » au bénéfice du délai de congé qui met fin unilatéralement au contrat, avec les conséquences que cela emporte pour l’employeur.

[43] Je suis d’accord avec le juge Bich lorsqu’elle affirme, au nom de la majorité de la Cour d’appel, que le délai de congé n’est pas porteur d’une obligation synallagmatique qui lierait la partie qui le reçoit (par. 56). C’est en raison du contrat de travail à durée indéterminée que les parties ont des

parties have reciprocal obligations: if, on being advised of the date when the other party wishes to terminate the contract in accordance with art. 2091 C.C.Q., the party receiving the notice (the employer in the instant case) objects, he or she must in turn give notice of termination under art. 2091 C.C.Q.

[44] Of course, the notice period chosen unilaterally by the employee cannot be “imposed” on the employer. An employer can deny an employee access to the workplace during the notice period, but must nonetheless pay his or her wages for that period, provided that the employee’s notice of termination was given in reasonable time. The employer can also choose to terminate the contract by giving notice of termination in reasonable time or by paying the corresponding indemnity in accordance with art. 2091 C.C.Q. and under ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards* (F. Morin, “*Démision et congédiement: la difficile parité des règles de droit applicables à ces deux actes*” (2013), 43 R.G.D. 637, at p. 651; see also F. Morin et al., *Le droit de l’emploi au Québec* (4th ed. 2010), at para. II-179; N.-A. Béliveau with M. Ouellet, *Les normes du travail* (2nd ed. 2010), at p. 364).

(1) Reciprocal Nature of the Obligation to Give Notice of Termination Provided for in Article 2091 C.C.Q.

[45] The majority of the Court of Appeal reached the following conclusion regarding the obligation to give notice of termination at para. 58 of their reasons:

[TRANSLATION] Thus, an employee cannot place an employer under an obligation to comply in full with a notice that the former gives, unilaterally, to the latter; likewise, when it is the employer who resiliates the contract and gives the employee notice including a period “to be worked”, the employee cannot, in my opinion, be forced to comply with it until the very end and, if the employee decides to leave earlier, he or she certainly cannot be required to give notice in turn of that earlier departure or to indemnify the employer, which was counting on receiving his or her services until the notice period expired. [Emphasis added.]

obligations réciproques : ayant été avisée de la date à laquelle une partie souhaite mettre fin à ce contrat conformément à l’art. 2091 C.c.Q., la partie cocontractante qui s’y oppose (en l’occurrence l’employeur) devra à son tour donner un délai de congé conformément à l’art. 2091 C.c.Q.

[44] Bien sûr, on ne peut « imposer » à l’employeur le délai de congé décidé unilatéralement par le salarié. Un employeur peut refuser qu’un salarié se présente sur les lieux de travail pour la durée du délai, mais il doit néanmoins le rémunérer pour cette période, dans la mesure où le délai de congé fourni par le salarié est raisonnable. L’employeur peut également choisir de mettre fin au contrat moyennant un délai de congé raisonnable ou une indemnité correspondante, le tout conformément à l’art. 2091 C.c.Q. et en vertu des art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* (F. Morin, « *Démision et congédiement : la difficile parité des règles de droit applicables à ces deux actes* » (2013), 43 R.G.D. 637, p. 651; voir également F. Morin et autres, *Le droit de l’emploi au Québec* (4^e éd. 2010), par. II-179; N.-A. Béliveau, avec la collaboration de M. Ouellet, *Les normes du travail* (2^e éd. 2010), p. 364).

(1) La réciprocité de l’obligation de donner un délai de congé imposée par l’art. 2091 C.c.Q.

[45] Au paragraphe 58 de ses motifs, la majorité de la Cour d’appel en arrive à la conclusion suivante au sujet de l’obligation de donner un délai de congé :

Ainsi, le salarié ne peut imposer à l’employeur de respecter intégralement le préavis que le premier, unilatéralement, donne au second; pareillement, lorsque c’est l’employeur qui résilie le contrat et donne un délai de congé « travaillé » au salarié, celui-ci ne peut pas être contraint, à mon avis, de le respecter jusqu’à la toute fin et, s’il décide de partir plus tôt, il ne peut certainement pas être tenu de donner à son tour un préavis de ce départ anticipé ou d’indemniser l’employeur qui comptait sur ses services jusqu’à la fin du délai de congé. [Je souligne.]

