

Repères, Mars, 2021

Raphaël ALLARD*

Chronique – La démission implicite : illustrations de l'exception au principe ou lorsque la démission peut se présumer du comportement et des circonstances

Indexation

TRAVAIL ; CONTRAT DE TRAVAIL ; CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE ; OBLIGATIONS DU SALARIÉ ; PRESTATION DE TRAVAIL ; CONGÉDIEMENT ; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ ; DÉLAI DE CONGÉ ; NORMES DU TRAVAIL ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE ; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE ; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ; TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (TAT) ; COMPÉTENCE ; PREUVE

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES PRINCIPES GÉNÉRAUX](#)

[II– QUELQUES DÉCISIONS](#)

[Mercuri et 9104-3117 Québec inc.](#)

[Perreault c. Entreprises Delorme inc.](#)

[Daigneault et Boutique Colori inc.](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur propose de poser un regard analytique sur le concept de « démission implicite » en droit du travail québécois. Plus particulièrement, il concentre son analyse, décisions à l'appui, sur ce que le Tribunal administratif du travail s'autorise à considérer dans l'application de cette exception au principe.

INTRODUCTION

Toute personne engagée dans un contrat de travail à durée indéterminée peut décider d'y mettre fin en donnant à l'autre un délai-congé raisonnable. C'est le postulat plutôt simple que pose l'article [2091](#) du *Code civil du Québec*.

Bien que cette disposition soit, en pratique, davantage utilisée par les employeurs, il n'en reste pas moins qu'elle constitue tout de même le fondement juridique à l'obligation pour tout employé de donner un préavis avant de démissionner de son poste. Même si ce préavis est considéré à tort dans la croyance populaire comme ayant une durée fixe de « deux semaines », certaines circonstances justifieront cependant un délai-congé plus important.

Si certains employeurs n'ont parfois aucun délai-congé offert par les employés, la situation est encore pire lorsque les employeurs n'ont, du jour au lendemain, plus aucune nouvelle ni aucun retour de leurs employés. Une question simple se pose : peuvent-ils alors s'autoriser à conclure à un départ volontaire et transmettre le relevé d'emploi pertinent aux autorités gouvernementales responsables de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹ ?

Cette question est posée à plusieurs reprises dans la carrière de tout conseiller juridique qui doit expliquer les règles applicables lorsqu'un employeur veut s'aventurer sur le terrain hasardeux qui consiste à présumer de la démission d'un de ses employés.

Afin de comprendre les nuances applicables à une telle situation, il convient d'analyser quelques décisions rendues par les juges administratifs du Tribunal administratif du travail. Avant toute chose, permettons-nous toutefois de rappeler les principes devant guider les décideurs dans la détermination factuelle d'une démission.

I– LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

La doctrine et la jurisprudence récente du Tribunal administratif du travail continuent de citer à maintes reprises les sept principes mentionnés par l'arbitre M^e Jean-Pierre Lussier dans la décision arbitrale *Savard c. M.B. Data Processing*². Force est d'admettre que cette décision et les principes qu'elle dégage demeurent encore, presque 40 ans après son prononcé, des plus pertinentes et éclairantes. Voici ces sept critères :

- Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif ;
- La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur, elle doit donc être volontaire ;
- La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée ;
- L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation ;
- L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé ;
- En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission ;
- La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

Pour essence, retenons, si cela n'était pas déjà assez évident, que les tribunaux feront preuve d'une très grande prudence avant de conclure à la présence d'une démission véritable par l'employé. En cas de litige, le fardeau incombera à l'employeur, qui devra démontrer devant le Tribunal la présence d'une démission et de ses principaux éléments, l'intention de démissionner et l'existence de gestes positifs qui sous-tendent cette intention.

À noter cependant que les tribunaux pourront, dans des circonstances particulières et malgré l'absence d'intention verbalisée par l'employé, présumer de son intention et conclure à une démission implicite si aucune autre interprétation n'est possible.

