

# La rupture du contrat par volonté unilatérale en droit québécois

Claude Fabien

Volume 36, numéro 1, 2006

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1027103ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1027103ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Fabien, C. (2006). La rupture du contrat par volonté unilatérale en droit québécois. *Revue générale de droit*, 36(1), 85–109.  
<https://doi.org/10.7202/1027103ar>

Résumé de l'article

La rupture par volonté unilatérale occupe une place non négligeable dans l'économie du contrat. L'auteur en étudie les deux principales manifestations, d'abord comme méthode de désengagement des parties dans les contrats véhicules de services (contrats de travail, de service et de mandat) et ensuite comme méthode de protection d'une partie en position de faiblesse dans certains contrats, notamment en matière de consommation. Si les règles de rupture-protection paraissent claires et d'une sagesse relativement incontestable, il en va autrement des règles de rupture-désengagement dans les contrats véhicules de services. L'étude signale deux difficultés qui ne sont pas encore entièrement résolues : d'une part, l'harmonisation des règles de résiliation des contrats de travail, de service et de mandat et, d'autre part, l'équilibre à réaliser entre les intérêts légitimes des parties dans la résiliation du contrat de service et celle du contrat de mandat.

---

# La rupture du contrat par volonté unilatérale en droit québécois\*

CLAUDE FABIEN

Professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal

## RÉSUMÉ

*La rupture par volonté unilatérale occupe une place non négligeable dans l'économie du contrat. L'auteur en étudie les deux principales manifestations, d'abord comme méthode de désengagement des parties dans les contrats véhicules de services (contrats de travail, de service et de mandat) et ensuite comme méthode de protection d'une partie en position de faiblesse dans certains contrats, notamment en matière de consommation. Si les règles de rupture-protection paraissent claires et d'une sagesse relativement incontestable, il en va autrement des règles de rupture-désengagement dans les contrats véhicules de services. L'étude signale deux difficultés qui ne sont pas*

## ABSTRACT

*Termination by unilateral decision is an important feature of contracts. This paper studies two main forms of such termination, first as a method of withdrawal of a party to one of the contracts for provision of services (contract of employment, contract of enterprise or for services, and mandate), second as a method for protecting the weaker party in certain types of contracts, in particular consumer contracts. Whilst termination rules designed for the protection of a weaker party are easily justified, this is less obvious as regards rules allowing the unilateral withdrawal of either party in contracts for the provision of services. The paper points out two difficulties as yet*

---

\* Ce texte a fait l'objet d'une communication présentée le 27 mai 2005 aux Journées brésiliennes de l'Association Henri-Capitant.

*encore entièrement résolues : d'une part, l'harmonisation des règles de résiliation des contrats de travail, de service et de mandat et, d'autre part, l'équilibre à réaliser entre les intérêts légitimes des parties dans la résiliation du contrat de service et celle du contrat de mandat.*

*unresolved to wit, on one hand, the harmonization of rules of termination amongst the three contracts dealing with the provision of services and, on the other, the balance to be maintained between the legitimate interests of the parties in case of unilateral termination of the contract for services and of mandate.*

**SOMMAIRE**

Introduction.....	86
1- La rupture-désengagement .....	88
A. Le droit à la rupture .....	89
B. Le prix de la rupture .....	93
1) contrat de travail .....	93
2) contrat de service ou d'entreprise .....	98
3) contrat de mandat.....	101
2- La rupture-protection .....	105
Conclusion .....	107

**INTRODUCTION**

*Pacta sunt servanda*<sup>1</sup>. Implicite dans le *Code civil du Bas Canada*, ce principe fondamental de la théorie des obligations a heureusement été explicité, dans le *Code civil du Québec*<sup>2</sup>, sous la forme suivante : « Toute personne a le devoir d'honorer

1. Les contrats doivent être respectés. A. MAYRAND, *Dictionnaire de maximes et locutions latines utilisées en droit québécois*, Montréal, Guérin, 1972, p. 133.

2. Le *Code civil du Québec* est entré en vigueur en 1994. Il a succédé au *Code civil du Bas Canada*, fortement inspiré du *Code civil français*, adopté en 1866 et en vigueur dans la province de Québec de 1867 à 1994.

les engagements qu'elle a contractés. » (article 1458 C.c.Q.). La force obligatoire des contrats s'exprime aussi dans les dispositions suivantes : « Le contrat valablement formé oblige tous ceux qui l'ont conclu [...] » (article 1434 C.c.Q.) et « Le contrat ne peut être résolu, résilié, modifié ou révoqué que pour les causes reconnues par la loi ou de l'accord des parties. » (article 1439 C.c.Q.). Alors qu'il semble tout naturel que les parties puissent mettre fin à leur contrat d'un commun accord ou qu'une partie puisse y mettre fin pour cause d'inexécution fautive de son cocontractant (article 1604 C.c.Q.), la rupture du contrat par la volonté d'une seule partie peut paraître paradoxale. Elle est pourtant possible, efficace et même nécessaire dans certains cas : elle constituera l'essentiel de notre propos.

La rupture du contrat par volonté unilatérale est certes intéressante, sur le plan théorique, comme dérogation au principe de la force obligatoire des contrats. Elle l'est aussi, sur le plan pratique, en raison de la place importante qu'elle occupe dans les contrats de travail, de service ou d'entreprise et de mandat. Ces contrats comportent un mécanisme de rupture permettant à l'une ou à l'autre des parties de se *désengager* par un acte unilatéral appelé *résiliation*. Cet acte a comme caractéristique de mettre fin au contrat pour l'avenir seulement, tout en maintenant tous ses effets jusqu'au moment du désengagement (article 1606 C.c.Q.). Bien que le terme *rupture* ne fasse pas partie du vocabulaire du Code civil, ses vertus descriptives paraissent commodes pour étudier en parallèle une autre forme de rupture unilatérale du contrat qui semble plutôt justifiée par un objectif de *protection* de la partie la plus faible, comme dans le cas du consommateur qui peut échapper à un achat téméraire, au terme d'un certain délai de réflexion. Sa décision constitue un acte de *résolution* : le contrat sera réputé n'avoir jamais existé et les parties seront replacées dans leur situation d'avant contrat (article 1606 C.c.Q.).

Ainsi, nous traiterons successivement de la *rupture-désengagement* (1) et puis de la *rupture-protection* (2). Dans le premier volet, nous étudierons des contrats qui sont des véhicules de services (ceux du salarié, du prestataire de services, de l'entrepreneur ou du mandataire), alors que dans le second, nous retrouverons surtout des contrats voués à

l'échange de biens. Dans chaque cas, nous verrons, d'une part, comment s'articule la faculté de rupture par volonté unilatérale et, d'autre part, quel est le prix de la rupture. Il ne sera question ni de rupture du commun accord des parties, ni de la rupture pour cause d'inexécution fautive de l'une des parties.

