

## EYB 2018-301921 – Résumé

### Tribunal administratif du travail

*Arès et Garage Daniel Martin inc.*  
CM-2017-4770 (approx. 7 page(s))  
13 septembre 2018

### Décideur(s)

Beaubien, François

### Type d'action

PLAINTÉ pour pratique interdite. ACCUEILLIE.

### Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; conseillère technique au service de la mécanique; grossesse révélée à l'employeur; remise d'un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite; objectifs de vente du garage non atteints

### Résumé

Le 8 mars 2017, la plaignante a été embauchée par l'employeur à titre de conseillère technique au service de la mécanique. Le 24 mars, elle a informé l'employeur qu'elle était enceinte et ce dernier lui a confirmé que cela ne compromettrait pas son emploi. Au début d'avril, le supérieur de la plaignante l'a rencontrée afin de l'aviser d'augmenter ses ventes. Au début de mai, il lui a encore demandé d'améliorer ses ventes et certains aspects de son emploi. Le 26 mai, la plaignante a remis à l'employeur un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, qui limitait certaines de ses tâches comme celles de soulever des charges excédant 10 kg ainsi que le fait de grimper dans des escabeaux. Dès le lendemain, la plaignante a été congédiée, l'employeur lui reprochant l'absence d'amélioration de ses ventes. La plaignante dépose une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT), alléguant avoir été congédiée parce qu'elle était enceinte.

L'article 122 (4) LNT interdit à l'employeur de congédier une salariée parce qu'elle est enceinte. L'article 123.4 LNT confirme que la présomption simple prévue à l'article 17 du *Code du travail* (C.t.) est applicable lorsqu'il y a concomitance entre l'exercice du droit et la sanction reprochée. L'employeur assume alors le fardeau de démontrer que sa décision est fondée sur une autre cause sans lien avec l'exercice du droit et qui n'est pas un prétexte.

En l'espèce, la plaignante profite de la présomption. L'employeur a allégué l'avoir congédiée parce qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs de vente, mais il n'a

présenté aucune preuve relativement aux ventes de la plaignante. Il n'a déposé en preuve que les résultats financiers du garage au complet pour les mois pendant lesquels la plaignante était à son service. L'employeur ne pouvait imputer à la plaignante seules les difficultés financières de l'ensemble du garage. Il devait mesurer son rendement réel. À défaut de le faire, l'employeur n'a pas repoussé la présomption. Le congédiement n'est pas fondé sur une autre cause juste et suffisante qui n'est pas un prétexte. La plainte est accueillie. Le congédiement est annulé. La plaignante devra être réintégrée dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et l'employeur devra lui verser une indemnité pour perte de salaire et des avantages perdus lors du congédiement. Le Tribunal administratif du travail conserve sa compétence en cas de difficulté concernant sa décision et afin de déterminer les autres mesures de réparation.

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Yamaska  
Dossier : CM-2017-4770  
Dossier employeur : 299228

Montréal, le 13 septembre 2018

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : François Beaubien**

---

**Évanie Arès**  
Partie demanderesse

c.

**Garage Daniel Martin inc.**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

L'APERÇU

[1] Le 29 mai 2017, Évanie Arès (la plaignante) dépose une plainte en vertu de l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (la LNT) contre Garage Daniel

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. N-1.1.

Martin inc. (l'employeur ou le garage) au motif qu'elle a été victime d'un congédiement à cette date en raison de sa grossesse.

[2] L'employeur admet que la plaignante est une salariée au sens de la LNT et qu'elle est enceinte au moment de son congédiement. Elle bénéficie donc de la présomption prévue à l'article 17 du *Code du travail*<sup>2</sup> (le Code). Il prétend toutefois qu'il ne l'a pas congédiée à cause de sa grossesse, mais parce que le volume des ventes qu'elle a réalisées depuis son embauche n'atteint pas les objectifs fixés.

[3] L'employeur est représenté par Alexandre Martin, le propriétaire du garage. Il a choisi de ne pas faire appel à une ressource spécialisée pour l'assister dans sa défense. Le Tribunal lui explique la nature du recours dont il est saisi et le fardeau de preuve qu'il doit assumer. Il convient de procéder sans autre formalité.

