

Combien de temps et combien d'argent? Détermination de la durée du préavis et des dommages-intérêts en cas de démission d'un employé sans préavis adéquat

01 mars 2017

Quelle est la durée du préavis qu'un employé doit donner en cas de démission? Quel montant une société peut-elle réclamer en cas de défaut de fournir un tel préavis?

Ces deux questions sont rarement portées devant les tribunaux, car il est difficile de prouver les dommages subis, qui sont souvent modestes comparativement aux coûts qui seraient engagés si la société décidait de poursuivre l'employé en justice. En règle générale, une réclamation fondée sur l'absence de préavis sera présentée et valable seulement si l'employé qui a démissionné est accusé de concurrence illicite. C'est précisément ce qui s'est passé dans l'affaire *Consbec Inc. v Walker*, 2016 B.C.C.A. 114, dans laquelle la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a récemment examiné les deux questions.

Après cinq ans passés à Kamloops en tant qu'estimateur au service d'une société spécialisée dans le forage et l'abattage à l'explosif dans le secteur minier, M. Walker a donné sa démission sans préavis afin de lancer sa propre entreprise dans la même industrie. Consbec a poursuivi en justice M. Walker pour plusieurs manquements à ses obligations en créant une société concurrente, notamment pour absence de préavis de démission.

En ce qui concerne l'absence de préavis, le juge de première instance s'est rangé du côté de Consbec en lui accordant environ 56 000 \$ de dommages-intérêts pour rembourser les frais de déplacement et de déménagement engagés, comprenant notamment le coût lié à l'envoi d'un employé à Kamloops pour évaluer temporairement la situation et rassurer les clients après le départ de M. Walker, mais également pour relocaliser un autre employé.

M. Walker a fait appel de cette décision. La Cour d'appel a donné raison à M. Walker sur la question du préavis, considérant comme erronée la perspective du juge de première instance sur la réclamation et les dommages-intérêts.

La Cour d'appel a indiqué que la première étape, omise par le juge de première instance, consistait à déterminer le délai de préavis approprié qu'aurait dû donner M. Walker. Elle a ainsi affirmé qu'un employé était tenu de fournir un préavis, afin d'offrir à son employeur suffisamment de temps pour s'ajuster à son départ. En déterminant la durée du préavis appropriée, la Cour d'appel a déclaré qu'[TRADUCTION] « il aurait fallu prendre en considération les devoirs et les responsabilités de l'employé, son salaire, ses années de service et le temps raisonnablement nécessaire à l'employeur pour gérer le travail de l'employé ou lui trouver un remplaçant. » Tous ces facteurs sont évidemment similaires à ceux examinés par l'employeur lorsqu'il congédie un employé sans motif valable.

Au regard de ces facteurs, la Cour d'appel a statué que M. Walker aurait dû donner un mois de préavis. En parvenant à cette conclusion, elle a noté qu'en tant qu'estimateur, l'employé n'avait que peu de pouvoir et de gestionnaire que le titre.

La Cour d'appel a indiqué que la prochaine étape consistait à déterminer le montant des éventuels dommages-intérêts résultant de l'absence de préavis d'un mois. Elle a déclaré qu'ils ne dépendaient pas tant des coûts engagés par la société en raison du départ de l'employé, mais plutôt de ceux liés à l'absence de préavis raisonnable.

La Cour d'appel a estimé à environ 5 875 \$ les frais de transport relatifs à la nécessité de faire venir un employé à Kamloops pour assurer la poursuite des activités de la société après le départ soudain de M. Walker. Cependant, elle a rejeté les frais liés à la relocalisation de l'employé permanent à Kamloops, partant du principe qu'ils auraient été subis quand bien même M. Walker aurait donné son préavis.

Dans un dernier revirement, la Cour d'appel a tenu compte des quelque 6 000 \$ que la société n'avait pas eu besoin de verser à M. Walker pendant son mois de préavis. Cette économie s'avérant supérieure aux frais de 5 875 \$ engagés par Consbec, la Cour d'appel a conclu que la société n'avait subi aucun préjudice. Consbec est donc repartie bredouille.

Cette affaire est importante à plusieurs égards.

Elle souligne le devoir des employés de fournir un préavis en cas de démission et offre des indications quant à la définition du délai approprié à établir. En règle générale, les employés moins anciens doivent donner un préavis de deux à quatre semaines, mais cette période peut s'avérer plus longue pour les cadres supérieurs. En cas de délai spécifique à respecter, il est toujours préférable de préciser par écrit sa durée dans les conditions d'emploi.

L'affaire revêt également une importance particulière parce qu'elle met en évidence la difficulté pour les entreprises de prouver l'existence de dommages lorsqu'un employé omet de donner un préavis. Dans la plupart des cas, comme en témoigne l'affaire qui nous occupe, l'existence de dommages sera compliquée à prouver et, même en cas de dommages-intérêts recouvrables après la prise en considération des économies réalisées, le jeu n'en vaudra probablement pas la chandelle, car le coût de la procédure sera vraisemblablement plus élevé que le montant des dommages-intérêts. C'est pourquoi s'ils peuvent s'estimer lésés par l'absence de préavis, les employeurs ont peu de recours concrets contre leurs anciens employés.

Par

[Steve M. Winder](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](#)

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.