

Montréal, le 27 mars 2020

Madame Lucille Porlier, Directrice générale
Unité régionale de loisir et de sport du Bas-Saint-Laurent
38, rue Saint-Germain Est, bureau 304
Rimouski (Québec) G5L 1A2

Objet : Opinion juridique – Résiliation de contrats et remboursement
N/D : 30120

Madame,

Suite aux mesures prises par le gouvernement provincial dans le but de freiner la propagation de la COVID-19 au sein de la population, plusieurs organismes culturels, sportifs ou de loisirs ont dû cesser leurs activités, soit pour se conformer aux directives du gouvernement, soit parce qu'il leur est maintenant impossible de rendre leurs services.

MANDAT

Afin de répondre aux interrogations de vos membres et les assister dans les démarches qu'ils devront prochainement entreprendre découlant des conséquences desdites mesures gouvernementales, vous nous avez donné le mandat :

1. de déterminer comment un contrat à durée indéterminée peut être résilié dans les circonstances;
2. de déterminer si et, le cas échéant, comment un contrat à durée déterminée peut être résilié dans les circonstances;
3. de déterminer les modalités de remboursement pour les montants perçus concernant des activités ou événements qui n'auront pas eu lieu ou qui ne pourront être complétées;

Note liminaire : *L'information juridique fournie ci-après est générale et n'est pas nécessairement applicable à tous les contrats. Il est important de prendre en compte le contrat dans son entièreté avant d'y mettre fin. En effet, une clause particulière concernant la résiliation y a peut-être été intégrée. Si tel était le cas, sachez que les parties peuvent prévoir des modalités spécifiques qui iraient à l'encontre de l'information générale fournie plus bas. La consultation d'un conseiller juridique est fortement suggérée. L'opinion qui suit repose sur la prémisse qu'aucune disposition dans le contrat ne prévoit de modalités spécifiques pour la force majeure.*

RÉPONSE SOMMAIRE

1. Si l'on tient pour acquis que la pandémie de la COVID-19 est une force majeure, ce qui est selon nous le cas, un employeur pourrait mettre fin sans préavis à un contrat de travail à durée indéterminée.
2. Pour ce qui est du contrat de travail à durée déterminée, il est habituellement reconnu que le contrat ne peut être résilié avant le terme que pour un motif sérieux touchant habituellement la qualité de la prestation de travail du salarié. Rien n'empêche cependant un employeur de mettre prématurément fin au contrat de travail malgré tout.
3. L'organisme qui annule un événement, un cours ou une activité devrait rembourser les participants au *pro rata* du service qui a été rendu. Il est également possible pour l'organisme de reporter un événement, un cours ou une activité. Le participant aurait alors le droit de refuser. Dans un tel cas, l'organisme devrait rembourser le participant.

ANALYSE

Obligations des parties en cas de force majeure

La force majeure est définie par la loi et la jurisprudence comme étant un événement qui, au moment de la conclusion du contrat, était imprévisible et qui empêche le prestataire de service de fournir son service de manière absolue et permanente. La notion d'imprévisibilité de l'événement doit être évaluée selon le principe légal de la personne « raisonnablement prudente et diligente » qui, placée dans les mêmes circonstances, arriverait à la conclusion qu'il s'agit bel et bien d'un événement de force majeure.

Nous sommes d'avis que la pandémie mondiale de la COVID-19 satisfait les critères énumérés ci-dessus et peut constituer un cas de force majeure. Or, sachez qu'aucun tribunal ne s'est encore prononcé officiellement en ce sens.

Le *Code civil du Québec* (« C.c.Q. ») prévoit qu'une partie empêchée d'exécuter son obligation pour cause de force majeure est alors libérée.¹ Cependant, il prévoit également qu'une partie à un contrat peut décider d'engager sa responsabilité ou d'assumer les risques malgré la survenance d'une force majeure.²

Les parties pourraient par ailleurs déterminer dans leur contrat quels événements constituent ou ne constituent pas une force majeure.

C'est pourquoi, lors de la résiliation d'un contrat pour cause de force majeure, il faut examiner attentivement le contrat dans son ensemble afin de vérifier si des modalités de résiliation concernant la force majeure n'y seraient pas prévues.

Résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée

Un contrat à durée indéterminée est un contrat par lequel les parties n'ont pas fixé la date de fin du contrat.

Selon le *Code civil du Québec*, chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un préavis. Ce préavis doit être raisonnable. Il doit tenir compte des particularités de l'emploi, notamment, sa nature, les circonstances dans lesquelles il s'exerce et la durée de la prestation de travail.³ La *Loi sur les normes du travail* (RLRQ c N-1.1) (« L.n.t. ») prévoit à cet effet un délai différent selon l'ancienneté du salarié.⁴

Or, le préavis n'est pas nécessaire dans certains cas, notamment lorsque la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'une force majeure.⁵

Dans le cas en l'espèce, il est raisonnable de penser que les mesures gouvernementales prohibant les rassemblements, ordonnant la fermeture des entreprises non essentielles et exigeant le confinement de la population, le tout empêchant ainsi l'employeur d'exercer ses activités, soient considérées comme une force majeure permettant de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis.

Résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée

Un contrat à durée déterminée est, quant à lui, un contrat par lequel les parties ont convenu à l'avance d'une date de fin, soit, par exemple, à une date précise ou suivant la survenance d'un événement.

¹ Article 1470 C.c.Q.

² Articles 1470 et 1693 C.c.Q.

³ Article 2091 C.c.Q.

⁴ Article 82 L.n.t.

⁵ Article 82.1 L.n.t.