## 1. LA RUPTURE-DÉSENGAGEMENT

Les contrats de travail, de service ou d'entreprise, et de mandat ont de forts caractères distinctifs. Dans le contrat de travail, le salarié effectue un travail sous la direction et le contrôle d'un employeur (article 2085 C.c.Q.). Dans le contrat de service ou d'entreprise, le prestataire de services ou l'entrepreneur s'engage envers un client à fournir un service ou à réaliser un ouvrage, sans aucun lien de subordination et en toute liberté quant aux moyens d'exécution (article 2098 C.c.Q.). Dans le contrat de mandat, le mandataire s'engage à représenter le mandant dans l'accomplissement d'un acte juridique avec un tiers (article 2130 C.c.Q.). Si la frontière entre le contrat de travail et le contrat de service<sup>3</sup> se laisse aisément tracer sur la base du critère de la subordination, leur relation avec le contrat de mandat est plus complexe. Le pur contrat de mandat est rare, en pratique. Le mandataire rémunéré sera, la plupart du temps, soit un salarié s'il est subordonné au mandant, soit un prestataire de services s'il agit en toute autonomie par rapport à son client, comme dans les professions dites libérales qui comportent une fonction de représentation. On se trouvera, dans ces cas, en présence de contrats mixtes, où les règles du mandat régiront les rapports des parties avec les tiers, alors qu'il faudra rechercher dans le contrat de travail ou de service les règles régissant les rapports internes entre les parties<sup>4</sup>.

---

3. Par commodité, nous emploierons l'expression *contrat de service* pour désigner à la fois le contrat de service et le contrat d'entreprise, un raccourci d'autant plus justifié qu'ils partagent le même mécanisme de résiliation unilatérale.

4. C. FABIEN, « Les règles du mandat » dans *La réforme du Code civil*, volume 2, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1993, p. 885, n° 3.

Ces contrats ont néanmoins des traits communs. Ce sont des contrats à exécution successive. Ils sont des véhicules de service. Ils comportent des mécanismes de rupture unilatérale, généralement disponibles pour les deux parties, moyennant un prix à payer dont le principal facteur de variation sera le caractère licite ou illicite de la rupture.

### A. LE DROIT À LA RUPTURE

Dans le contrat de travail, l'employeur et le salarié ont tous deux la faculté de résilier le contrat (articles 2091 et 2094 C.c.Q.). Cet acte connaît diverses appellations, dans le contexte du droit du travail. Le *congédiement* est la résiliation par l'employeur pour cause d'inexécution fautive du salarié, alors que le *licenciement* est la résiliation pratiquée par l'employeur pour des causes économiques étrangères au comportement du salarié<sup>5</sup>. Dans le cas de la résiliation par le salarié, on parle volontiers de *démission*. Dans le contrat de service, le client et le prestataire de services ont tous deux la faculté de résilier le contrat (articles 2125 et 2126 C.c.Q.). Dans le contrat de mandat, mandant et mandataire jouissent de la même faculté de résiliation, le mandant par sa *révocation* du mandat (article 2176 C.c.Q.), le mandataire par sa *renonciation* au mandat (article 2178 C.c.Q.).

On voudra peut-être objecter ici que la faculté de résilier n'est pas universelle et qu'il existe, dans chaque cas, des conditions qui en déterminent la licéité. On répondra que toute résiliation a un effet universel, celui de mettre fin au contrat, sans égard à sa licéité. Même si la résiliation est illicite, le tribunal ne pourra pas ordonner l'exécution en nature des obligations. Il limitera la sanction à une condamnation à des dommages-intérêts. Cette solution fait même l'objet d'une disposition expresse dans le contrat de mandat. La résiliation faite en contravention d'une clause d'irrévocabilité du mandat ou d'une clause de renonciation à la résiliation provoque néanmoins la fin du mandat (article 2179 C.c.Q.). Les

---

5. R.P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec*, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 178, n<sup>o</sup> 254.

principales exceptions se trouvent en droit du travail et souvent en dehors de la compétence des tribunaux de droit commun<sup>6</sup>. Par exemple, le *Code du travail* autorise l'arbitre de grief à ordonner la réintégration du salarié congédié sans cause juste et suffisante, dans le contexte d'une convention collective de travail<sup>7</sup>. La *Loi sur les normes du travail* (article 124) autorise la Commission des relations du travail à adopter la même solution en faveur d'un salarié congédié illégalement, dans certains cas de contrat individuel de travail<sup>8</sup>. Dans cette dernière hypothèse, le gain pour le salarié risque d'être de courte durée, puisque l'employeur peut toujours récidiver en donnant au salarié réintégré un délai de congé conforme à la loi, pour rompre le contrat (article 82 L.n.t. et article 2091 C.c.Q.). La *Charte des droits et libertés de la personne* permet d'obtenir du Tribunal des droits de la personne une ordonnance de réintégration du salarié congédié en contravention d'un droit qu'elle protège ou pour un motif de discrimination qu'elle interdit<sup>9</sup>.

Traditionnellement, les tribunaux de droit commun ont été réticents à réintégrer le salarié congédié illégalement, préférant limiter la sanction de l'illégalité à des dommages-intérêts. La situation a évolué en faisant apparaître deux atténuations. En premier lieu, lorsque le motif du congédiement constitue une violation d'un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, un tribunal de droit commun peut aussi avoir compétence pour intervenir sur la base de l'article 49 de la *Charte*. Il jouit alors d'une large discrétion pour imposer les mesures de redressement appropriées aux circonstances, y compris la réintégration du salarié<sup>10</sup>. En second lieu, la Cour d'appel a ouvert la voie à la possibilité d'ordonner la réintégration d'un salarié congédié

---

6. Pour un inventaire plus complet de ces exceptions, voir : *op. cit.*, note 5, p. 120, n° 166.

7. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 14, 100, 100.12. F. MORIN, J.-Y. BRIÈRE, *Le droit des rapports collectifs de travail*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1998, p. 1033, n° IV-192.

8. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

9. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 49 et 82. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 5, p. 54, n° 72.

10. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 5, p. 49, n° 60.

illégalement pour d'autres motifs<sup>11</sup>. Toutefois, il semble probable que cette solution ne puisse s'appliquer qu'au contrat de travail à durée déterminée<sup>12</sup>. Dans le cas du contrat à durée indéterminée, l'hypothèse de la réintégration semble peu compatible avec la résiliation discrétionnaire permise par l'article 2091 C.c.Q. Elle est en outre dépourvue d'intérêt pratique significatif, du fait que l'employeur peut toujours en contrer les effets en donnant au salarié un délai de congé conforme à la loi. Comme, en réalité, le contrat de travail est presque toujours un contrat à durée indéterminée, on peut penser que la réintégration du salarié va demeurer l'exception et que, le plus souvent, la résiliation unilatérale pratiquée par l'employeur va mettre fin au contrat.

