

EYB 2018-297143 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Ouellet et Restaurants Giorgio (Amérique) Itée

CM-2017-0256 (approx. 7 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

18 juillet 2018

Décideur(s)

Roy, Guy

Type d'action

PLAINTÉ pour pratique interdite. ACCUEILLIE. PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; contrôleur; cessation d'emploi pendant son absence pour maladie; faillite de l'employeur; concomitance entre l'exercice d'un droit et la fin d'emploi; employeur ne renversant pas la présomption; indemnité de perte d'emploi; invalidité permanente; impossibilité de se trouver un autre emploi

Résumé

Le 17 mai 2012, la plaignante a été embauchée à titre de contrôleur pour l'employeur. Le 4 mai 2015, elle a subi un AVC et s'est absentée du travail. Le 4 octobre 2016, pendant son absence pour cause de maladie, elle a reçu une lettre de cessation d'emploi. Elle a déposé des plaintes pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante.

La plaignante a été congédiée de manière concomitante avec son absence pour maladie. Elle bénéficie donc de la présomption prévue par la loi selon laquelle le congédiement résulte de l'exercice d'un droit. L'employeur a fait cession de ses biens et ne s'est pas présenté à l'audience. En conséquence, il n'a pas renversé la présomption. Les plaintes sont accueillies.

La plaignante réclame une indemnité pour perte d'emploi. Or, la plaignante a été déclarée invalide par la RRQ et n'est plus en mesure de travailler à la suite de son AVC. Elle ne peut non plus être réintégrée chez l'employeur puisque celui-ci a fait faillite. En raison de son invalidité permanente, laquelle fait en sorte que la plaignante ne peut se trouver un autre emploi, elle ne peut malheureusement prétendre à une indemnité de perte d'emploi. La réclamation est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2017-0258

Ouellet et Restaurants Giorgio (Amérique) Itée

2018 QCTAT 3481

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossiers : CM-2017-0256 CM-2017-0258

Dossier employeur : 279126

Montréal, le 18 juillet 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Roy

Micheline Ouellet
Partie demanderesse

c.

Restaurants Giorgio (Amérique) Itée
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 5 octobre 2016, Micheline Ouellet (la plaignante) dépose une plainte fondée sur l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) et une autre en vertu de l'article 124 de la même loi.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] Elle allègue avoir été congédiée par Restaurants Giorgio (Amérique) Itée (l'Employeur) en raison de son absence pour maladie et de plus sans cause juste et suffisante.

[3] Le 14 mars 2018, le Tribunal convoque les parties à une audience le 26 juin 2018 à 9 h 30, concernant ces recours. À cette date, seules la plaignante et sa procureure sont présentes à l'audience. Après 30 minutes d'attente, l'Employeur est toujours absent. L'article 38 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² (la LITAT) 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.

[4] Comme le Tribunal a dûment transmis les avis d'audience à la seule adresse connue de l'Employeur, il décide de procéder à l'instruction par défaut de l'affaire et de rendre une décision.

LES FAITS

LE CONTEXTE

[5] L'Employeur est une société qui œuvre dans le secteur de la restauration. La plaignante est engagée le 17 mai 2012 à titre de « *contrôleuse* ». Elle gagne 1 250,00 \$ par semaine.

[6] Le 4 mai 2016, elle subit un accident vasculaire cérébral (AVC). Elle s'absente du travail. Le 4 octobre suivant, alors qu'elle est toujours absente, mais en réadaptation, elle reçoit une lettre de cessation d'emploi, lettre que sa procureure s'est abstenue de produire.

[7] Plus tard, on déterminera qu'elle ne sera plus en mesure de travailler. Elle est déclarée invalide par la Régie des rentes du Québec (la RRQ) et reçoit les prestations appropriées de cette dernière.

[8] Le 17 mai 2017, un avis de faillite³ concernant l'Employeur est émis par le syndic Demers Beaulne inc.

[9] La plaignante affirme ne pas avoir subi de perte salariale, elle réclame uniquement une indemnité de fin d'emploi qui représente 4 semaines par années de service, soit un total de 18 semaines de salaire.

² RLRQ, c. T-15.1.

³ 2017 QCCS 1785.

LES MOTIFS ET LE DISPOSITIF

LE DROIT

[10] Les plaintes dont le Tribunal est saisi sont fondées sur les articles 122 et 124 de la LNT qui se lisent comme suit :

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

[...]

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 du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes 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.

[11] À son article 123.4, la LNT prévoit que les dispositions du *Code du travail*⁴ (le Code) relatives à un recours découlant de l'exercice d'un droit s'appliquent lors d'une plainte en vertu de l'article 122 :

123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

[12] Les articles 15 et 17 du Code, qui suivent, prévoient les mesures de réparation dont peut bénéficier un salarié si son recours est accueilli et la présomption dont il peut bénéficier s'il fait la preuve que son congédiement est survenu de façon concomitante à l'exercice d'un droit :

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre

⁴ RLRQ, c. C-27.

d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

[...]

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[13] Par ailleurs, l'article 128 de la LNT énonce ce qui 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.

L'APPLICATION AUX FAITS

[14] La plaignante s'est absentée pour maladie et, de manière concomitante à cette absence, elle a été congédiée. Il y a donc présomption simple en sa faveur qu'elle a été congédiée en raison de l'exercice d'un droit.