[46] The obligation to give notice of termination provided for in art. 2091 *C.C.Q.* applies equally to both parties to the contract. The obligation's reciprocal nature means that, contrary to the conclusion reached by the majority of the Court of Appeal, an employee who, after receiving from his or her employer a notice of termination that includes a period to be worked (as opposed to an indemnity in lieu of such notice), stops working without in turn giving notice of termination defaults on his or her contractual obligations and could be sued for damages. In practice, this consequence for the employee will tend to be hypothetical given that the employer would be required to prove that he or she has sustained an injury. Be that as it may, if the employer was able to prove an injury caused by the employee's failure to perform his or her contractual obligations, the fact that the employee had received a notice of termination from the employer could not prevent the employer from bringing an action against that employee. An employee who has received such a notice is, like the employer, still bound by his or her contractual obligations.

[47] Of course, since the contract is an *intuitu personae* contract, specific performance is not an option if the employee wishes to leave the company. He or she will nevertheless be required, in turn, to give notice of termination in reasonable time in order to satisfy the requirements of art. 2091 *C.C.Q.*

(2) Notice of Termination That Benefits Both Parties

[48] As I mentioned above, the majority of the Court of Appeal noted that the purpose of the notice of termination is to enable [TRANSLATION] “*the party who receives it to limit the adverse effects of a termination that he or she can neither counter nor prevent*” (para. 55 (emphasis in original)). They stated that although the notice of termination may in practice result in benefits for the party who gives it — by providing him or her with a transition period, for example — that is not the purpose of art. 2091 *C.C.Q.*, which is instead designed to protect the other party (para. 55).

[49] However, notice of termination is not given solely to benefit the recipient. Regardless of who

[46] L'obligation de donner un délai de congé énoncée à l'art. 2091 *C.c.Q.* incombe de manière égale aux deux contractants. La réciprocité de cette obligation signifie que, contrairement à ce que conclut la majorité de la Cour d'appel, le salarié qui cesse de fournir sa prestation de travail après avoir reçu un délai de congé « travaillé » de son employeur (plutôt qu'une indemnité qui en tient lieu) et qui ne donne pas de délai de congé à son tour, manque à ses obligations contractuelles et s'expose à une action en dommages-intérêts. En réalité, une telle conséquence pour le salarié est plutôt théorique, étant donné la nécessité pour l'employeur de prouver que la situation lui cause un préjudice. Néanmoins, si l'employeur était en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice découlant du manquement du salarié à ses obligations contractuelles, le fait que ce dernier ait reçu un délai de congé de l'employeur ne saurait empêcher l'employeur d'exercer un recours contre ce salarié. Un salarié ayant reçu un délai de congé reste, comme l'employeur, tenu à ses obligations contractuelles.

[47] Certes, comme il s'agit d'un contrat *intuitu personae*, l'on ne saurait forcer le salarié à exécuter le contrat en nature s'il souhaite quitter l'entreprise. Il n'en demeure pas moins qu'il sera à son tour tenu de donner un délai de congé raisonnable pour respecter les prescriptions de l'art. 2091 *C.c.Q.*

(2) Le délai de congé au bénéfice des deux parties

[48] Tel que noté précédemment, la majorité de la Cour d'appel souligne que le délai de congé a pour but de permettre « *à la partie qui le reçoit de pallier les inconvénients découlant d'une rupture qu'elle ne peut ni contrer ni empêcher* » (par. 55 (en italique dans l'original)). Selon la majorité, bien que le délai de congé puisse en pratique comporter des avantages pour la partie qui le donne — du fait, à titre d'exemple, qu'elle ménage ainsi une période de transition —, il ne s'agit pas là de l'objet de l'art. 2091 *C.c.Q.*, qui vise plutôt la protection du cocontractant (par. 55).

[49] Or, le délai de congé n'est pas donné au seul bénéficiaire de la personne qui le reçoit. En effet, peu

terminates the contract, the notice can benefit both parties: When it is given by an employee, he or she counts on the notice period for financial planning purposes, while the employer can use it to limit any adverse effects of the employee's resignation. Likewise, when notice of termination is given by an employer, the employer can benefit from the transition period corresponding to the notice period to finalize certain projects on which the employee has been working, while the employee can use it if necessary to get his or her finances in order and find a new job.

[50] In sum, it is my opinion that the notice of termination serves the interests not only of the party who receives it, but also of the party who gives it, and that this is true in circumstances that are far from being as exceptional as the reasons of the majority of the Court of Appeal suggest in this regard. Unlike the majority of the Court of Appeal, I conclude that the notice of termination not only benefits its recipient, but in fact benefits both parties to the contract of employment.