Même si les divers mécanismes de résiliation se ressemblent, dans cet effet commun de mettre fin au contrat, il est plus difficile de leur trouver un fondement commun. Pour le salarié, la liberté de démissionner est fondamentale. Elle marque la différence entre l'esclavage et la conception contemporaine du contrat de travail. Pour l'employeur, la faculté de congédier ou de licencier est sans doute inhérente au libéralisme économique et à la liberté du commerce. Elle est tempérée par les normes du travail qui sont d'ordre public et par l'aménagement des rapports collectifs du travail. Dans le contrat de service, le client ne contrôle pas la manière dont le prestataire exécute ses obligations : il doit nécessairement avoir confiance en lui. Si cette confiance s'épuise, on comprend le client de vouloir mettre fin au contrat. Par ailleurs, le prestataire de services ou l'entrepreneur est généralement un professionnel, expert en son domaine. Il est habitué à évaluer et à assumer des risques. La faculté de résilier, dans son cas, ne semble pas avoir un fondement aussi convainquant, sinon celui d'assurer une certaine forme de symétrie ou d'équilibre avec la liberté dont jouit le client. Dans le cas du mandat, la faculté, pour le mandant, de révoquer le mandat a

---

11. *Ville de Rock Forest c. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000 (C.A.); *Centre d'accueil Horizon de la jeunesse c. Schacter*, [1997] R.J.Q. 1828 (C.A.). R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 5, p. 130, n° 176.

12. M.-F. BICH, « Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et expectatives », dans BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *Développements récents en droit du travail* (1996), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 282-289.

un double fondement. D'une part, elle est inhérente à l'autonomie de la volonté du mandant : pour ne pas être lié envers un tiers contre son gré, le mandant doit pouvoir en tout temps mettre fin au mandat lorsqu'il a changé d'avis. D'autre part, comme il ne traite pas directement avec le tiers, il doit avoir une totale confiance envers celui qui va exprimer son propre consentement pour le lier à ce tiers. S'il perd confiance, il y a certes un motif légitime de révoquer le mandat. Enfin, la faculté consentie au mandataire de renoncer au mandat semble inspirée par un souci d'équilibre et de symétrie, comme pour le prestataire de services.

Une partie peut-elle, par contrat, renoncer à la faculté de résilier l'un de ces contrats, ou s'agit-il de dispositions d'ordre public? On a soutenu que la faculté du client de résilier le contrat de service est d'ordre public et qu'il ne pouvait y renoncer avant que son droit à la résiliation ne soit né, moment qui sera nécessairement postérieur à la formation du contrat<sup>13</sup>. C'est en partie un faux problème, dans la mesure où la résiliation, même pratiquée en violation d'une clause qui l'interdit, aura toujours l'effet de mettre fin au contrat. La sanction sera limitée aux dommages-intérêts. Rien n'empêche de stipuler des aménagements contractuels, en matière de réparation du préjudice ou de clause pénale. La seule exception est celle que la loi édicte en faveur du salarié qui ne peut renoncer à la réparation du préjudice que lui cause une résiliation illégale (article 2092 C.c.Q.). Cette exception confirme *a contrario* la liberté de stipuler dans les autres cas. Enfin, la pratique des clauses d'irrévocabilité dans les mandats donnés aux courtiers immobiliers n'a jamais été invalidée par les tribunaux. Le législateur en a même clairement confirmé la validité à la faveur de la révision du Code civil (article 2179 C.c.Q.). Si le client révoque le mandat en contravention d'une clause d'irrévocabilité, il réussira à mettre fin aux pouvoirs de représentation de son courtier mais il devra en payer le prix.

---

13. V. KARIM, *Les contrats d'entreprise, de prestation de service et d'hypothèque légale*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2004, p. 338.

## B. LE PRIX DE LA RUPTURE

Le prix de la résiliation unilatérale va varier en fonction de son caractère licite ou illicite. Si la résiliation est licite, les conséquences se limiteront en principe à l'exécution des obligations réciproques jusqu'au moment de la résiliation, cette dernière ne mettant fin au contrat que pour l'avenir (article 1606 C.c.Q.). Si la résiliation est illicite, les conséquences seront celles de l'inexécution fautive du débiteur. Ce dernier est tenu de réparer la totalité du préjudice qui en est la conséquence directe (article 1607 C.c.Q.). Les dommages-intérêts qu'il doit au créancier couvrent non seulement la perte qu'il a subie, mais aussi le gain dont il est privé (article 1611 C.c.Q.). Les conditions de la licéité de la résiliation et ses conséquences particulières varient d'un contrat à l'autre.

### 1) contrat de travail

Les principales règles du *Code civil du Québec* sur la résiliation du contrat de travail s'articulent comme suit :

**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.

**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.

**2094.** Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail est licite, pour l'une ou l'autre partie, dans deux cas : lorsqu'elle est fondée sur un *motif sérieux* (article 2094 C.c.Q.) et lorsque, le contrat étant de durée indéterminée, une partie donne à l'autre un *délai de congé raisonnable*, eu égard aux circonstances (article 2091 C.c.Q.).

Malgré les apparences, le premier cas n'en est pas un de résiliation par volonté unilatérale. Il se confond avec la résiliation pour cause d'inexécution fautive du cocontractant. En effet, le poids de la jurisprudence et de la doctrine<sup>14</sup>, dans le domaine particulier des relations de travail, a donné à l'expression *motif sérieux* une interprétation restreinte à l'inexécution fautive du cocontractant, sans vouloir l'étendre à des motifs tout aussi sérieux qui auraient été attribuables à des facteurs externes à son comportement, comme par exemple une dure récession ou le cancer de l'employeur. Au cours du processus de révision du Code civil, des initiés ont d'ailleurs réclamé que l'expression *motif sérieux* soit écartée au profit de l'expression *motif juste et suffisant*, déjà consacrée par la jurisprudence arbitrale en matière de congédiement de salariés régis par des conventions collectives. La suggestion n'a pas été retenue. Il n'y a pas lieu de le regretter, puisque l'expression suggérée n'est pas plus significative. Le véritable sens de la règle, c'est que la résiliation doit être justifiée par une *faute d'une gravité proportionnelle à la sanction sévère* que constitue la rupture du contrat. La pratique qualifie le congédiement de *peine de mort* du salarié, pour signifier jusqu'à quel point sa faute doit avoir été grave pour lui mériter un tel châtement. Cela veut dire qu'une faute légère, passagère ou de peu d'importance ne peut pas justifier un congédiement ou une démission. Cette solution, bien implantée en jurisprudence arbitrale, est vraisemblablement celle que le législateur a cherché à traduire à l'article 2094 C.c.Q. Il aurait pu être plus clair, d'autant plus qu'il a édicté ailleurs une règle générale, d'ordre public, qui interdit la résolution ou la résiliation du contrat « lorsque le défaut du débiteur est de peu d'importance », et qu'il permet au tribunal de la remplacer par une « réduction proportionnelle de l'obligation corrélative » (article 1604 C.c.Q.).

