

EYB 2018-295031 – Résumé

Tribunal administratif du travail

McGinnity et Onboardly Media inc.
CM-2017-1888 (approx. 7 page(s))
11 mai 2018

Décideur(s)

Chainey, Anick

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; CONTRAT DE TRAVAIL; DÉLAI DE CONGÉ; rédactrice de textes promotionnels; absence de l'employeur lors de l'audition de la plainte; absence de preuve d'une cause juste et suffisante de congédiement; fin d'emploi basée sur des motifs personnels; réintégration n'étant pas appropriée; indemnité pour perte de salaire; indemnité pour perte d'emploi; dommages moraux

Résumé

En 2014, la plaignante a été embauchée à titre de rédactrice de textes promotionnels pour la clientèle de l'employeur. Le 26 août 2016, l'employeur l'a avisée qu'il mettait fin à son emploi au motif qu'elle ne cadrait pas avec la culture de l'entreprise. La plaignante a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

L'employeur ne s'est pas présenté lors de l'audition de la plainte. Il n'a donc pas fait la preuve d'une cause juste et suffisante de congédier la plaignante. La plainte est accueillie.

La réintégration n'est pas appropriée dans les circonstances puisque l'employeur a mis fin à l'emploi de la plaignante pour des raisons personnelles, soit la personnalité de la plaignante, et non pas pour des motifs liés à la qualité de son travail. La plaignante réclame le salaire perdu au cours de la période de 30 semaines où elle a été sans emploi. Cette perte se chiffre à 37 500 \$. Elle a également droit à une indemnité pour perte de salaire et autres avantages de 1 867,52 \$. Une indemnité de perte d'emploi équivalant à quatre semaines de salaire est raisonnable. Enfin, une somme de 1 000 \$ à titre de dommages moraux est octroyée afin d'indemniser la plaignante pour l'impact qu'a eu le congédiement sur son estime de soi.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossier : CM-2017-1888

Dossier employeur : 297097

Montréal, le 11 mai 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Anick Chainey

Tanya McGinnity

Partie demanderesse

c.

Onboardly Media inc.

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 5 octobre 2016, Tanya McGinnity (la plaignante) dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT), contre Onboardly Media inc. (l'employeur).

[2] Le 28 juillet 2017, le Tribunal convoque les parties à une audience devant se tenir le 1^{er} décembre suivant, à 9 h 30. Une demande de remise présentée par l'employeur est accordée et le dossier est reporté au 1^{er} mai 2018.

[3] Au jour fixé pour cette audience, seuls la plaignante et son représentant sont présents. Le Tribunal constate l'absence de l'employeur. Aussi, conformément à la pratique établie, le Tribunal accorde un délai de grâce de 30 minutes.

[4] À 10 h, il débute l'audience, tel que l'autorise l'article 38 de la *Loi instituant le tribunal administratif du travail*² (la LITAT) qui prévoit que :

38. Si une partie dûment avisée ne se présente pas au temps fixé pour l'audition et qu'elle n'a pas fait connaître un motif valable justifiant son absence ou refuse de se faire entendre, le Tribunal peut procéder à l'instruction de l'affaire et rendre une décision.

[Notre soulignement]

LES FAITS

[5] L'employeur œuvre dans le domaine des relations publiques et des médias et son siège social se situe au Nouveau-Brunswick.

[6] La plaignante y est embauchée le 1^{er} août 2014 comme rédactrice de textes promotionnels pour la clientèle de l'entreprise.

[7] Elle travaille à partir de sa résidence à Montréal. Son horaire varie de 35 à 40 heures par semaine pour un salaire annuel brut de 65 000 \$, sur lequel les déductions à la source usuelles sont prélevées. Elle mentionne qu'au cours de son emploi, elle s'est déplacée à deux occasions au Nouveau-Brunswick, une fois pour être présentée aux autres employés et l'autre pour une activité sociale.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

² RLRQ, c. 15.1.

[8] Ses tâches et responsabilités consistent en la rédaction de textes promotionnels, la préparation de plans de promotions pour la clientèle tant pour les médias traditionnels que pour les médias sociaux, la mise en œuvre d'idées et de concepts, la détermination avec les clients de leurs besoins et la présentation du plan, et le suivi auprès de ceux-ci pour assurer leur satisfaction quant au service offert.

[9] De surcroît, elle dirige une équipe de trois rédacteurs, vérifie leur travail, suggère les corrections à apporter, tient des rencontres quotidiennes de travail par le biais des outils technologiques disponibles. Elle peut également faire des recommandations en ce qui a trait à l'embauche ou la fin d'emploi de ces derniers, et ce, sur la base de leurs qualités rédactionnelles.