Analysons maintenant quelques décisions rendues dans les dernières années par les juges administratifs du Tribunal administratif du travail, et ce, dans le cadre de plaintes formulées en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT)³.

II- QUELQUES DÉCISIONS

Qu'une chose soit claire : nous n'avons pas l'intention de faire ici une revue exhaustive de l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux de droit commun et les différents tribunaux administratifs sur ce concept.

Il convient plutôt d'illustrer le propos et de comprendre la difficulté résidant dans la démonstration réussie d'une démission, lorsque les faits sont – au risque de tomber dans le cliché – de toutes les nuances de gris.

Mercuri et 9104-3117 Québec inc.⁴

Résumé pour le praticien : Versions contradictoires – paroles sans équivoques prononcées par la salariée – absence d'obligation pour l'employeur de vérifier les intentions et de confirmer la démission.

Dans cette affaire, une salariée occupant le poste de coiffeuse pour l'employeur a déposé une plainte en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur admet les conditions d'ouverture du recours, à l'exception de l'existence d'un congédiement. Il prétend plutôt que la salariée s'est emportée et a quitté volontairement son emploi à la suite de questions posées sur son absence de la veille.

L'honorable Francis Hinse a conclu, après l'analyse des faits présentée par les parties, que la salariée avait valablement et librement démissionné de son poste. En présence de versions contradictoires, la version de l'employeur a été préférée puisque moins confuse et changeante, et, d'ailleurs, corroborée par une autre salariée de l'entreprise.

La preuve a révélé que la salariée a quitté les lieux du travail en mentionnant notamment « I'm done. Don't worry about me, I have another job. I got this covered. » La salariée a plutôt mentionné qu'elle n'avait aucune intention de quitter son travail, arguant que le fait d'avoir laissé derrière elle des effets personnels d'une valeur d'environ 2000 \$ corroborait sa véritable intention.

Le Tribunal a plutôt retenu que les paroles mentionnées par la salariée ne laissent place à aucune autre interprétation possible. Le mot « démission » n'a pas été prononcé, mais cela n'empêche pas de conclure à la présence d'une démission qualifiée d'implicite.

À l'instar de la décision *Savard*, le juge administratif Francis Hinse a analysé la conduite ultérieure de la salariée pour finalement conclure à la démission, la salariée n'ayant à aucun moment contacté la propriétaire du salon de coiffure pour clarifier la situation.

La conduite de la salariée confirme qu'elle a volontairement quitté son emploi.

Perreault c. Entreprises Delorme inc.⁵

Résumé pour le praticien : Versions contradictoires sur explications pourquoi le salarié ne donne aucune nouvelle pendant deux semaines après un événement d'importance – Relevé d'emploi non conséquent avec prétention de l'employeur – Récupérer ses effets personnels à l'insu de l'employeur n'est pas déterminant – Ambiguïté empêche la démission implicite.

Le salarié dans cette affaire est un conducteur de semi-remorque cumulant 13 années de service continu pour l'employeur. Il a déposé une plainte contestant son congédiement sans cause juste et suffisante, en vertu de l'article [124](#) LNT.

L'employeur, sans nouvelles du salarié pendant deux semaines après un événement d'importance impliquant plus de 100 000 \$ de dommages à l'employeur, confirme la fin d'emploi par lettre en alléguant à la fois la démission du salarié et le congédiement pour une cause juste et suffisante.

Aux fins de déterminer si le salarié a démissionné de manière explicite ou implicite, la juge administrative Nancy St-Laurent revient sur la trame factuelle, analyse les versions contradictoires sur des points névralgiques et conclut finalement que les faits ne permettent pas une telle conclusion.

Elle retient, comme éléments pertinents, le fait que la démission du salarié n'a pas été exprimée par écrit, que la lettre de congédiement transmise 15 jours après l'accident ne fait aucunement référence à une quelconque démission du salarié et que le relevé d'emploi remis par l'employeur indique la présence d'un « congédiement ».