[4] La question en litige est la suivante :

La présomption étant acquise pour la plaignante, étant réputée avoir été congédiée à cause de sa grossesse, l'employeur a-t-il démontré l'existence d'une autre cause juste et suffisante pour la congédier qui n'est pas de la nature d'un prétexte?

[5] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal décide que l'employeur n'a pas réussi à repousser la présomption. La plainte est donc accueillie et la plaignante doit être réintégrée dans son emploi.

## LE CONTEXTE

[6] Monsieur Martin est propriétaire du garage depuis 2015. Celui-ci est situé à Saint-Césaire et offre des services de carrosserie, d'esthétique et de mécanique automobile.

[7] Au cours de l'année 2016, il souhaite augmenter son chiffre d'affaires et procède à un agrandissement de son établissement, triplant la superficie du garage. Il embauche sept nouveaux employés, faisant passer leur nombre total à dix.

[8] C'est dans cette foulée que la plaignante débute son emploi le 8 mars 2017 à titre de conseillère technique au service de la mécanique. Elle travaille 40 heures par semaine, du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h 30, et est rémunérée selon un taux horaire de 15 \$.

[9] La plaignante a précédemment occupé pendant un peu moins de deux ans un emploi de commis aux pièces chez un concessionnaire automobile. Elle a aussi

---

<sup>2</sup> RLRQ, c. C-27.

suivi une formation technique dispensée par l'École professionnelle de Saint-Hyacinthe. Toutefois, au moment de son embauche par le garage, elle n'a pas d'expérience dans la vente associée à un travail de conseiller technique.

[10] Dans son emploi, la plaignante doit accueillir les clients, identifier et définir leurs besoins, leur fournir une estimation des coûts, leur expliquer clairement ce qui doit être effectué, faire le suivi des travaux en cours, ouvrir et fermer les bords de réparation. L'employeur lui demande d'avoir des connaissances en mécanique automobile et des aptitudes pour la vente.

[11] Le service de la mécanique compte déjà un conseiller technique en poste depuis cinq ans et un autre qui s'occupe des services de carrosserie et d'esthétique. Le garage compte aussi sept techniciens ou mécaniciens travaillant en coordination avec l'un ou l'autre des conseillers techniques selon les spécialités de chacun.

[12] Les 22 et 23 mars, la plaignante suit une formation afin de lui permettre d'utiliser efficacement les systèmes que l'employeur met à la disposition des conseillers techniques.

[13] Le 24 mars, elle informe monsieur Martin qu'elle est enceinte. Elle lui demande si cela remet son emploi en question. Il lui répond que non.

[14] Il rencontre la plaignante la semaine suivante pour faire le point sur ses tâches. Comme elle est en poste depuis presque un mois, il juge qu'elle a eu le temps de s'adapter à son nouvel emploi. Il souhaite clarifier avec elle divers aspects de son travail et discuter des objectifs de ventes.

[15] Monsieur Martin explique qu'un consultant externe (le consultant) a fait pour lui en décembre 2016 un tableau prévisionnel des ventes pour l'année 2017. Les chiffres se basent sur les résultats des années précédentes et tiennent compte des cycles saisonniers du domaine de la mécanique automobile (pose des pneus d'hiver ou d'été, entretien périodique, etc.).

[16] Le 3 avril, il constate que le montant des ventes pour le mois de mars se chiffre à 47 654 \$ alors que la prévision est de 61 949 \$. Afin d'inciter la plaignante à augmenter ses ventes, il lui propose de changer sa rémunération : dorénavant, elle recevra un taux horaire de base de 10,63 \$ auquel s'ajoutera une commission sur les ventes qu'elle réalisera. À partir du 16 avril, la commission et le taux de base équivalent à une rémunération horaire d'environ 20 \$.

[17] Au début du mois de mai, monsieur Martin rencontre son consultant. Les ventes du mois d'avril s'établissent à 95 026 \$ alors que la prévision visait 123 534 \$. Le consultant recommande à l'employeur de congédier la plaignante.