(3) Protection Afforded to the Employee by Article 2092 C.C.Q.

[51] Article 2092 C.C.Q. prohibits the renunciation of the employee's right to an indemnity. It reads as follows:

2092. The employee may not renounce his right to obtain an indemnity for any injury he suffers where insufficient notice of termination is given or where the manner of resiliation is abusive.

[52] Article 2092 C.C.Q. makes it impossible for an employee to renounce redress for an injury flowing from, *inter alia*, insufficient notice of termination. Put differently, art. 2092 C.C.Q. precludes the employer from limiting his or her liability. It nullifies any clause in a contract of employment by which the employee has renounced the indemnity to which he or she would be entitled should the employer terminate the contract unilaterally without sufficient notice.

importe qui met fin au contrat, le délai de congé peut être avantageux pour les deux parties : Lorsqu'il est donné par le salarié, ce dernier compte sur le délai pour les besoins de sa planification financière, alors que l'employeur peut l'utiliser pour atténuer les inconvénients que la démission de son salarié pourrait entraîner. De même, lorsque le délai de congé est donné par l'employeur, ce dernier peut profiter de la période de transition correspondant au délai pour finaliser certains dossiers du salarié, alors que le salarié en fera usage pour s'ajuster financièrement et se trouver un nouvel emploi, le cas échéant.

[50] En somme, je suis d'avis que le délai de congé sert non seulement les intérêts de celui qui le reçoit, mais aussi ceux de celui qui le donne, et ce, dans des cas de figure qui sont loin d'être aussi exceptionnels que le laissent entendre les motifs de la majorité de la Cour d'appel à cet égard. Contrairement à la majorité de la Cour d'appel, j'en arrive à la conclusion que le délai de congé n'est pas qu'au seul bénéfice de celui qui le reçoit, mais bien au bénéfice des deux parties au contrat de travail.

(3) La protection conférée au salarié en vertu de l'art. 2092 C.c.Q.

[51] L'article 2092 C.c.Q. interdit la renonciation au droit du salarié à une indemnité en ces termes :

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.

[52] L'article 2092 C.c.Q. rend impossible pour le salarié de renoncer à la réparation du préjudice qui découlerait, notamment, d'un délai de congé insuffisant. Autrement dit, l'art. 2092 C.c.Q. empêche l'employeur de limiter sa responsabilité. Cette disposition frappe de nullité toute clause du contrat de travail par laquelle le salarié renoncerait à l'indemnité à laquelle il aurait droit si l'employeur mettait fin au contrat de façon unilatérale sans délai de congé suffisant.

[53] This is a protective provision of public order, and the employee — the party for whose benefit the provision was enacted — cannot renounce the right in question until it has been acquired (*Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27, at para. 60; *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499, at pp. 530-31).

[54] Article 2092 *C.C.Q.* does not establish an exception to the rule that a party who wishes to terminate a contract unilaterally without giving a reason must in every case, as required by art. 2091 *C.C.Q.*, give notice of termination to the other party. Indeed, art. 2092 *C.C.Q.* concerns not the notice of termination itself, but the employee's right to claim an indemnity if the notice is insufficient. The commentary of the Minister of Justice on art. 2092 *C.C.Q.* is revealing: [TRANSLATION] “The purpose of this article is to confer a right on the employee. Like wages, the indemnity is a vital element, and it is accordingly viewed as replacing an essential element of the contract. It seemed reasonable to prohibit any renunciation of the indemnity; this article is therefore of public order” (Ministère de la Justice, *Commentaires du ministre de la Justice*, vol. II, *Le Code civil du Québec — Un mouvement de société* (1993), at p. 1315 (emphasis added)).

[55] In commenting on the scope of art. 2092 *C.C.Q.*, F. Morin et al. stress that [TRANSLATION] “[t]his is an incapacity of protection . . . that applies solely to the employee and ensures that the employee is entitled to a sufficient indemnity” (*Le droit de l'emploi au Québec*, at para. II-37 (emphasis added)). Article 2092 *C.C.Q.* thus relates not to a right to receive a notice of termination, that is, to an actual period of work, but to its monetary equivalent.

[56] Furthermore, art. 2092 *C.C.Q.* confirms the legitimacy of the practice according to which an employer gives an employee an indemnity if the employer wants to terminate the employee's contract immediately, since it establishes the employee's right to receive an indemnity if he or she is not given sufficient notice.

[53] Il s'agit d'une disposition de protection d'ordre public et le salarié — la partie en faveur de laquelle la disposition a été édictée — ne peut renoncer au droit en cause qu'une fois qu'il est acquis (*Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27, par. 60; *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499, p. 530-531).