Elle se rallie également à la version du salarié sur les paroles échangées le jour de l'accident et sur son échange avec le président de l'entreprise le lendemain de l'accident, ce dernier désirant connaître son avenir au sein de l'entreprise.

La juge conclut que même en prenant pour avéré le fait que le salarié se soit rendu sur les lieux du travail à l'insu de l'employeur pour récupérer ses effets personnels, une ambiguïté demeure qui empêche de pouvoir conclure à une démission implicite.

Rejetant l'objection préliminaire de l'employeur alléguant la démission, la juge a analysé les motifs de congédiement pour finalement conclure qu'une suspension de 10 jours était la mesure disciplinaire appropriée, plutôt que le congédiement.

Daigneault et Boutique Colori inc. ⁶

Résumé pour le praticien : Versions contradictoires – Échec de l'employeur dans sa tentative d'attaquer la crédibilité de la salariée – Actions non conséquentes de l'employeur au moment de la présumée démission – Absence de volonté de démissionner de la salariée.

Dans cette affaire, une gérante d'une boutique de vêtements Colori a déposé une plainte de pratique interdite en vertu des articles [122](#) et [79.1](#) LNT, alléguant avoir été congédiée par son employeur en raison de son absence pour une raison de maladie.

L'employeur soutient plutôt que la salariée a démissionné de son poste le lendemain de son absence pour des raisons de maladie. Il tente également de miner la crédibilité de la salariée en invoquant certains événements qui devraient, selon l'employeur, permettre au Tribunal d'écarter sa version des événements.

Dans l'ensemble, précisons que la salariée a déjà travaillé pour l'employeur pendant une courte période entre 2013 et 2014. Puisque cela n'est pas sans intérêt, il est utile de mentionner qu'à ce moment, elle démissionne de son poste, rédige une lettre à cet effet, salue ses collègues et accomplit toutes les tâches liées à ses fonctions.

En décembre 2014, la salariée sollicite un nouvel emploi pour l'employeur et espère pouvoir être transférée à la succursale de Victoriaville, pour se rapprocher de son conjoint. Le 14 février 2015, la salariée doit s'absenter pour des raisons de maladie. Son billet médical prévoit initialement une absence d'un mois, puis est reconduit jusqu'au mois d'octobre 2015. Entre les mois de février à mai 2015, un relevé d'emploi est transmis par l'employeur et indique une « Maladie ou blessure ».

Le 19 août 2015, la salariée reçoit une lettre l'informant que l'employeur prend acte de sa démission en date du 15 mai 2015, et ce, conformément à ce qu'il aurait été mentionné dans une conversation téléphonique de la fin du mois de mars 2015. En effet, l'employeur prétend que la salariée a annoncé, à ce moment, que sa démission prendrait effet le 15 mai 2015.

Dans les jours suivant la réception de la lettre, la salariée rétablit les faits et précise que l'existence d'une démission découle d'une interprétation personnelle de l'employeur. Cette missive demeure lettre morte, l'employeur ne communiquant avec la salariée à aucun moment entre mars et août 2015.

En septembre 2015, l'employeur envoie un nouveau relevé d'emploi indiquant le départ volontaire de la salariée, ce qui cause l'interruption de ses prestations d'assurance-emploi. La salariée dépose conséquemment une plainte de pratique interdite auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Appelé à trancher s'il s'agissait d'une démission ou d'un congédiement, le juge administratif Sylvain Allard analyse l'ensemble des faits et le comportement des parties pour en arriver à sa conclusion. Précisons d'entrée de jeu que le juge conclut à la présence d'un congédiement.

Ce dernier constate plusieurs incohérences et actions non conséquentes de la part de l'employeur dans la version des faits qu'il présente. À ce stade, mentionnons que le juge administratif doute de la vraisemblance du récit de l'employeur, à qui incombe le fardeau de démontrer la présence d'une démission de la salariée.