Le second cas de résiliation licite est celui du contrat de travail à durée indéterminée. Une partie peut le rompre en donnant à l'autre un délai de congé d'une durée raisonnable (article 2091 C.c.Q.). Il s'agit d'un préavis par lequel une

---

14. D. JUTRAS, « La résiliation unilatérale ou les joies de l'exégèse », (2002) 81 *Revue du Barreau canadien* 153, 159.

partie indique à l'autre la date à laquelle elle entend mettre fin au contrat. Ce délai doit lui permettre de se faire à l'idée de la rupture et de prendre des mesures concrètes pour en pallier les inconvénients. La *Loi sur les normes du travail*<sup>15</sup> prescrit le délai de congé minimal qu'un employeur doit donner à un salarié lorsqu'il met fin à son emploi : une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service, deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service, quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service et huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service. Le salarié peut toujours revendiquer un délai de congé plus long, qui sera déterminé, le cas échéant, en tenant 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 » (article 2091 C.c.Q.). Si l'employeur juge que le maintien dans l'emploi risque d'être problématique pendant la durée du délai de congé, il peut provoquer la rupture immédiate en payant immédiatement tout le salaire et les bénéfices correspondant au délai de congé.

Même en cas de résiliation licite, les parties demeurent tenues d'exécuter certaines obligations, soit implicites, soit expressément mentionnées. L'employeur doit certes payer le salaire gagné jusqu'au départ du salarié. Il doit lui fournir un certificat de travail (article 2096 C.c.Q.). Il doit exercer sa faculté de résilier en respectant les exigences de la bonne foi (articles 7 et 1475 C.c.Q.). Le salarié, quant à lui, doit fournir une juste prestation de travail jusqu'à son départ. Son devoir de loyauté et de confidentialité persiste pendant un délai raisonnable après la cessation de son contrat et dure indéfiniment lorsque l'information confidentielle qu'il a connue dans le cadre de son emploi réfère à la réputation ou à la vie privée d'autrui (article 2088 C.c.Q.).

La résiliation est illicite dans deux cas. D'une part, le contrat de travail à durée déterminée ne souffre pas de résiliation par volonté unilatérale. Les parties sont tenues jusqu'au terme convenu. Si l'employeur met fin au contrat avant terme, le salarié a droit à la pleine mesure de sa rémunération jusqu'à la date d'expiration convenue. Le salarié a le

---

15. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 82 et 83.

devoir de limiter sa perte en cherchant du travail et en exécutant celui qu'une personne raisonnable accepterait de faire, dans les circonstances<sup>16</sup>. Le salarié assume la même responsabilité s'il quitte prématurément son emploi. La plupart du temps, l'employeur ne tiendra pas rigueur à son salarié de démissionner, surtout s'il peut facilement le remplacer. Dans certains cas, le préjudice peut être important et l'employeur bien fondé de le réclamer. Ainsi un dentiste en rupture de contrat de travail a été condamné à payer 45 000 \$ d'indemnité à son employeur<sup>17</sup>.

D'autre part, si le contrat est à durée indéterminée, la résiliation faite sans préavis est illicite. L'employeur devra payer au salarié, à titre de réparation, le salaire et les bénéfices correspondant au délai de congé raisonnable qu'il a omis de donner. De la même manière, le salarié qui quitte sans prévenir, devra indemniser son employeur des dépenses et des inconvénients que lui a causés l'absence de préavis.

Dans tous les cas, il peut s'ajouter une indemnité distincte résultant de la faute d'une partie commise à l'occasion de la rupture du contrat. Si la manière dont il met fin au contrat est abusive, l'employeur doit indemniser le salarié pour le préjudice particulier que lui cause cette faute. Tel sera le cas si le salarié est victime de propos injurieux ou d'humiliations de la part de l'employeur. Cette indemnité est distincte de celle découlant de l'absence de préavis ou de son insuffisance<sup>18</sup>. Le salarié assume la même responsabilité s'il quitte de manière à perturber l'entreprise par un comportement ou des propos abusifs. Employeurs et salariés sont tenus de respecter, dans ces circonstances de rupture, les exigences de la bonne foi (articles 7 et 1475 C.c.Q.).

Les solutions du droit commun peuvent être modifiées par voie de stipulations contractuelles entre les parties, dans les limites de l'ordre public. Il convient de signaler deux limitations importantes. D'une part, l'employeur ne peut stipuler

---

16. J.-L. BAUDOIN, P. DESLAURIERS, *La responsabilité civile*, 6<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 888, n<sup>o</sup> 1344.

17. *Poirier c. Charron*, [1995] R.J.Q. 1197 (C.S.).

18. *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.); *Bristol-Myers Squibb Canada inc. c. Nicole Legros*, (C.A.) 31 janvier 2005, 500-09-012657-029.

un délai de congé inférieur à ceux prescrits par la *Loi sur les normes du travail*<sup>19</sup>. D'autre part, le salarié ne peut pas renoncer à la réparation du préjudice causé par un délai congé insuffisant ou une résiliation faite de manière abusive (article 2092 C.c.Q.).

L'analyse qui précède vise le contrat individuel de travail, tel que régi par le droit commun. Les rapports collectifs de travail sont principalement régis par le *Code du travail*<sup>20</sup> et par la convention collective. Le régime de résiliation du lien d'emploi est relativement semblable. La convention collective est un contrat à durée indéterminée. À son expiration, elle demeure en vigueur tant qu'elle n'a pas été renouvelée. L'employeur ne peut congédier un salarié que pour une cause expressément reconnue à la convention collective ou pour une *cause juste et suffisante*, expression qui a le même sens que le *motif sérieux* de l'article 2094 C.c.Q. Le salarié peut contester son congédiement par voie d'un grief dont le sort relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. Ce dernier a le pouvoir de rejeter le grief, de le maintenir en ordonnant la réintégration du salarié dans son emploi avec remboursement du salaire perdu ou, enfin, de substituer au congédiement une sanction moindre, comme une suspension à durée limitée. L'employeur peut aussi licencier un salarié pour un motif d'ordre économique, sans rapport avec la conduite du salarié. Il doit le faire en respectant les dispositions de la convention collective, comme par exemple l'ordre d'ancienneté. Même en l'absence de disposition expresse, il est tenu de donner un délai de congé conforme à l'article 2091 C.c.Q., puisque le salarié ne saurait y renoncer, même implicitement (article 2092 C.c.Q.). Le salarié qui démissionne est aussi soumis à la même obligation, mais elle n'est pratiquement jamais invoquée par l'employeur<sup>21</sup>.