[10] La plaignante explique qu'au mois de juillet précédant sa fin d'emploi, l'employeur lui a demandé de former un nouvel employé.

[11] Le 26 août 2016, elle tente sans succès de se connecter au serveur de l'employeur. Elle se rend alors sur le forum de discussion de l'entreprise et constate qu'elle a un message de sa patronne l'informant qu'elle l'appellerait plus tard. Peu après, cette dernière contacte la plaignante par téléphone et l'avise qu'elle met fin à son emploi immédiatement, parce qu'elle ne cadre pas avec la culture de l'entreprise. La qualité de son travail n'est pas remise en question.

[12] La plaignante mentionne être sous le choc et n'avoir rien vu venir. Elle a un dossier disciplinaire vierge et a reçu un boni quelque temps auparavant. De plus, elle est affectée sur des dossiers pour de gros clients de l'entreprise.

[13] Elle ajoute que cette décision de l'employeur l'a profondément blessée puisqu'elle se trouve désavantagée par ce commentaire qui la vise d'un point de vue personnel et non professionnel. À la suite de son congédiement, elle a commencé à douter d'elle-même et son estime de soi a été grandement affectée, n'ayant jamais vécu de situation semblable dans un précédent emploi.

[14] Depuis les événements, elle s'est retrouvée un emploi, mais l'inquiétude persiste de savoir si sa personnalité est conforme aux attentes de son nouvel employeur.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

LE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[15] Les articles 2 et 124 de la LNT se lisent comme suit :

2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail. Elle s'applique aussi:

1° au salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec;

2° au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1°;

3° (paragraphe abrogé).

La présente loi lie l'État.

[...]

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

[...]

[16] La plaignante possède plus de deux ans de service chez l'employeur et a été congédiée. Il n'y a pas de preuve qu'une autre procédure de réparation lui soit accessible. Sa plainte a été déposée dans le délai prescrit. De plus, comme elle travaille uniquement au Québec, la LNT s'applique, peu importe que l'employeur ait ou non un siège social au Québec. Ainsi, elle bénéficie du recours prévu à l'article 124 LNT.

[17] Dans le présent dossier, l'employeur n'est pas venu expliquer les fondements de la décision à l'origine de la rupture du lien d'emploi.

[18] Ceci étant, il s'est privé d'établir les éléments de preuve essentiels quant à la légitimité de sa décision de congédier la plaignante le 26 août 2016 en démontrant une cause juste et suffisante pour ce faire.

LES MESURES DE RÉPARATION

[19] En matière de fixation d'indemnité, la compétence du Tribunal est délimitée par l'article 128 de la LNT qui se lit comme suit :

128. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[...]

La réintégration

[20] La réintégration de la plaignante dans son poste chez l'employeur, qui constitue le remède normal à un congédiement sans cause juste et suffisante, est impossible étant donné les raisons invoquées par ce dernier et qui ne sont pas

liées à la qualité de son travail. Lors de la conversation avec sa patronne le jour où elle apprend qu'elle est congédiée, celle-ci lui exprime clairement sa volonté de ne plus travailler avec elle en invoquant sa personnalité comme motif. Elle demande donc une indemnité pour perte d'emploi, laquelle sera traitée subséquemment.

Le salaire perdu

[21] La plaignante réclame le salaire perdu pour une période couvrant 30 semaines où elle a été sans emploi, puisqu'elle a commencé après cela un nouvel emploi pour un salaire équivalent.

[22] Comme elle gagnait un revenu annuel brut de 65 000 \$, son salaire hebdomadaire est de 1250 \$. Sa perte à cette période se chiffre donc à **37 500 \$**.

Le calcul de l'indemnité pour congé annuel sur le salaire perdu

[23] En ce qui concerne l'indemnité afférente au congé annuel, l'article 74 de la LNT édicte que : « *L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.* »

[24] Étant donné sa période d'emploi, la plaignante a droit à une indemnité de 4 % du salaire perdu de 37 500 \$, ce qui représente un montant de **1 500 \$**.

[25] Ainsi, l'indemnité pour salaire perdu et congés annuels se chiffre à 39 000 \$. À ce montant doivent être ajoutés des intérêts.