[54] L'article 2092 *C.c.Q.* ne constitue pas une exception à la règle suivant laquelle une partie doit dans tous les cas, comme le veut l'art. 2091 *C.c.Q.*, remettre un délai de congé à son cocontractant si elle désire mettre fin unilatéralement au contrat sans motif. En réalité, l'art. 2092 *C.c.Q.* ne cible pas le délai de congé en tant que tel, mais bien le droit du salarié de réclamer une indemnité lorsqu'un tel délai est insuffisant. Les commentaires du ministre de la Justice à l'égard de l'art. 2092 *C.c.Q.* sont éloquents : « Cet article a pour but d'accorder un droit au salarié. Tout comme le salaire, l'indemnité est un élément vital et, par conséquent, s'envisage comme tenant lieu d'élément essentiel à ce contrat. Il a paru raisonnable de prohiber toute renonciation à l'indemnité; cet article est donc d'ordre public » (Ministère de la Justice, *Commentaires du ministre de la Justice*, t. II, *Le Code civil du Québec — Un mouvement de société* (1993), p. 1315 (je souligne)).

[55] En commentant la portée de l'art. 2092 *C.c.Q.*, les auteurs F. Morin et autres soulignent qu'« [i]l s'agit là d'une incapacité de protection [. . .] qui vise uniquement le salarié et lui assure le droit à une indemnité suffisante » (*Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-37 (je souligne)). L'article 2092 *C.c.Q.* ne porte donc pas sur un droit de recevoir un délai de congé, c'est-à-dire une période réelle de travail, mais bien sur son équivalent en numéraire.

[56] L'article 2092 *C.c.Q.* confirme également la légitimité de la pratique par laquelle l'employeur remet une indemnité au salarié s'il veut mettre fin au contrat de façon immédiate, puisqu'il consacre le droit du salarié d'obtenir une indemnité s'il ne reçoit pas un délai de congé suffisant.

[57] Contrary to the view expressed by the majority of the Court of Appeal, art. 2092 *C.C.Q.* concerns not a situation in which an employee renounces the notice of termination, but, rather, one in which the employee renounces the indemnity in lieu of such notice. The Court of Appeal stated:

[TRANSLATION] Paradoxically, however, the fact that the legislature, in article 2092 *C.C.Q.*, thus precludes the employee from renouncing a notice of termination given in reasonable time or the indemnity in lieu of such notice confirms that absent this prohibition, such a renunciation is possible. And it is in fact because it is possible that the legislature wanted to bar the employee from doing so. Otherwise, it would not have been necessary to enact this provision.

Moreover, I note that the courts have held that article 2092 *C.C.Q.* does not establish an absolute prohibition: the employee can renounce the notice the employer who resiliates the contract is required to give him or her, provided that this is done after the termination of the contract and that certain requirements are met. This being said, I do not see why the employer would be precluded from renouncing the notice given by a resigning employee, and I would also find it odd to preclude the employer from renouncing it in advance (by means, for example, of a contract clause agreed on while negotiating the contract that would allow the employee to resign without notice). [Emphasis added; emphasis in original deleted; paras. 62-63.]

[58] With respect, this *a contrario* reasoning of the majority of the Court of Appeal cannot be accepted. The fact that the legislature established a measure to protect employees by enacting art. 2092 *C.C.Q.* merely shows that, without this article, it would be possible for the employee, while negotiating the contract of employment for example, to release the employer from the obligation to pay such an *indemnity*. This is a possibility the legislature wished to preclude because of the employee's vulnerability in relation to the employer.

[59] Given that art. 2092 *C.C.Q.* deals with renunciation of *the indemnity* to which the employee is entitled in cases in which the notice of termination is insufficient (or in which the manner of resiliation is abusive), it is wrong to conclude that the absence of an equivalent provision in the employer's favour means that the employer may "renounce" a *notice*

[57] Contrairement à ce qui est énoncé dans les motifs de la majorité de la Cour d'appel, l'art. 2092 *C.c.Q.* ne vise pas les situations où un salarié renoncerait au délai de congé, mais plutôt celles où le salarié renoncerait à l'indemnité en tenant lieu. La Cour d'appel s'exprime ainsi :

Paradoxalement, toutefois, le fait que le législateur, à l'article 2092 *C.c.Q.*, empêche ainsi le salarié de renoncer au délai de congé raisonnable ou à l'indemnité qui en tient lieu confirme qu'à défaut de cet empêchement, une telle renonciation est possible. Et c'est bien parce qu'elle l'est qu'on a voulu l'interdire au salarié. S'il en était autrement, en effet, il n'aurait pas été nécessaire d'édicter cet interdit.