---

19. *Loi sur les normes du travail*, précitée, note 15, art. 82.

20. *Code du travail*, précité, note 7.

21. Sur les rapports entre la convention collective et les règles du contrat individuel de travail édictées au Code civil, voir C. FABIEN, « Conventions collectives et contrats individuels de travail », dans M. SEWERYNSKI (dir.), *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, Amsterdam, Kluwer Law International, 2003, p. 133. Sur le droit du salarié syndiqué au bénéfice de l'article 2091 C.c.Q. en cas de silence de la convention collective, il convient de signaler l'avis contraire de la Cour suprême, sur division, dans sa décision du 27 janvier 2006, *Isidore Gagnon Ltée c. Tremblay*, [2006] CSC 2 (IIJCan).

## 2) contrat de service ou d'entreprise

Les principales règles du *Code civil du Québec* sur la résiliation du contrat de service s'articulent comme suit :

**2125.** Le client peut, unilatéralement, résilier le contrat, quoique la réalisation de l'ouvrage ou la prestation du service ait déjà été entreprise.

**2126.** L'entrepreneur ou le prestataire de services ne peut résilier unilatéralement le contrat que pour un motif sérieux et, même alors, il ne peut le faire à contretemps; autrement, il est tenu de réparer le préjudice causé au client par cette résiliation.

Il est tenu, lorsqu'il résilie le contrat, de faire tout ce qui est immédiatement nécessaire pour prévenir une perte.

**2129.** Le client est tenu, lors de la résiliation du contrat, de payer à l'entrepreneur ou au prestataire de services, en proportion du prix convenu, les frais et dépenses actuelles, la valeur des travaux exécutés avant la fin du contrat ou avant la notification de la résiliation, ainsi que, le cas échéant, la valeur des biens fournis, lorsque ceux-ci peuvent lui être remis et qu'il peut les utiliser.

L'entrepreneur ou le prestataire de services est tenu, pour sa part, de restituer les avances qu'il a reçues en excédent de ce qu'il a gagné.

Dans l'un et l'autre cas, chacune des parties est aussi tenue de tout autre préjudice que l'autre partie a pu subir.

Contrairement au contrat de travail et au mandat, les règles de résiliation du contrat de service ne sont pas symétriques. Le client peut résilier à volonté (article 2125 C.c.Q.). Le prestataire de services doit justifier d'un *motif sérieux* et agir *non à contretemps* (article 2126 C.c.Q.). Cette dernière expression, dérivée des termes du Code, pourrait être exprimée de façon plus élégante sous la forme *en temps opportun pour le client*.

Lorsque la résiliation est licite, le prix à payer pour l'une ou l'autre partie est relativement similaire. Le client est tenu de payer au prestataire la valeur des travaux exécutés jusqu'au moment où la résiliation prend effet et la valeur des

biens qu'il conservera (article 2129 C.c.Q.). Inversement, le prestataire sera tenu de restituer les avances qui dépassent la valeur de ses travaux, le cas échéant (article 2129 C.c.Q.). Il est aussi tenu de faire tout ce qui est immédiatement nécessaire pour prévenir une perte (article 2126 C.c.Q.). Étrangement, cette obligation est édictée uniquement à l'intention du prestataire qui résilie. Elle devrait également s'imposer au prestataire lorsque c'est le client qui résilie : elle découle alors des exigences de la bonne foi (article 1375 C.c.Q.). Elle devrait aussi s'imposer au client, pour la même raison, lorsque qu'il prend lui-même l'initiative de la résiliation. Enfin, le Code ne dit rien sur la manière dont la résiliation doit être faite ni sur la nécessité d'un préavis. Encore ici, la bonne foi exige que la résiliation ne soit pas faite de manière abusive et qu'elle soit précédée d'un préavis raisonnable, selon les circonstances (article 1375 C.c.Q.).

Une dernière obligation, en cas de résiliation licite, a suscité une vive controverse : « chacune des parties est aussi tenue de tout autre préjudice que l'autre partie a pu subir » (article 2129 alinéa 3 C.c.Q.). La controverse a surtout porté sur la résiliation à volonté par le client. Deux interprétations se sont affrontées. Selon la première, le client doit payer la totalité du préjudice que la résiliation cause au prestataire. Les dommages-intérêts dus doivent compenser la perte qu'il subit et le gain dont il est privé (article 1611 C.c.Q.)<sup>22</sup>. Selon la seconde interprétation, le client n'est pas tenu d'indemniser le prestataire pour le gain perdu, mais demeure tenu des pertes que lui cause la rupture, qualifiée d'intérêt négatif<sup>23</sup>. La Cour d'appel a clairement écarté, du champ de l'indemnisation, le gain perdu<sup>24</sup>. Elle affirme avec raison qu'il ne faut pas donner à l'exercice d'un droit les effets d'une inexécution fautive. Toutefois, la question des pertes causées au prestataire par la résiliation n'est pas entièrement

---

22. P. GIRARD, F. POIRIER, « La résiliation unilatérale du contrat d'entreprise ou de service : le client a-t-il toujours raison? », (2002) 36 *R.J.T.* 315.

23. D. JUTRAS, *loc. cit.*, note 14, p. 163; S. GAUDET, « Réflexions sur le droit de l'entrepreneur au gain manqué en cas de résiliation unilatérale du contrat d'entreprise ou de service » dans *Conférences Meridith 1998-1999*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 95.

24. *Pelouses Agrotis turf inc. c. Club de golf Balmoral*, 2003 IJCan 2728 (QC CA).

résolue, car le cas que devait trancher la Cour d'appel n'en comportait pas. D'une part, cette dernière semble accréditer la distinction entre l'indemnité de rupture, résultant de l'exercice d'un droit, et l'indemnité de responsabilité, découlant de l'inexécution d'une obligation<sup>25</sup>. D'autre part, elle adopte une interprétation littérale de la règle qui ne vise que le préjudice *déjà* réalisé au moment où la résiliation prend effet<sup>26</sup>. Cette précision semble plutôt reposer sur une distinction entre le préjudice causé au prestataire par l'exécution du contrat *jusqu'à* sa résiliation et le préjudice causé au prestataire *par* la résiliation, ce dernier n'étant dû que dans le cas de la résiliation illicite, comme à l'article 2126 C.c.Q. Il serait donc plus juste de dire que l'article 2128, alinéa 3 C.c.Q. ne vise que les pertes subies par une partie jusqu'à ce que l'autre résilie licitement le contrat, sans inclure celles qui sont causées par la résiliation elle-même.