Règle générale, on ne peut résilier un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration du terme ou de l'échéance. Même si l'employeur décide de rompre prématurément le lien d'emploi, l'employeur est habituellement responsable de verser au salarié le salaire qu'il aurait reçu si le contrat avait été exécuté au complet.

Bien qu'il soit possible pour une partie de résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail pour un motif sérieux⁶, les tribunaux ne semblent pas interpréter la force majeure comme étant justement un « motif sérieux ».

Le sens que la jurisprudence a donné à l'expression « motif sérieux » est plutôt celui de faute grave du salarié, de cause se rapportant à la conduite du salarié ou de cause se rapportant au défaut du salarié d'exécuter sa prestation de travail.

Malgré ce qui précède, il est tout de même possible de choisir de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée en ne payant délibérément que la portion du travail qui a été effectuée. Il existe un risque que le salarié demande, à bon droit, le paiement de la totalité de la somme due par le contrat. Cependant, considérant les circonstances, il est également possible que le salarié comprenne la situation et l'accepte, surtout si l'employeur est un organisme avec des moyens limités.

Il est important de noter que l'évaluation de la réelle intention des parties doit être prise en compte afin d'établir s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est renouvelé régulièrement et que ledit renouvellement ne semble être qu'une formalité administrative, un tribunal pourrait conclure que la réelle intention des parties était que la relation de travail en soit une à durée indéterminée, et ce, même si une date de fin est prévue au contrat. On appliquera alors les dispositions relatives aux contrats à durée indéterminée.

Remboursement

Généralement, l'organisme entretient une relation de commerçant/consommateur avec les participants à un de ses événements, cours ou activités. Les contrats alors conclus entre eux sont des contrats de service selon le *Code civil du Québec* qui sont aussi des contrats de consommation régis par la *Loi sur la protection du consommateur*, RLRQ c P-40.1 (« L.p.c. »). Bien que la L.p.c. ne traite pas spécifiquement des cas de force majeure concernant les événements ponctuels ou les cours et activités à exécution successive qui seraient annulés, un parallèle peut être fait avec d'autres articles de la loi.

⁶ Article 2094 C.c.Q.

Enfreindre la L.p.c. peut mener à l'imposition d'une amende entre 1 000 \$ et 40 000 \$, variant selon le préjudice économique causé à un consommateur ou à plusieurs consommateurs et les avantages retirés par la commission de l'infraction.⁷ Or, puisqu'aucun article ne traite spécifiquement de la question, il est difficile de déterminer si simplement déroger à l'essence de la L.p.c. serait assimilé à contrevenir la loi.

Chose certaine, l'annulation d'un événement, d'un cours ou d'une activité est, en fait, la résiliation du contrat entre le commerçant/prestataire de service et le consommateur/client.

Il semble que l'annulation d'un événement ponctuel à cause d'une force majeure nécessite que le prestataire de service rembourse le client.⁸ Donc, si l'événement n'a tout simplement pas lieu, il faudrait rembourser en totalité le coût du billet ou des frais d'inscription.

Pour les cours ou activités à exécution successive, le remboursement se fera au *pro rata* des services rendus. À cet effet, un parallèle peut être fait avec les dispositions de la L.p.c. traitant de la résiliation du contrat par le consommateur.⁹ On y indique que les seules sommes que le commerçant peut exiger de lui sont le prix des services qui lui ont été fournis et une pénalité équivalente à la moins élevée des sommes suivantes: 50 \$ ou au plus 10% du prix des services qui ne lui ont pas été fournis. Le commerçant doit rembourser au consommateur l'argent qu'il lui doit dans les dix jours qui suivent la résiliation du contrat.

Dans la situation actuelle, il serait donc nécessaire de rembourser le participant pour la portion du cours ou de l'activité qui a été annulée. Bien que la loi prévoit également le paiement d'une pénalité dans le cas d'une résiliation par le consommateur, nous sommes d'avis qu'il ne serait pas légitime de la réclamer dans un contexte d'annulation pour cause de force majeure. Au niveau du délai de remboursement, nous estimons que l'organisme doit faire son possible pour rembourser les participants dans les meilleurs délais, un délai de dix jours pouvant ne pas être réaliste dans les circonstances.

Par ailleurs, il est possible pour l'organisme de reporter les événements, les cours ou les activités. Le participant peut cependant refuser. Dans un tel cas, l'organisme devra alors rembourser le participant.

Dans le milieu artistique, on a suggéré de ne pas demander de remboursement pour un événement qui serait annulé, mais plutôt de considérer le tout comme une aide financière aux artistes affectés par la crise. Peut-être les organismes pourraient-ils

⁷ Articles 279 et 280 L.p.c.

⁸ Articles 1693 et 1694 C.c.Q.

⁹ Articles 195 et 196 L.p.c.

s'en inspirer et offrir cette option en sensibilisant les gens à leur situation financière précaire.

CONCLUSION

Tout le monde est affecté de près ou de loin par la crise engendrée par la pandémie de la COVID-19. Les organismes auront à faire des choix difficiles qui pourraient les amener à déroger de ce qui est prescrit par la loi. Dans l'évaluation du risque, il faut tenir compte de plusieurs facteurs, notamment, la relation avec la clientèle, la santé financière de l'organisme, le préjudice causé à autrui et le préjudice subi par l'organisme. L'important est de comprendre la législation applicable, de connaître les risques encourus si on y déroge et, le cas échéant, d'être en mesure de les assumer.

....

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'un complément de recherche ou d'information supplémentaire.

Espérant avoir répondu à vos questions, nous vous prions d'agréer, Madame, nos sincères salutations.

LEGROS ST-GELAIS CHARBONNEAU, AVOCATS



Par : Me Andrée-Anne McInnes, avocate
AAM