Je note par ailleurs que, selon la jurisprudence, l'article 2092 *C.c.Q.* n'énonce pas une prohibition absolue : le salarié peut en effet renoncer au préavis que doit lui donner l'employeur qui résilie le contrat, et ce, à condition que cette renonciation survienne après la rupture du contrat et selon certaines exigences. Cela étant, je ne vois pas pourquoi il serait interdit à l'employeur de renoncer de son côté au préavis que lui donne le salarié démissionnaire, tout comme il me semblerait incongru de l'empêcher d'y renoncer par avance (par exemple par une stipulation contractuelle convenue au moment de la conclusion du contrat, qui permettrait au salarié de démissionner sans préavis). [Je souligne; italique dans l'original omis; par. 62-63.]

[58] Avec égards, ce raisonnement *a contrario* de la majorité de la Cour d'appel ne peut être retenu. Le fait que le législateur a édicté une mesure de protection en faveur du salarié à l'art. 2092 *C.c.Q.* démontre tout simplement que, sans cette disposition, il serait possible pour le salarié de dégager l'employeur de son obligation de payer une telle *indemnité*, notamment à l'étape de la négociation du contrat de travail. Il s'agit d'une possibilité que le législateur a voulu écarter en raison de la vulnérabilité du salarié par rapport à l'employeur.

[59] Comme l'art. 2092 *C.c.Q.* traite de la renonciation à *l'indemnité* à laquelle le salarié a droit dans les cas où le délai de congé est insuffisant (ou la résiliation faite de manière abusive), il est inexact de conclure que l'absence d'une disposition équivalente pour l'employeur signifie que ce dernier peut « renoncer » au *délai de congé* que lui donne

of termination received from the employee. The prohibition established in art. 2092 C.C.Q. does not imply — as the majority of the Court of Appeal suggest — that otherwise the possibility of renouncing the notice of termination of art. 2091 C.C.Q. is the “default” rule.

[60] With respect, I am of the opinion that the majority of the Court of Appeal erred in their analysis of art. 2092 C.C.Q. by confusing renunciation of the indemnity with renunciation of the notice of termination. This article cannot in fact preclude an employee from renouncing the notice of termination: specific performance cannot be required in the case of an *intuitu personae* contract. It is the monetary equivalent — the indemnity — that is at issue in art. 2092 C.C.Q.

(4) Notice of Termination or Agreement to Terminate the Contract

[61] The distinction between circumstances such as those in the instant case and circumstances in which an employee resigns effective immediately but nonetheless offers to keep working for a certain time should be accepted. This distinction seems to me to have legal consequences, and contrary to the majority of the Court of Appeal, I find that it is more than a [TRANSLATION] “question of semantics” (Court of Appeal’s reasons, at para. 73). Disregarding this distinction removes some flexibility from the analysis with respect to the termination of the employment relationship. Yes, the notice of termination is, until the notice period (and the contract) expires, an obligation for both the employer and the employee, but the two parties can very well agree, if they so wish, to terminate the contract immediately and thereby avoid the obligation to give notice of termination (see, e.g., *Commission des normes du travail v. Quesnel*, [1999] J.Q. n° 6966 (QL) (C.Q.)).

[62] An employee who tells the employer that he or she intends to resign effective immediately but who nonetheless offers to remain for a certain time must be aware and accept that the employer could renounce the right to notice of termination: if the employer does indeed want the employee to leave immediately, there is a meeting of minds and notice

le salarié. L’interdiction édictée à l’art. 2092 C.c.Q. ne sous-entend pas qu’autrement, comme le laisse entendre la majorité de la Cour d’appel, la possibilité de renoncer au délai de congé de l’art. 2091 C.c.Q. est la règle « par défaut ».

[60] Avec égards, je suis d’avis que la majorité de la Cour d’appel commet une erreur lorsqu’elle confond la renonciation à l’indemnité avec la renonciation au délai de congé dans son analyse de l’art. 2092 C.c.Q. Cette disposition ne saurait d’ailleurs empêcher un salarié de renoncer au délai de congé : on ne peut forcer en principe un individu à exécuter un contrat *intuitu personae* en nature. C’est l’équivalent en numéraire — l’indemnité — qui est visé à l’art. 2092 C.c.Q.