Il s'étonne que la supérieure immédiate de la salariée, qui supervise 12 boutiques au Québec, ait eu quatre discussions à la fin du mois de mars 2015, soit la période factuelle pertinente du litige, alors qu'elle ne se déplace généralement qu'une fois aux trois semaines. Il relève également que sa mémoire est floue lorsqu'elle est appelée à clarifier les circonstances, temps et endroits.

Enfin, le tribunal rejette la prétention que la publication d'une offre d'emploi au cours du mois de mars 2015 confirme la prétention de l'employeur, d'autant plus que l'entrée en fonction est prévue pour le mois d'août 2015, soit trois mois après la présumée démission de la salariée.

Dans l'ensemble, le juge administratif est incapable de se rallier aux prétentions de l'employeur, trouvant plus plausible la mise en oeuvre d'un processus pour démontrer la démission de la salariée en août 2015, après l'embauche d'une nouvelle gérante en juillet.

En terminant, il n'est pas sans intérêt de préciser que le juge administratif écarte la déclaration écrite d'une salariée tout juste âgée de 16 ans qui témoigne avoir dû rédiger cette déclaration sous la contrainte et la dictée d'un représentant de l'employeur.

Le Tribunal conclut ainsi que les agissements de la salariée sont « constants et significatifs quant à l'absence de volonté de démissionner ». Elle a remis des billets médicaux, transmis des chèques pour le paiement de ses primes d'assurances et contesté sans tarder l'interprétation des événements de l'employeur.

La prétention de ce dernier selon laquelle la salariée aurait démissionné n'est pas corroborée par son comportement de l'époque, l'employeur transmettant une lettre trois mois plus tard et n'émettant pas le relevé d'emploi approprié en temps utile.

CONCLUSION

Cette courte revue jurisprudentielle permet de constater qu'il est certainement plus facile, en théorie, de conclure à la présence d'une « démission implicite » que d'en réussir la démonstration de façon probante devant le Tribunal administratif du travail.

Certes, il peut être utile de se rapporter aux exemples de démission implicite cités en doctrine, comme : « ne pas se présenter au travail, demander le relevé d'emploi et encaisser les sommes y afférentes, refuser de suivre les ordres de l'employeur et quitter le travail en déclarant démissionner »¹. Par contre, le test des tribunaux doit certainement guider l'analyse.

Vu les décisions résumées dans cette chronique, force est de constater que prouver l'exception au principe représente un défi de taille pour les employeurs, et que c'est seulement dans les cas les plus clairs que les décideurs du TAT concluront à la démission, avec toutes les conséquences qui en découlent.

Plus que jamais, les conseillers juridiques auront, pour s'assurer de la meilleure représentation de leurs clients, l'odieuse de se faire « l'avocat du diable » et d'analyser tout élément susceptible d'être étudié par un Tribunal avant d'émettre la recommandation juridique qu'un cas d'espèce constitue une démission implicite.

Une représentation de qualité commande donc une extrême prudence.

* M^e Raphaël Allard, avocat au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1.](#) L.C. 1996, ch. 23.

[2.](#) *Savard c. M.B. Data Processing*, D.T.E. 82T-857 (J.-P. Lussier) (*Savard*).

[3.](#) RLRQ, chap. N-1.1.

[4.](#) 2020 QCTAT 1987, [EYB 2020-352858](#).

[5.](#) 2020 QCTAT 4421, [EYB 2020-367289](#).

[6.](#) 2018 QCTAT 6216, [EYB 2018-306815](#).

[7.](#) BERNIER, Linda, BLANCHET, Guy et SÉGUIN, Éric, « L'abandon volontaire d'emploi », dans *Les mesures disciplinaires ou non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, Éditions Yvon Blais, au par. 1.011, [EYB2019MDN638](#).

Date de dépôt : 9 mars 2021

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.