Pour être licite, la résiliation par le prestataire doit reposer sur un *motif sérieux* (article 2126 C.c.Q.). Cette expression désigne certes une faute du client suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat. Mais dans un tel cas, ce n'est pas le prestataire qui doit indemniser le client en application de l'article 2129, alinéa 1 C.c.Q. : c'est tout à fait l'inverse. C'est le client qui doit indemniser le prestataire pour l'entier préjudice que lui cause son inexécution. Pour que l'article 2129 C.c.Q. puisse s'appliquer, il faut donner à l'expression *motif sérieux* une interprétation large<sup>27</sup> et concevoir qu'elle puisse être constituée de facteurs autres que l'inexécution fautive du client. Il peut s'agir de circonstances externes, comme une récession, de circonstances qui touchent le prestataire lui-même, comme la maladie, ou qui touchent même le client, comme un risque de conflit d'intérêts.

Lorsque la résiliation est illicite, elle s'analyse comme une inexécution fautive du contrat qui rend son auteur responsable de la totalité du préjudice qui en résulte, suivant les règles ordinaires (articles 1590, 1607, 1611 C.c.Q.). Il demeure tenu également des obligations découlant de la résiliation licite, que nous venons d'énumérer. Est illicite, la résiliation

---

25. *Id.*, paragraphe 37.

26. *Id.*, paragraphe 29.

27. D. JUTRAS, *loc. cit.*, note 14, p. 164.

faite par le prestataire sans motif sérieux ou à contretemps (article 2126 C.c.Q.). Si la résiliation est faite pour un motif sérieux mais à contretemps seulement, la responsabilité du prestataire serait sans doute limitée aux conséquences du moment choisi, par rapport à un moment plus opportun. Enfin, il n'est pas inconcevable que la résiliation faite par le client soit tout aussi illicite et sanctionnée de la même manière. Tel serait le cas d'une résiliation faite de mauvaise foi, avec intention de nuire ou pour un motif illégal comme une cause de discrimination prohibé par la *Charte des droits et libertés*<sup>28</sup>.

La faculté de résilier peut faire l'objet d'aménagements contractuels, au gré des parties. Rien ne s'oppose à ce qu'une partie renonce à sa faculté de résilier, comme en matière de mandat (article 2179 C.c.Q.), ou en détermine les modalités ou les conséquences sur les obligations des parties. Il n'y a pas de règle d'ordre public qui l'empêche, comme dans le cas du contrat de travail (article 2092 C.c.Q.). Il peut exister des limitations imposées par d'autres sources. Par exemple, le contrat de service constitue le cadre juridique des activités de bon nombre de professionnels régis par le *Code des professions*<sup>29</sup> et par des codes de déontologie professionnelle. Tous ces codes comportent des règles qui limitent la faculté du professionnel de résilier son contrat et qui interdisent les stipulations de non-responsabilité. Ces dispositions d'ordre public prévaudraient sur toute autre stipulation contractuelle.

### 3) contrat de mandat

Les principales règles du *Code civil du Québec* sur la résiliation du contrat de mandat s'articulent comme suit :

**2176.** Le mandant peut révoquer le mandat et contraindre le mandataire à lui remettre la procuration, pour qu'il y fasse mention de la fin du mandat. Le mandataire a le droit d'exiger du mandant qu'il lui fournisse un double de la procuration portant cette mention.

---

28. *Charte des droits et libertés*, L.R.Q., c. C-12.

29. *Code des professions*, L.R.Q., c. C-26.

Si la procuration est faite par acte notarié en minute, le mandant effectue la mention sur une copie et peut donner avis de la fin du mandat au dépositaire de la minute, lequel est tenu d'en faire mention sur celle-ci et sur toute copie qu'il en délivre.

**2178.** Le mandataire peut renoncer au mandat qu'il a accepté, en notifiant sa renonciation au mandant. Il a alors droit, si le mandat était donné à titre onéreux, à la rémunération qu'il a gagnée jusqu'au jour de sa renonciation.

Toutefois, il est tenu de réparer le préjudice causé au mandant par la renonciation faite sans motif sérieux et à contretemps.

**2179.** Le mandant peut, pour une durée déterminée ou pour assurer l'exécution d'une obligation particulière, renoncer à son droit de révoquer unilatéralement le mandat.

Le mandataire peut, de la même façon, s'engager à ne pas exercer le droit qu'il a de renoncer.

La révocation unilatérale ou la renonciation faite, selon le cas, par le mandant ou le mandataire malgré son engagement met fin au mandat.

**2181.** Le mandant qui révoque le mandat demeure tenu d'exécuter ses obligations envers le mandataire; il est aussi tenu de réparer le préjudice causé au mandataire par la révocation faite sans motif sérieux et à contretemps. [...]

**2182.** Lorsque le mandat prend fin, le mandataire est tenu de faire ce qui est la suite nécessaire de ses actes ou ce qui ne peut être différé sans risque de perte.

**2184.** À la fin du mandat, le mandataire est tenu de rendre compte et de remettre au mandant tout ce qu'il a reçu dans l'exécution de ses fonctions, même si ce qu'il a reçu n'était pas dû au mandant.

Mandant et mandataire jouissent tous deux de la faculté de résiliation par volonté unilatérale, selon un mode relativement symétrique. Les conditions de licéité pour la révocation du mandat par le mandant (article 2176 C.c.Q.) et pour la renonciation au mandat par le mandataire (article 2178 C.c.Q.) sont les mêmes : les deux actes doivent être faits pour un *motif sérieux* et non à contretemps.

En cas de résiliation licite, les obligations des parties s'établissent comme suit. Le mandant demeure tenu d'exercer ses obligations envers le mandataire (article 2181 C.c.Q.). Il doit notamment payer au mandataire la rémunération gagnée jusqu'au jour de la résiliation (article 2178 C.c.Q.). Le mandataire, quant à lui, doit produire sa procuration pour permettre au mandant d'y faire mention de la résiliation afin d'éviter qu'elle ne continue à le lier auprès de tiers trompés par un mandat apparent (articles 2162 et 2181, alinéa 2 C.c.Q.)<sup>30</sup>. Il doit faire ce qui est la suite nécessaire de ses actes ou ce qui ne peut être différé sans risque de perte (article 2182 C.c.Q.). Il doit rendre compte au mandant et lui remettre tout ce qu'il a reçu dans l'exécution du mandat (article 2184 C.c.Q.). Rien ne dit que « chacune des parties est aussi tenue de tout autre préjudice que l'autre partie a pu subir », comme dans la résiliation du contrat de service (article 2129 C.c.Q.). On peut le déplorer, dans la mesure où le problème est le même et aurait appelé une solution analogue. On peut la faire découler des effets normaux de la résiliation et dire qu'une partie est tenue d'indemniser l'autre du préjudice subi dans l'exécution du mandat, jusqu'au moment de la résiliation.