(4) Le délai de congé ou un accord en vue de mettre fin au contrat

[61] Il convient de retenir la distinction entre des circonstances comme celles de la présente espèce et celles où un salarié démissionne sur-le-champ en offrant néanmoins de rester à l’emploi pendant un certain temps. Cette distinction m’apparaît avoir une incidence juridique et, contrairement à la majorité de la Cour d’appel, je suis d’avis qu’elle va au-delà d’une « sémantique de circonstance » (motifs de la Cour d’appel, par. 73). Faire abstraction de cette distinction enlève une mesure de flexibilité à l’analyse relative à la fin de la relation de travail. Certes, le délai de congé est une obligation qui, jusqu’à son expiration (et jusqu’à expiration du contrat), incombe tant à l’employeur qu’au salarié, mais les deux parties peuvent par ailleurs très bien convenir, si elles le désirent, de mettre fin immédiatement au contrat, et ainsi se soustraire à l’obligation de donner un délai de congé (voir, à titre d’exemple, *Commission des normes du travail c. Quesnel*, [1999] J.Q. n° 6966 (QL) (C.Q.)).

[62] Le salarié qui avise son employeur qu’il entend démissionner sur-le-champ, mais offre néanmoins de rester un certain temps, doit comprendre et accepter que l’employeur peut ne pas se prévaloir du droit de recevoir un délai de congé : si l’employeur souhaite effectivement que le salarié quitte sur-le-champ, il y a rencontre des volontés, et le délai

of termination is unnecessary, since a contract for an indeterminate term can be terminated by agreement of the parties (art. 1439 *C.C.Q.*). In such a case, art. 2092 *C.C.Q.*, which precludes the employee from renouncing his or her right to obtain an indemnity, does not apply, since the termination of the employment does not then flow from a unilateral act by the employer. Nor would the indemnity provided for in ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards* apply, since the termination of the contract would flow from an agreement between the parties: the employer could not be found to have terminated the contract.

[63] Thus, there is an important legal distinction between such a fact situation and the one at issue in the case at bar. I agree with the majority of the Court of Appeal that employees do not always express themselves perfectly clearly in announcing to their employer a decision — which will often have been difficult to make — to quit a job. But that does not eliminate the fundamental difference between the two situations.

(5) Practical Considerations

[64] I wish to point out that the decision of the majority of the Court of Appeal would have undesirable practical consequences. Employees — who are already vulnerable — would in fact face losing wages simply because they must comply with art. 2091 *C.C.Q.* if they want to terminate their contract of employment for an indeterminate term. Furthermore, such an outcome would be inconsistent with art. 2092 *C.C.Q.*, which expressly prohibits any advance renunciation by the employee of the indemnity for insufficient notice of termination. If some employees were to refuse to place themselves in a situation of vulnerability such as this, the decision of the majority of the Court of Appeal would encourage them to quit their jobs surreptitiously, without giving notice of termination to their employer.

[65] This result is of course not to be desired, as the majority of the Court of Appeal in fact wisely and properly acknowledged before suggesting that the legislature take action. Legislative intervention

de congé n'est pas nécessaire puisqu'un contrat à durée indéterminée peut prendre fin de l'accord des parties (art. 1439 *C.c.Q.*). Dans un tel cas, l'art. 2092 *C.c.Q.* — qui interdit au salarié de renoncer à son droit d'obtenir une indemnité — ne trouve pas application, puisque la fin de l'emploi n'est pas alors le fruit d'un acte unilatéral de l'employeur. De plus, il ne serait pas question de l'indemnité prévue aux art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*, puisque la fin du contrat résulterait d'une entente entre les parties : il serait impossible de conclure que l'employeur a mis fin au contrat.

[63] Il existe donc une distinction juridique importante entre une telle situation factuelle et celle dont il est question en l'espèce. Je reconnais, à l'instar de la majorité de la Cour d'appel, que les salariés ne s'expriment pas toujours avec toute la clarté voulue lorsqu'ils communiquent à leur employeur leur décision par ailleurs souvent difficile de quitter leur emploi. Cela n'élimine pas pour autant la différence fondamentale entre les deux scénarios.