Le calcul des intérêts

[26] Pour tenir compte de l'accroissement progressif de la perte de salaire, les intérêts sur l'indemnité pour salaire perdu sont calculés selon la même méthode depuis plus de 30 ans, en divisant par 2, pour la période allant de la date du dépôt de la plainte jusqu'à la date de la décision accueillant celle-ci³. Le taux d'intérêt est celui qui est en vigueur selon l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*⁴ pour les périodes mentionnées.

[27] En suivant cette méthode, voici le tableau du calcul des intérêts au taux progressif qui s'échelonne de la date du dépôt de la plainte à la date de la décision accueillant celle-ci :

somme visée	39 000,00 \$
début de la période	5 octobre 2016

³ *Laplante Bohec c. Les Publications Quebecor inc.*, [1979] T.T. 268.

⁴ RLRQ, c. A-6.002.

fin de la période	11 mai 2018	
nombre de jours durant cette période	583	
taux légal d'intérêt durant cette période	6%	
taux d'intérêt ÷ 2	3,0%	<u>1 867,52 \$</u>

[28] Aussi, l'indemnité pour salaire perdu et autres avantages accordés à la plaignante, incluant les intérêts, se chiffre à **1 867,52 \$**.

L'indemnité de fin d'emploi

[29] En l'espèce, il appert que la réintégration de la plaignante dans son ancien emploi est impossible. Aussi, il y a lieu de lui accorder une indemnité pour perte d'emploi.

[30] À ce titre, elle réclame un montant équivalant à huit semaines de salaire, soit 10 000 \$. En prenant en considération la nature de l'emploi occupé par celle-ci, l'absence d'un statut hiérarchique particulier autre qu'une autorité professionnelle sur trois collègues de travail, la courte durée de son service continu auprès de l'employeur et sa perte de la protection prévue à l'article 124 de la LNT, Le Tribunal considère qu'une somme équivalant à quatre semaines de salaire est raisonnable dans les circonstances. Il lui accorde donc la somme de **5 000 \$**.

Les dommages moraux

[31] Concernant l'octroi des dommages moraux et le montant réclamé par la plaignante, le Tribunal fait siens les propos énoncés dans l'affaire *Azrour c. Académie IBN SINA*⁵ :

[48] On ne peut retenir le critère proposé par l'employeur. Il s'agit ici d'un congédiement en contravention de l'article 124 de la Loi et de concert avec l'imposante jurisprudence qui y réfère, on doit conclure que l'octroi de dommages moraux ne peut être subordonné à la démonstration d'un abus de droit ou d'une attitude contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* de la part de l'employeur lors du congédiement.

[49] Par ailleurs, il y a lieu de relativiser l'intensité des dommages démontrés. Les problèmes du requérant n'ont pas nécessité de soutien professionnel et rien ne permet de conclure qu'ils ont été d'une gravité importante. En conséquence, le Tribunal accorde une compensation de 1 000 \$ à ce chapitre.

⁵ 2016 QCTAT 865.

[Nos soulignements et notes omises]

[32] En l'espèce, la somme de 10 000 \$ réclamée par la plaignante à ce chapitre est nettement exagérée eu égard aux montants accordés par le Tribunal pour des situations similaires. Il n'y a aucune preuve voulant que la plaignante ait eu des manifestations physiques (troubles de sommeil, perte d'appétit...) ou psychologiques (anxiété, stress...) ayant nécessité des consultations médicales ou la prise de médication.

[33] Dans les circonstances, un montant de **1 000 \$** pour compenser le choc et les impacts sur l'estime de soi est juste et équitable.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement imposé à Tanya McGinnity le 26 août 2016;
DÉCIDE	qu'il n'y a pas lieu de réintégrer Tanya McGinnity dans son emploi;
FIXE	à 39 000 \$ l'indemnité due à Tanya McGinnity à titre d'indemnité pour perte de salaire et congés annuels (soit 37 500 \$ + 1 500 \$);
FIXE	à 1 867,52 \$ le montant des intérêts dus à Tanya McGinnity en date de la présente décision;
FIXE	à 5 000 \$ l'indemnité due à Tanya McGinnity à titre d'indemnité pour perte d'emploi;
FIXE	à 1 000 \$ l'indemnité due à Tanya McGinnity à titre de dommages moraux;
ORDONNE	à Onboardly Media inc. de verser à Tanya McGinnity la somme totale de 46 867,52 \$, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;
DÉCLARE	qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, Tanya McGinnity sera en droit d'exiger de Onboardly Media inc. pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la <i>Loi sur l'administration fiscale</i> .

Anick Chainey

M^e Jeremy H. Little
OLS
Pour la partie demanderesse

M^{me} Renee Warren
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 1^{er} mai 2018

/hc