Qu'est-ce qu'un *motif sérieux*? Il y a lieu de donner à cette expression la même portée élargie que dans le contrat de service (article 2126 C.c.Q.)<sup>31</sup>. L'expression couvre l'inexécution fautive du cocontractant et, dans ce cas, c'est l'auteur de la faute qui doit indemniser celui qui résilie pour une telle cause. L'expression couvre aussi d'autres facteurs sérieux attribuables soit au cocontractant, soit aux circonstances, soit à l'auteur même de la résiliation.

La résiliation est illicite lorsque le mandant (article 2181 C.c.Q.) ou le mandataire (article 2178 C.c.Q.) la font sans motif sérieux ou à contretemps. La résiliation met fin aux pouvoirs de représentation du mandataire, mais l'auteur de la résiliation illicite est tenu de réparer la pleine mesure du préjudice causé par son inexécution, soit la perte subie par le créancier et le gain dont il est privé, selon la formule consacrée (article 1611

---

30. C. FABIEN, « Le nouveau droit du mandat » dans *La réforme du Code civil*, vol. 2, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1993, p. 924, n° 55.

31. *Id.*, p. 925; D. JUTRAS, *loc. cit.*, note 14, p. 168.

C.c.Q.). Si la résiliation est faite pour un motif sérieux mais à contretemps, les dommages-intérêts devraient être limités aux conséquences du choix du mauvais moment.

La résiliation peut être l'objet d'aménagements contractuels. Les parties peuvent stipuler une clause d'irrévocabilité du mandat : il s'agit d'une pratique commune, dans le domaine du courtage immobilier. Elles peuvent aussi stipuler une clause par laquelle le mandataire renonce à sa faculté de résiliation. Ces clauses sont parfaitement valides. Elles mettent fin aux pouvoirs de représentation du mandataire. Toutefois, la résiliation faite à l'encontre d'une telle clause reçoit pleine sanction en dommages-intérêts. Les parties peuvent aussi convenir de préavis de résiliation ou de clauses d'indemnisation<sup>32</sup>. La liberté contractuelle du mandataire peut être limitée par des prescriptions d'ordre public, notamment s'il est un professionnel régi par un code de déontologie. Tel sera le cas de l'avocat, du notaire, de l'architecte, de l'ingénieur ou du comptable, lorsqu'il accomplit des fonctions de représentation.

Les rapports entre les règles du mandat et celles du contrat de service ou de travail posent problème dans le cas des contrats mixtes. Le mandataire rémunéré est, la plupart du temps, un salarié ou un prestataire de services. Sur le plan de la théorie, il n'y a pas de difficulté. On applique les règles du mandat aux rapports des parties avec les tiers (rapports externes) et on applique aux rapports des parties entre elles (rapports internes) les stipulations de leur contrat et, à titre supplétif, les règles découlant de la qualification de leur contrat. Dans le cas de la résiliation, l'incompatibilité des règles crée parfois un problème insoluble. Le client de l'avocat peut résilier à volonté, selon les règles du contrat de service (article 2125 C.c.Q.) mais doit justifier d'un motif sérieux si on lui applique les règles du mandat (article 2181 C.c.Q.). L'employeur de l'avocat salarié ne peut pas résilier son contrat à durée déterminée, en vertu des règles du contrat de travail, mais pourrait résilier pour un motif sérieux, sous les règles du mandat (article 2181 C.c.Q.). Dans un cas où une

---

32. *Irving Rabinovitch Inc. c. Berkline Inc.*, Cour supérieure, 500-05-072125-022, 15 novembre 2004.

société commerciale, qui a eu recours aux loyaux services d'un agent manufacturier depuis de nombreuses années, mit brusquement fin à leur contrat, sans motif particulier, le tribunal a renoncé à appliquer les règles du contrat de service. Il a préféré qualifier le contrat de *sui generis* pour adopter une solution d'équité qui a valu, au mandataire révoqué, une indemnité de dix mois de revenus<sup>33</sup>.

## 2. LA RUPTURE-PROTECTION

En contraste avec les cas de désengagement que nous venons d'étudier, où la faculté de rupture est accordée aux deux parties, il existe des cas où cette faculté est réservée à une seule partie, en vue de favoriser ses intérêts particuliers. Ainsi, la caution jouit de la faculté de résilier un cautionnement donné pour une période indéterminée, après trois ans et avec un préavis suffisant (article 2362 C.c.Q.). Dans le prêt à usage, le prêteur peut reprendre le bien prêté à volonté, lorsqu'il en a lui-même un besoin urgent et imprévu (article 2319 C.c.Q.). Dans le contrat de dépôt, le déposant peut reprendre le bien déposé, à volonté. Ces deux derniers contrats sont en principe à titre gratuit et les risques de préjudice y sont grandement atténués. Enfin, le donateur peut révoquer son don pour cause d'ingratitude (article 1836 C.c.Q.), mais ce cas est presque assimilable à une résolution pour cause d'inexécution fautive de l'obligation de reconnaissance du bénéficiaire.

L'intérêt particulier qui retiendra davantage notre attention est celui de la partie faible qui court un risque d'exploitation par une partie dominante contre laquelle le droit entend la protéger. Dans la panoplie des moyens de protection, la faculté accordée à la partie faible de pouvoir rompre son engagement, sans trop d'inconvénients pour elle, occupe certes une place de choix. Elle peut prendre la forme d'un délai de réflexion au cours duquel la personne peut résoudre le contrat qu'elle vient de conclure, en toute impunité. Elle peut aussi emprunter la voie de la résiliation, en cours d'exécution. On trouve de telles mesures de protection au Code civil, mais aussi dans des lois spéciales de protection.

---

33. *Lauzon c. Shermag inc.*, Cour supérieure, 450-17-000836, 24 mars 2005.

La vente d'un immeuble à usage d'habitation faite par le constructeur ou le promoteur doit être précédée d'un contrat préliminaire de promesse d'achat comportant une stipulation obligatoire « par laquelle le promettant acheteur peut, dans les dix jours de l'acte, se dédire de sa promesse » (article 1785 C.c.Q.). Le locataire d'un logement peut résilier son bail avec un préavis de trois mois s'il lui est attribué un logement à loyer modique, s'il ne peut plus occuper son logement en raison d'un handicap ou, enfin, s'il s'agit d'une personne âgée admise de façon permanente dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (article 1974 C.c.Q.).