(5) Considérations d'ordre pratique

[64] Je tiens à souligner que les conséquences pratiques de la décision majoritaire de la Cour d'appel sont indésirables. Les salariés — qui sont déjà des parties vulnérables — seraient effectivement exposés au risque de perdre leur salaire du simple fait qu'ils doivent se conformer à l'art. 2091 *C.c.Q.* lorsqu'ils souhaitent mettre fin à leur contrat de travail à durée indéterminée. Qui plus est, cela fait fi de l'art. 2092 *C.c.Q.*, lequel interdit expressément toute renonciation à l'avance de la part du salarié à recevoir une indemnité en cas de délai de congé insuffisant. Si certains salariés refuseront de se placer dans une telle situation de vulnérabilité, la décision de la majorité de la Cour d'appel les encourage à quitter leur emploi subrepticement, sans donner de délai de congé à leur employeur.

[65] Ce résultat n'est certes pas souhaitable, et la majorité de la Cour d'appel le reconnaît d'ailleurs avec sagesse et justesse avant de suggérer l'intervention du législateur. Une intervention législative

is not needed, however, as such an outcome can be avoided adequately by interpreting the relevant provisions of the *Civil Code* and the *Act respecting labour standards* harmoniously.

C. *Application to the Facts of This Case*

[66] In this case, the circumstances of Mr. Guay's resignation were not ambiguous. When, on February 15, 2008, he gave his employer a letter in which he announced that he would be resigning effective March 7, 2008, Mr. Guay did not terminate his contract immediately: rather, he was complying with art. 2091 *C.C.Q.* and announcing to his employer that their contractual relationship would be terminated in the near future.

[67] From February 15, 2008 to March 7, 2008, both Mr. Guay and Asphalte Desjardins continued to be creditors and debtors of the obligations flowing from the contract of employment for an indeterminate term, which was to terminate on the latter date. When Asphalte Desjardins asked Mr. Guay to leave on February 19, 2008, it stopped performing its obligations under the contract of employment, namely those of allowing Mr. Guay to perform his work and paying his remuneration (art. 2087 *C.C.Q.*). Mr. Guay, on the other hand, was prepared to perform his work until March 7, 2008. In acting as it did, Asphalte Desjardins terminated the contract unilaterally without giving sufficient notice of termination, thereby defaulting on its obligation under art. 2091 *C.C.Q.*, and this had the effect of triggering the application of ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards*.

[68] In this regard, it is irrelevant that Mr. Guay had already obtained another job and that the new employer had agreed to have him start working earlier in response to the decision of Asphalte Desjardins to advance the date of termination of the contract. As a general rule, absent fraud or conspiracy to injure, a third party — which is what Asphalte Desjardins was in relation to the contract of employment between Mr. Guay and his new employer — cannot take advantage of such a contract so as to be released from his or her own obligations (*Transforce inc. v. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495, [2012] R.J.Q. 1626, at para. 75).

n'est cependant pas nécessaire car une interprétation concordante des dispositions pertinentes du *Code civil* et de la *Loi sur les normes du travail* permet d'éviter adéquatement un tel résultat.

C. *Application aux faits de l'espèce*

[66] En l'espèce, les circonstances entourant la démission de M. Guay n'étaient pas ambiguës. Le 15 février 2008, en remettant une lettre annonçant sa démission devant prendre effet le 7 mars 2008, M. Guay n'a pas mis fin au contrat immédiatement : il s'est plutôt conformé aux exigences de l'art. 2091 *C.c.Q.* et a annoncé à son employeur la fin de leur relation contractuelle dans un futur rapproché.

[67] À compter du 15 février 2008, et ce, jusqu'au 7 mars 2008, tant M. Guay qu'Asphalte Desjardins demeuraient créanciers et débiteurs des obligations découlant du contrat de travail à durée indéterminée, dont la fin était fixée au 7 mars 2008. En demandant à M. Guay de quitter le 19 février 2008, Asphalte Desjardins a cessé d'exécuter les obligations qui lui incombaient en vertu du contrat de travail : c'est-à-dire, permettre à M. Guay de fournir sa prestation de travail et le rémunérer (art. 2087 *C.c.Q.*). M. Guay était pourtant disposé à fournir sa prestation de travail jusqu'au 7 mars 2008. En agissant ainsi, Asphalte Desjardins a mis fin au contrat de façon unilatérale sans délai de congé suffisant, manquant ainsi à l'obligation que lui imposait l'art. 2091 *C.c.Q.*, et, par voie de conséquences, cela a déclenché l'application des art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*.

[68] Il importe peu, à cet égard, que M. Guay ait déjà obtenu un autre emploi et que ce nouvel employeur ait accepté que celui-ci entre en fonction plus tôt, étant donné la décision d'Asphalte Desjardins de précipiter la fin du contrat. En règle générale, outre les cas de fraude ou de complot en vue de nuire, un tiers tel qu'Asphalte Desjardins par rapport au contrat de travail entre M. Guay et son nouvel employeur ne peut en tirer avantage et ainsi être libéré de ses propres obligations (*Transforce inc. v. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495, [2012] R.J.Q. 1626, par. 75).

