



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON
S.E.N.C.R.L. Avocats

DÉFENSE DE FORCE MAJEURE EN CONTEXTE PANDÉMIQUE :

L'EMPLOYEUR NE PEUT SIMPLEMENT SE DÉGAGER DE SON OBLIGATION DE FOURNIR UN PRÉAVIS RAISONNABLE À UN EMPLOYÉ LICENCIÉ EN INVOQUANT LA FORCE MAJEURE.

26 août 2022



M^e Julien Grenier
Associé



M^e Mathilde Delorme
Avocate



Christophe El-Hamaoui
Étudiant en droit

La pandémie de COVID-19 a eu et continue d'avoir de profondes répercussions sur l'économie, le droit et la société canadienne. Les employeurs vivent dans l'incertitude, la prise de décision est souvent accélérée et de plus en plus délicate en raison de l'absence de précédent. Plusieurs employeurs ont vécu une importante perte de revenus et ont dû réduire leurs effectifs. Malgré cette perte de revenus importante dans certaines industries, les employeurs ont des obligations légales et contractuelles à respecter.

La caractérisation de la pandémie comme élément de force majeure dans un cadre contractuel a fait couler beaucoup d'encre au courant des deux dernières années.

Rappelons que le *Code civil du Québec* définit la force majeure comme étant un événement imprévisible et irrésistible.¹

Dernièrement, le jugement de la Cour supérieure du Québec, *Nadeau c. Groupe Desgagnés Inc.*², s'est penché sur la question dans un contexte de droit du travail et a conclu que la baisse de revenus de plusieurs millions de dollars qu'a subi l'employeur dans les mois qui ont suivi la pandémie de la COVID-19 ne peut être considérée comme une force majeure la dégageant de son obligation de donner un délai de congé raisonnable à son employé³.

Dans ce jugement, le Tribunal traite également de la notion de mitigation des dommages en contexte pandémique, en plus de rappeler certains principes entourant la remise d'une lettre de recommandation par l'employeur à la suite d'un licenciement.

RAPPEL DES FAITS

À l'époque de son licenciement, le salarié occupe un poste de coordonnateur des technologies de l'information, section navire. Après la pandémie de la COVID-19, les activités de l'employeur sont maintenues, tout comme la prestation de travail du salarié. Le 9 septembre 2020, invoquant que la pandémie a eu des impacts financiers importants pour lui, l'employeur licencie le salarié alors qu'il est âgé de 56 ans et compte 17 ans d'ancienneté.

¹ *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991, art. 1470.

² *Nadeau c. Groupe Desgagnés Inc.*, 2022 QCCS 2516.

³ *Ibid.*, par. 35.

Au moment du licenciement, l'employeur offre à l'employé deux semaines de préavis et une indemnité de départ correspondant à 34 jours de travail. Il s'agit des montants minimaux prévus au *Code canadien du travail*. Quant à lui, l'employé réclame un délai de congé raisonnable équivalent à 21 mois. L'employeur fait valoir que le licenciement est dû à un cas de force majeure lié à la pandémie et que, par conséquent, il est libéré de son obligation de fournir un préavis raisonnable en vertu du *Code civil du Québec*.

La Cour supérieure était donc appelée à se prononcer sur le moyen de défense de force majeure en lien avec la pandémie de la COVID-19 soulevé par l'Employeur.

DÉFENSE DE FORCE MAJEURE

Comme mentionné précédemment, la force majeure doit être un événement imprévisible et irrésistible⁴. Pour qu'un événement soit considéré comme imprévisible, il ne peut, par sa nature et son degré, être raisonnablement envisagé par une personne normalement diligente et prévoyante. L'imprévisibilité est donc une question d'ordre statistique et de probabilité. D'un autre côté, pour qu'un événement soit considéré comme irrésistible, l'obligation doit être devenue *impossible* et non simplement plus difficile ou onéreuse⁵.

En l'espèce, l'honorable juge Jacques Blanchard a conclu qu'une baisse des revenus d'une entreprise, même importante, en l'espèce de plusieurs millions de dollars, ne pouvait être considérée comme une force majeure libérant l'entreprise de son obligation de donner un préavis raisonnable à un employé ayant 17 ans d'ancienneté. Bien que la Cour puisse conclure que la situation était imprévisible au moment où elle s'est produite, elle a tout au plus rendu plus difficile l'exécution de l'obligation de l'employeur, sans la rendre impossible d'une manière absolue et permanente. L'employeur n'a jamais cessé ses activités pendant la pandémie et la décision de licencier son employé a été prise dans le but de réduire ses dépenses. Les tâches effectuées par l'employé ont été confiées à d'autres personnes à l'interne, alors que celui-ci aurait pu les accomplir pendant son délai de congé.