[15] L'Employeur ne s'étant pas présenté à l'audience, il n'a pas été en mesure d'établir une autre cause qui n'est pas un prétexte. Il n'a pas renversé la présomption établie en faveur de la plaignante. Il y a lieu d'accueillir le recours.

[16] Puisque le congédiement est illégal, ce dernier entache donc le motif qu'aurait eu l'Employeur pour se départir de la plaignante, sa plainte en vertu de l'article 124 de la LNT est aussi accueillie.

La décision sur l'indemnité de fin d'emploi

[17] Comme le prévoient les articles 15 du Code et 128 de la LNT, les principales mesures de réparation applicables, lorsqu'un employeur congédie illégalement ou sans cause juste et suffisante une salariée, sont la réintégration et le versement d'une indemnité égale au salaire dont l'aurait privée le congédiement.

[18] La plaignante allègue n'avoir subi aucune perte financière, elle veut uniquement obtenir une indemnité de perte d'emploi. Les critères pour la détermination d'une telle indemnité ont été élaborés dans *Brisson c. 9027-4580 Québec inc.*⁵ :

Il m'apparaît important d'indiquer d'emblée que l'expression délai-congé recoupe malheureusement diverses réalités juridiques qu'il faut éviter de confondre. En effet, le délai-congé vise généralement à compenser un salarié dont l'employeur exerce son droit de résilier sans cause un contrat à durée indéterminée.

Dans le présent cas, l'employeur ne dispose pas d'un tel droit. Le congédiement ayant été fait sans cause juste et suffisante, il est annulé et le plaignant doit en principe réintégrer son emploi.

Or, en l'instance, cette réintégration étant impossible, c'est la perte de l'emploi qui doit être compensée.

[...]

Comme, dans notre cas, il s'agit d'estimer la valeur de la perte de l'emploi comme tel par le plaignant, les critères à utiliser devraient essentiellement se rapporter à la disponibilité, sur le marché, d'un emploi semblable, et la possibilité pour l'employé d'en dénicher un, le cas échéant.

Ainsi, il apparaît pertinent de tenir compte essentiellement de la nature de l'emploi, ses caractéristiques, la disponibilité sur le marché d'emplois semblables, sans oublier le caractère plus ou moins précaire qui, aussi, en affecte la valeur.

La situation du plaignant apparaît tout aussi pertinente : son âge, son expérience, sa polyvalence, la possibilité de retrouver un tel emploi et à quelles conditions.

Par contre, les circonstances du congédiement, la recherche ou le refus d'emploi semblables ou différents ne contribuent que peu à évaluer la perte subie, c'est-à-dire l'emploi lui-même. Soulignons cependant qu'il sera difficile de convaincre de la rareté d'emplois similaires si le plaignant en a déjà refusé ou trouvé un, rapidement ou pas.

Mentionnons également, parmi les facteurs à considérer, qu'il y a lieu de tenir compte des motifs qui empêchent la réintégration, si la preuve les révèle évidemment.

[...]

Évidemment, les gains faits après le 5 décembre 1997 ne seront pas déduits de ces montants puisqu'il s'agit de compenser la perte des emplois auxquels ont droit les requérants et non d'un délai-congé destiné à leur permettre de retrouver un emploi rémunérateur.

[Nos soulignements]

[19] Le Tribunal constate de l'aveu même de la plaignante qu'elle a été déclarée invalide par la RRQ et ne peut plus travailler à la suite de son AVC. Donc, la

⁵ [1999] R.J.D.T. 246, à la page 250, décision confirmée en révision judiciaire, [1999] AZ-99029059 (C.S.).

réintégration est impossible pour une raison attribuable à la plaignante et au surplus, l'Employeur est en faillite.

[20] Étant donné son invalidité permanente l'empêchant de travailler, se pose alors la question de savoir si la plaignante peut prétendre à une indemnité de perte d'emploi. En effet, tout en sympathisant avec la terrible situation vécue par la plaignante, le Tribunal doit appliquer les critères reconnus pour l'octroi d'une indemnité de fin d'emploi de manière objective.

[21] Comment estimer la valeur de la perte de son emploi en sachant qu'il lui est impossible de se retrouver un autre emploi depuis son AVC? La disponibilité d'un emploi semblable, sa possibilité d'en dénicher un, son âge, son expérience et sa polyvalence n'ont malheureusement aucun impact sur sa capacité à occuper un nouveau travail.

[22] La plaignante ne pourra plus travailler nulle part, cela empêche sa réintégration chez l'Employeur, mais surtout sa possibilité d'occuper un autre emploi ailleurs. On comprend, qu'il y ait eu congédiement ou non, qu'elle ne serait jamais retournée au travail en raison de son invalidité.

[23] Même si la plaignante a été congédiée illégalement et sans cause juste et suffisante, la situation exceptionnelle dans laquelle elle se retrouve, juxtaposée aux critères objectifs pour l'octroi d'une indemnité de fin d'emploi, fait en sorte qu'aucune somme d'argent ne lui est due.

[24] Enfin, compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire, il n'y a pas lieu pour le Tribunal de prononcer quelle qu'autre ordonnance en faveur de la plaignante.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes;

DÉCLARE que la réintégration de **Micheline Ouellet** dans son emploi est impossible;

DÉCLARE qu'il n'y a aucune somme d'argent due à **Micheline Ouellet**.

Guy Roy

M^e Danièle Landry
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^{me} Nathalie Clément (absente)
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 26 juin 2018
/nl