[69] On the basis of the minimum periods provided for in the second paragraph of s. 82 of the *Act respecting labour standards*, an employee who, like Mr. Guay, is credited with five to ten years of uninterrupted service is entitled to four weeks' notice if the employer terminates the contract of employment. Mr. Guay himself had given three weeks' notice, indicating clearly on February 15, 2008 that he would be quitting his job on March 7, 2008. That is what the Commission claimed on his behalf — an indemnity equivalent to three weeks' notice of termination. Thus, he did not claim the full indemnity provided for in ss. 82 and 83 of the *Act respecting labour standards*.

[70] Pelletier J.A. would have awarded an indemnity equivalent to three weeks' notice on the basis that the parties had reached a meeting of the minds: as of March 7, 2008, the termination of the contract of employment was no longer the result solely of a unilateral act of the employer, but flowed from an agreement of the parties (para. 45). This approach, although intuitively appealing, is problematic insofar as it attributes to the employer an intention to terminate the contract effective March 7, 2008. It is hard to accept this reasoning, given that Asphalté Desjardins clearly wanted Mr. Guay to leave on February 19, 2008.

[71] In my opinion, it is preferable to leave the question whether the notice period provided for in s. 82 of the *Act respecting labour standards* and the equivalent indemnity provided for in s. 83 are matters of directive or protective public order for another occasion. The scope of the Commission's action in this case is clearly defined, and this question was not properly argued in the courts below, nor did the parties raise it or make submissions with respect to it in this Court. I feel that it would in the circumstances be best to refrain from speaking to it.

V. Conclusion

[72] For the foregoing reasons, I would allow the appeal with costs. The Commission can claim on Mr. Guay's behalf an indemnity in lieu of notice

[69] Suivant les délais minimums prescrits au deuxième alinéa de l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, un salarié qui justifie de cinq à dix ans de service continu, comme M. Guay, a droit à un préavis de quatre semaines lorsque l'employeur met fin au contrat de travail. M. Guay avait lui-même donné un délai de congé de trois semaines, ayant clairement indiqué le 15 février 2008 qu'il quitterait ses fonctions le 7 mars 2008. C'est ce que réclame la Commission en son nom — une indemnité équivalente aux trois semaines de délai de congé. Il n'a donc pas réclamé la pleine indemnité prévue aux art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail*.

[70] Le juge Pelletier aurait accordé une indemnité équivalente à trois semaines en se basant sur la rencontre des volontés des parties : à partir du 7 mars 2008, ce n'était plus le seul geste unilatéral de l'employeur qui expliquait la fin du contrat d'emploi, mais bien l'accord des parties (par. 45). Bien qu'intuitivement séduisante, cette approche pose problème dans la mesure où elle attribue à l'employeur l'intention de mettre fin au contrat le 7 mars 2008. Or, il est difficile d'adhérer à ce raisonnement, car Asphalté Desjardins désirait clairement que M. Guay quitte le 19 février 2008.

[71] À mon avis, il est préférable de laisser pour plus tard la question de décider si la durée du préavis prévue à l'art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, et l'indemnité équivalente à l'art. 83, relèvent de l'ordre public de direction ou de protection. La demande de la Commission devant nous est bien circonscrite et cette question n'a pas fait l'objet d'un débat en bonne et due forme devant les instances judiciaires et n'a pas été soulevée ni plaidée par les parties devant la Cour. Il ne m'apparaît pas opportun, dans les circonstances, de se prononcer sur cet aspect.

V. Conclusion

[72] Pour les motifs qui précèdent, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens. La Commission peut réclamer pour M. Guay une indemnité de délai

of termination equivalent to three weeks' salary, together with the amount due in respect of annual leave, in accordance with the total amount determined by the trial judge.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Rivest, Tellier, Paradis, Montréal.

Solicitors for the respondent: Claude J. Denis, Laval; Deveau, Bourgeois, Gagné, Hébert & associés, Gatineau.

de congé équivalente à trois semaines de salaire, ainsi que la somme due au titre du congé annuel, le tout conformément au montant total déterminé par le juge de première instance.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelante : Rivest, Tellier, Paradis, Montréal.

Procureurs de l'intimée : Claude J. Denis, Laval; Deveau, Bourgeois, Gagné, Hébert & associés, Gatineau.