

---

## La Cour suprême du Canada se prononce sur l'obligation des employés congédiés de minimiser leurs pertes

Les personnes qui subissent un préjudice en raison de la violation d'un contrat ont peut-être droit à des dommages-intérêts, mais la common law les oblige aussi à prendre des mesures raisonnables pour minimiser les pertes qu'elles subissent. Les lecteurs d'*Au Point* se souviendront que, dans le contexte de l'emploi, cette obligation de limiter les pertes exige de façon générale que l'employé congédié prenne des mesures raisonnables pour trouver une autre source de revenu. Que se produit-il dans les cas où la seule occasion d'emploi est offerte par l'ancien employeur? L'obligation de minimiser les pertes exige-t-elle que l'employé congédié retourne travailler pour l'employeur qui l'a congédié? La Cour suprême du Canada a récemment examiné ces questions et s'est prononcée sur l'ampleur de l'obligation de limiter le préjudice dans l'arrêt *Evans c. Teamsters Local Union No. 31* (1<sup>er</sup> mai 2008).

L'employé congédié était représentant pour le syndicat employeur depuis plus de 23 ans. À la suite d'élections à la direction du syndicat, où l'employé a appuyé le président sortant défait, le nouveau président lui a envoyé une lettre de congédiement. L'employé et l'employeur ont tenté en vain de négocier la période de préavis. Au cours des négociations, l'employé a continué de recevoir son salaire et ses avantages sociaux mais ne s'est pas présenté au travail.

À un certain moment, l'employeur a exigé de l'employé qu'il retourne au travail pour le reste de la période de préavis de deux ans. Il a aussi informé l'employé que s'il ne se présentait pas au travail, il considérerait cela comme un motif valable et mettrait fin à son emploi sans préavis. L'employé a répondu qu'il retournerait au travail si l'employeur annulait la lettre de congédiement. Une telle annulation aurait prolongé la période de préavis de l'employé d'environ cinq mois. L'employeur a refusé.

Le différend a été soumis aux tribunaux. Le syndicat a prétendu que le refus par l'employé de retourner au travail constituait une violation de son obligation de minimiser ses pertes. L'employé a affirmé qu'à la lumière du congédiement injustifié et de la mauvaise foi manifestée par le syndicat dans le cadre de ce congédiement, la relation d'emploi était très acrimonieuse et il craignait beaucoup de retourner au travail.

### LA COUR SUPRÊME DU CANADA SE PRONONCE SUR L'OBLIGATION DE LIMITER LE PRÉJUDICE

La question en litige dont était saisie la Cour suprême consistait à savoir si l'obligation de minimiser les pertes exigeait de l'employé qu'il retourne au travail pour le syndicat. Le règlement de cette question nécessitait aussi la détermination de la question de savoir si l'employé était justifié de refuser de retourner au travail au motif que la relation d'emploi était devenue trop acrimonieuse.

La Cour a déclaré qu'en l'absence d'obstacles à l'emploi comme un climat d'hostilité, la perte de dignité, la gêne ou l'humiliation et lorsque le salaire et les conditions de travail sont sensiblement les mêmes, l'employé congédié est tenu de minimiser ses pertes en retournant travailler pour le même employeur. La Cour a déclaré ce qui suit :

« Si l'employeur offre à l'employé la possibilité de minimiser ses pertes en revenant travailler pour lui, la question centrale à trancher est de savoir si une personne raisonnable accepterait une telle offre. »

Dans la détermination de ce qui est raisonnable, la Cour a souligné l'importance de l'évaluation des éléments intangibles de la situation, comme le climat de travail, la stigmatisation et la perte de dignité en sus des éléments tangibles, comme la nature et les conditions de la reprise d'emploi. Cette évaluation doit cependant être *objective*, et non pas *subjective*. En d'autres termes, ce que la Cour considère comme raisonnable est fondé sur les faits et la situation telle qu'une personne se trouvant à la place de l'employé la percevrait, et non pas selon l'opinion personnelle de l'employé congédié.

En appliquant les principes qui précèdent aux faits dont elle était saisie, la Cour suprême a conclu que la demande de l'employé que l'employeur annule la lettre de congédiement était déraisonnable parce qu'elle visait simplement à prolonger la période de préavis. La Cour a ensuite analysé la question de savoir s'il y avait d'importants obstacles au retour au travail de l'employé, comme la perte de dignité ou une relation acrimonieuse. Appliquant le critère objectif, la Cour suprême a conclu ce qui suit :

« À mon avis, ce témoignage indique clairement que la relation entre M. Evans et le syndicat n'était pas gravement détériorée, et comme les conditions d'emploi étaient les mêmes, il n'était pas objectivement déraisonnable qu'il reprenne son travail pour minimiser ses pertes. »

En fonction de ce critère objectif, la Cour suprême du Canada a conclu que l'employé n'avait pas agi raisonnablement en refusant de retourner au travail pour le syndicat et avait donc manqué à son obligation de minimiser ses pertes. L'employeur a été exempté de son obligation de verser des dommages-intérêts tenant lieu d'un préavis et s'est vu accorder les dépens pour l'appel.

### À notre avis

Même si cet appel ne portait pas sur des dommages-intérêts comme ceux dont il était question dans l'arrêt *Wallace* (généralement un prolongement de la période de préavis en raison de la mauvaise foi de l'employeur dans la manière dont il a procédé au congédiement) et était limité à l'examen de l'obligation par l'employé de minimiser ses pertes, la Cour suprême a néanmoins examiné la question de savoir si les dommages-intérêts de type *Wallace* sont assujettis à l'obligation de minimiser ses pertes. Concluant que tel n'était pas le cas, la Cour a déclaré que puisque les dommages-intérêts de type *Wallace* visent l'indemnisation des souffrances causées par les moyens et la manière utilisés pour le congédiement (*c.-à-d.* la mauvaise foi de la part de l'employeur), la capacité de l'employé de remplacer ses revenus perdus en minimisant ses pertes n'est pas pertinente. La Cour a conclu que « les dommages-intérêts du type de ceux dont il était question dans *Wallace* ne devraient donc être aucunement soumis à l'obligation de minimiser les pertes. ». On ignore si l'analyse de la Cour à cet égard est toujours pertinente, les dommages-intérêts du type de l'arrêt *Wallace* ayant été exposés de nouveau par l'arrêt *Honda v. Keays*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744.

A fin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.