L’obligation de mitigation des dommages d’un salarié congédié dans le contexte de la pandémie de COVID-19

28 mars 2022

Auteurs

Frédéric Bolduc

Avocat principal

Rosemarie Bhérer Bouffard

Avocate principale

Les tribunaux québécois ont à plusieurs reprises au fil des années réitéré qu’un salarié congédié a l’obligation de mitiger les dommages qu’il subit à la suite de son congédiement. Cette obligation est désormais codifiée au *Code civil du Québec*[1]. Les tribunaux ont modulé cette obligation selon les circonstances particulières des affaires dont ils étaient saisis. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la question est donc de savoir si celle-ci est susceptible d’avoir un impact sur l’obligation du salarié congédié de mitiger ses dommages.

Le Tribunal administratif du travail (ci-après, le « **TAT** ») traite de cette question dans la décision récente *de Tourigny* c. *Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)*[2] (ci-après, la décision « **Tourigny** »).

Contexte

Le 30 août 2021, le TAT a accueilli la plainte de Mme Tourigny à l’encontre d’un congédiement effectué sans cause juste suffisante en vertu de l’article 124 de la *Loi sur les normes du travail*[3].

La plaignante, qui occupait un poste de directrice de la Direction marketing Investissement avant d’être congédiée le 28 janvier 2019, réclamait notamment la rémunération qu’elle avait perdue à la suite de son congédiement jusqu’à la date de la décision du TAT ayant accueilli sa plainte.

L’employeur plaidait que la plaignante avait manqué à son obligation de mitiger ses dommages. La plaignante, pour sa part, estimait avoir fait tous les efforts pour se trouver rapidement du travail.

Il incombe de noter que la pandémie de COVID-19 a commencé alors que la plainte était

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

judiciarisée.

La décision sur l'obligation de mitigation des dommages

En citant la décision *Durocher* c*. Lisam America Inc*.[4][4], le TAT a rappelé qu'un salarié congédié a l'obligation de mitiger les dommages résultant de son congédiement, et ce, même lorsqu'il est congédié sans cause juste et suffisante. Cette obligation en est une de moyens et elle s'évalue en fonctions des circonstances de chaque cas, selon le critère de la personne raisonnable. Le TAT a en outre souligné, citant l'affaire *Agropur, division Natrel et Teamsters Québec local 1999 (Montpetit)*[6], que l'obligation de mitigation des dommages comporte deux volets, soit (1) de déployer des efforts raisonnables pour trouver un nouvel emploi, et (2) de ne pas refuser une offre d'emploi qui est raisonnable dans les circonstances.

Dans cette décision, le TAT a confirmé que la plaignante n'a pas mitigé ses dommages. Il a réduit d'un montant de 34 000 $ l'indemnité pour salaire perdu puisqu'il a estimé que le contexte de pandémie et de rareté des offres d'emploi aurait exigé que la plaignante effectue une recherche d'emploi plus serrée et qu'elle manifeste une plus grande ouverture à l'égard de postes ne correspondant pas parfaitement à l'emploi qu'elle occupait avant d'être congédiée. Le TAT s'exprime donc comme suit :

« [69] Pour le Tribunal, en période de récession ou même en pandémie, lorsque les offres d'emploi sont moins importantes et moins alléchantes financièrement qu'en temps normal, d'une part, on doit s'attendre à la mise en œuvre de recherches plus serrées.

[70] D'autre part, on doit avoir une ouverture plus grande pour des offres qui, même si elles ne correspondent pas exactement à celles détenues au travail quitté, sont en lien avec l'expertise ou les emplois déjà occupés. »

Bref, en gardant à l'esprit le contexte de pandémie, le TAT retranche deux (2) mois de salaire brut à l'indemnité pour perte de salaire, soit un montant de 34 000$ car :

> la plaignante avait effectué deux (2) voyages à l'étranger d'une dizaine de jours au cours des premiers mois suivants son congédiement et l'employeur n'avait pas à assumer les conséquences financières de ce choix effectué par la plaignante;
> la plaignante occupait un poste de cadre depuis peu de temps et a limité ses recherches d'emploi à des postes semblables à celui qu'elle occupait avant son congédiement. Or, se limiter à des postes de cadres offrant des conditions de travail analogues à celles qu'elle avait chez l'employeur, qui étaient exceptionnelles, ne témoignait pas d'une volonté de mitiger ses dommages. Ainsi, selon le TAT, la plaignante avait mis de côté plusieurs postes qui auraient pu lui apporter un revenu substantiel; et
> la plaignante n'avait postulé que sur un seul emploi durant les huit (8) premiers mois suivants la fin de son emploi et, par la suite, avait postulé sur trente-huit (38) postes sur une période de vingt (20) mois, soit moins de deux (2) par mois. Ceci constituait donc de *« faibles efforts de recherche »*.

Conclusion

En somme, la décision Tourigny confirme que le contexte dans lequel un salarié se retrouve est pertinent pour déterminer l'étendue de son obligation de mitiger les dommages qu'il subit à la suite de son congédiement. En principe, les employeurs n'ont pas à être pénalisés lorsqu'un salarié congédié fait défaut de mettre en œuvre les efforts nécessaires pour se retrouver un emploi dans un contexte économique difficile. Dans un tel contexte (pouvant découler notamment d'une pandémie), un salarié congédié devra intensifier ses efforts de recherche d'emploi, faute de quoi l'indemnité qui sera payable par son ancien employeur pourrait être considérablement réduite.

Les membres de l'équipe Droit du travail et Emploi demeurent disponibles pour vous conseiller et répondre à vos questionnements.

---

1. RLRQ, c. CCQ 1991, art. 1479.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

2. 2021 QCTAT 5548.
3. RLRQ, c. N-1.1.
4. 2020 QCTAT 4648
5. 2018 QCTA 445.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.