Cependant, il convient de préciser que le Tribunal mentionne, en *obiter*, que sa conclusion aurait pu être différente si l'employeur avait démontré de façon probante qu'en raison de la pandémie, il devait irrésistiblement mettre fin à l'emploi, ce qu'il n'a pas réussi à faire dans les circonstances. Par conséquent, on peut en déduire qu'une telle preuve aurait possiblement pu libérer l'employeur de son obligation d'accorder un préavis à son employé⁶.

MITIGATION DES DOMMAGES

Comme tout salarié licencié, le demandeur avait une obligation de mitiger ses dommages, notamment en tentant de se trouver un nouvel emploi. Il appartient cependant à l'employeur de prouver que, dans les circonstances, l'employé n'a pas suffisamment mitigé ses dommages.

L'obligation de l'employé de minimiser ses dommages en est un de moyen⁷. En l'espèce, la preuve démontre qu'à la suite de son licenciement, l'employé, sous le choc, n'a entrepris aucune démarche pour se trouver un emploi pendant une période de trois mois⁸.

⁴ *Supra*, note 1

⁵ *Supra*, note 2, par. 34.

⁶ *Ibid.*, par. 39.

⁷ *Ibid.*, par. 61.

⁸ *Ibid.*, par. 62.

Apprécié sous le prisme objectif de la conduite d'une personne raisonnable, le Tribunal conclut que l'employé a agi de façon raisonnable afin de réduire son préjudice. La Cour soutient qu'après 17 ans de service, il faut accorder une période adéquate à l'employé pour encaisser le choc de son licenciement et penser à l'orientation de carrière, notamment dans un contexte de pandémie, de la rareté d'un emploi similaire au Québec et du fait qu'il est âgé de 56 ans⁹.

La Cour considère, entre autres, le contexte pandémique afin de juger que le fait qu'un employé ait attendu trois mois avant de commencer sa recherche d'emploi après son licenciement ne constituait pas nécessairement un manquement à son obligation de mitiger les dommages.

LETTRE DE RECOMMANDATION

Un employeur n'est généralement pas obligé de fournir une lettre de recommandation, mais il arrive que le défaut de le faire constitue une faute¹⁰. La seule obligation incombant à l'employeur est celle prévue à l'article 2096 du *Code civil du Québec* prévoyant l'émission d'un certificat de travail¹¹. Cependant, lorsque le refus de l'employeur est motivé par sa mauvaise foi et rend plus difficiles les démarches de l'employé pour se trouver un nouvel emploi, il est possible pour le Tribunal de considérer ce refus comme étant un facteur aggravant justifiant le prolongement du délai de préavis¹².

Dans *Nadeau c. Groupe Desgagnés Inc.*, l'employé réclamait une conclusion enjoignant l'employeur à lui remettre une lettre de recommandation. Dans les circonstances, le Tribunal rappelle que l'employeur n'est pas légalement tenu de fournir une telle lettre et rejette sa demande¹³.

CONCLUSION

Bien que la Cour supérieure ait jugé qu'une baisse de revenus de l'ordre de plusieurs millions de dollars en contexte pandémique ne peut être considérée comme une force majeure dégageant l'employeur de son obligation de donner un délai de congé raisonnable à son employé, il est important de noter que cette conclusion aurait pu être différente si l'employeur avait démontré de façon probante qu'en raison de la pandémie, il devait irrésistiblement mettre fin à l'emploi. En l'espèce, l'employeur n'a pas réussi à faire cette preuve. Pour répondre aux critères de la force majeure comme prévu au *Code civil du Québec*, les répercussions de la pandémie sur l'employeur doivent être telles que le paiement du préavis de licenciement devient impossible.

En outre, il est intéressant de noter que le contexte pandémique a été considéré par la Cour pour établir que l'employé a rempli son obligation de mitiger ses dommages, et ce, malgré une attente de trois mois pour commencer sa recherche d'emploi après son licenciement.

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec un [avocat de notre cabinet pratiquant au sein de notre groupe de droit de l'emploi et des relations de travail](#).

* L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

* Le contenu du présent document ne donne qu'un aperçu du sujet traité et ne doit pas être considéré comme un avis juridique. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais doit consulter ses propres conseillers juridiques.

⁹ *Ibid.*, par. 69.

¹⁰ *Patrao c. Tecsys Inc.*, 2022 QCCS 673 (CanLII), par. 47.

¹¹ *Supra*, note 1, art. 2096. Voir également l'article 84 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. n-1.1.

¹² *Supra*, note 2.

¹³ *Supra*, note 2, par. 71 à 73.