La *Loi de protection du consommateur*<sup>34</sup> a adopté de telles mesures de protection dans quatre types de contrat de consommation. En premier lieu, « le contrat conclu entre un commerçant itinérant et un consommateur peut être résolu à la discrétion de ce dernier dans les dix jours qui suivent celui où chaque partie est en possession d'un double du contrat » (article 59 L.p.c.). En cas d'irrégularité commise par le commerçant, ce délai est porté à un an. En deuxième lieu, « un contrat de prêt d'argent et un contrat assorti de crédit peuvent être résolus sans frais ni pénalité, à la discrétion du consommateur, dans les deux jours qui suivent celui où chacune des parties est en possession d'un double du contrat » (article 73 L.p.c.). Cette mesure est inspirée d'une politique sociale visant à endiguer l'endettement excessif des ménages<sup>35</sup>. En troisième lieu, le contrat de louage à long terme d'un bien peut lui aussi être résolu dans un délai de deux jours (article 150.23 L.p.c.).

La quatrième catégorie comprend les contrats à exécution successive ayant pour objet de procurer un enseignement aux fins de favoriser la santé, l'apparence, l'habileté, les qualités, les connaissances ou les facultés d'une personne ou ayant pour objet d'aider une personne à développer des relations personnelles ou sociales (article 189 L.p.c.). La complexe description faite par la Loi vise des commerces où l'exploitation de la clientèle est facile, comme les cours de mannequin, les cours de personnalité, les agences de rencontres, les

34. *Loi de protection du consommateur*, L.R.Q., c. P-40.1

35. N. L'HEUREUX, *Droit de la consommation*, 4<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 104, n<sup>o</sup> 92.

studios de santé. Le consommateur peut, à tout moment et à sa discrétion, résilier le contrat (article 193 L.p.c.). Si le consommateur résilie le contrat avant que le commerçant n'ait commencé à exécuter son obligation principale, la résiliation s'effectue sans frais ni pénalité pour le consommateur (articles 194 et 202 L.p.c.). S'il résilie en cours d'exécution, il doit payer la valeur des services déjà rendus, plus une légère pénalité (article 195 L.p.c.), sauf pour les studios de santé qui sont soumis à un régime particulier (article 203 L.p.c.). Dans tous les cas, la faculté accordée au consommateur de rompre ces contrats est d'ordre public (article 262 L.p.c.).

Enfin, la *Loi sur les arrangements préalables de services funéraires et de sépulture*<sup>36</sup> prévoit des mesures de résolution. Si le contrat a été conclu ailleurs que dans une résidence funéraire ou ailleurs qu'à la place d'affaires du vendeur, l'acheteur dispose d'un délai de 30 jours pour résoudre le contrat. Dans tous les cas, il peut résoudre le contrat en payant une pénalité égale à 10 % de la somme convenue et le vendeur doit lui remettre toute avance reçue en excédent de cette pénalité<sup>37</sup>.

## CONCLUSION

La rupture par volonté unilatérale occupe une place non négligeable dans l'économie du contrat. Nous en avons étudié les deux principales manifestations, d'abord comme méthode de désengagement des parties dans les contrats véhicules de services et ensuite comme méthode de protection d'une partie en position de faiblesse dans certains contrats, notamment en matière de consommation. Si les règles de rupture-protection ont paru claires et d'une sagesse relativement incontestable, il en va autrement des règles de rupture-désengagement dans les contrats véhicules de services. Notre étude nous permet de signaler deux difficultés qui ne sont pas encore entièrement résolues : l'harmonisation des règles et l'équilibre à rétablir entre les intérêts légitimes en présence.

L'harmonisation des règles de résiliation unilatérale entre les contrats de travail, de service et de mandat reste à parfaire.

---

36. *Loi sur les arrangements préalables de services funéraires et de sépulture*, L.R.Q., c. A-23.001.

37. N. L'HEUREUX, *op. cit.*, note 35, p. 199, n° 203.

Nous en avons vu deux illustrations. En premier lieu, l'expression *motif sérieux*, comme justification de la résiliation unilatérale, n'a pas le même sens dans le contrat de travail (article 2094 C.c.Q.) que dans les contrats de service (article 2126 C.c.Q.) et de mandat (articles 2178 et 2181 C.c.Q.). On doit le déplorer<sup>38</sup>. Le même terme devrait avoir le même sens partout où il est employé dans le Code civil. Si le législateur voulait éditer deux règles différentes, il aurait dû employer des termes distinctifs. En deuxième lieu, lorsque le contrat de mandat se combine avec un contrat de travail ou de service, pour former un contrat mixte, il peut y avoir une incompatibilité entre les règles de résiliation et une difficulté réelle à savoir laquelle doit prévaloir. La difficulté n'est pas mince, puisque dans la plupart des cas, le mandataire est soit un salarié, soit un prestataire de services, le mandat bénévole étant devenu une espèce rare.

L'équilibre des intérêts légitimes en présence ne semble pas parfaitement réalisé en matière de résiliation du contrat de service et du contrat de mandat. Un certain malaise entoure la faculté du client de résilier à volonté le contrat de service ou le contrat d'entreprise (article 2125 C.c.Q.). Les méandres de la jurisprudence et de la doctrine sur la question des dommages-intérêts que devrait payer le client nous semblent dépasser les difficultés techniques d'interprétation de l'article 2129 C.c.Q. pour toucher l'opportunité même de la règle sur le plan de l'équité. La même difficulté ne manquera pas de se manifester en matière de mandat, d'autant plus que ce contrat ne comporte pas de règle de dommages-intérêts en cas de résiliation licite.

Un élément de la solution se trouve peut-être dans la distinction nette à faire entre les deux effets de la résiliation unilatérale. Le premier est de mettre fin à l'exécution d'un contrat dont l'une des parties ne veut plus. L'autre est de provoquer un règlement financier équitable de la rupture. Le premier effet s'impose par sa nécessité. Le mandant doit pouvoir neutraliser les pouvoirs du mandataire quand il n'a plus la volonté de contracter avec le tiers. Le client doit pouvoir

---

38. P.-G. JOBIN, N. VÉZINA, *Les obligations / Baudouin et Jobin*, 6<sup>e</sup> éd. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 805, n<sup>o</sup> 814.

arrêter la construction dont il ne veut plus ou le service dont il n'a plus besoin. Ces contrats ne doivent pas être soumis à une exécution forcée en nature. La rupture doit se résoudre par un règlement financier équitable. Toutefois, il n'est pas certain que les règles actuelles aient trouvé le point d'équilibre. Il reviendra sans doute aux parties de stipuler des solutions mieux adaptées à leur situation particulière.

Claude Fabien  
Faculté de droit  
Université de Montréal  
C.P. 6128, succ. Centre-ville  
MONTREAL (Québec) H3T 1J7  
Tél. : (514) 343-7583  
Télec. : (514) 343-2199  
[claud.fabien@umontreal.ca](mailto:claud.fabien@umontreal.ca)