[18] Monsieur Martin décide malgré tout de lui donner une chance. Il la rencontre pour l'informer que le garage n'atteint pas ses prévisions de ventes et lui demande d'améliorer les aspects suivants de son travail :

- prendre plus d'appels téléphoniques;
- faire attention au langage utilisé devant les clients;
- s'occuper du client dès qu'il entre dans le garage;
- gagner la confiance du client car, même si la plaignante produit beaucoup de devis, peu se concluent par une vente.

[19] Le vendredi 26 mai, la plaignante remet à monsieur Martin un « *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* » (le certificat) signé par son médecin traitant. Elle y décrit les dangers qu'elle appréhende dans son travail :

- soulever et ranger des pièces automobiles;
- la présence d'odeur et de vapeur de peinture et d'essence;
- l'obligation de monter sur un escabeau.

[20] Un document intitulé « *Demande PMSD* »<sup>3</sup> (le PMSD) est annexé au certificat. Il émet une série de recommandations visant à éliminer les risques associés à son travail :

- éviter l'utilisation d'échelles et d'escabeaux de plus de trois marches;
- éviter de soulever des charges de 10 kg et plus;
- ne pas travailler plus de deux heures consécutives en position assise;
- réduire la durée de la semaine de travail à 35 heures à partir de la 24<sup>e</sup> semaine de grossesse;
- ne pas monter un escalier plus de quatre fois par jour à partir de la 28<sup>e</sup> semaine de grossesse.

[21] Par contre, l'exposition aux odeurs et vapeurs de peinture et d'essence n'est pas retenue comme étant un facteur de risque.

[22] Le lendemain, le samedi 27, monsieur Martin examine les ventes du mois de mai : elles se chiffrent à 117 716 \$; la prévision était de 141 260 \$. Constatant que la situation ne s'améliore pas, il décide de congédier la plaignante.

---

<sup>3</sup> Programme **P**our une **M**aternité **S**ans **D**anger.

[23] Celle-ci se présente au travail le lundi 29 mai. Monsieur Martin la rencontre dans son bureau et l'informe qu'il met fin à son emploi, car il a besoin de quelqu'un qui « *vend plus* ».

[24] Contre-interrogé par la procureure de la plaignante, il reconnaît que les montants des ventes sur lesquels il se base sont ceux du garage en entier et ne peut préciser ceux réalisés uniquement par elle.

[25] La plaignante indique qu'elle notait ses ventes dans un fichier Excel et qu'à la fin du mois de mai, ses objectifs étaient sur le point d'être atteints. Elle ajoute que l'employeur avait prévu de l'inscrire à une formation qui devait se tenir à la mi-juin.

## L'ANALYSE ET LES MOTIFS

La présomption étant acquise pour la plaignante, étant réputée avoir été congédiée à cause de sa grossesse, l'employeur a-t-il démontré l'existence d'une autre cause juste et suffisante pour la congédier qui n'est pas de la nature d'un prétexte?

[26] L'article 122 de la LNT spécifie :

**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:

[...]

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

[...]

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.

[27] L'article 123.4 précise :

**123.4.** [...] Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) 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.

[28] Le recours dont il est question à l'article 123.4 réfère à l'article 17 du Code qui établit une présomption en faveur du salarié :

**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.

[29] La plaignante est enceinte au moment de son congédiement le lundi 29 mai 2017. Le vendredi précédent, elle transmet à l'employeur le certificat et le PMSD indiquant que son poste de travail doit éventuellement être adapté.

[30] Bénéficiant de la protection que lui confère l'article 122 de la LNT, la présomption s'applique en sa faveur et il revient alors à l'employeur de démontrer que le congédiement repose sur des motifs sérieux par opposition à un prétexte et qu'ils en constituent la cause véritable<sup>4</sup>.

[31] Celui-ci allègue avoir congédié la plaignante à cause de son rendement insuffisant, la valeur des ventes qu'elle réussit à obtenir n'atteignant pas les objectifs fixés.

[32] Toutefois, il ne présente au Tribunal que les résultats financiers du garage au complet pour les mois durant lesquels la plaignante a été à son service. En comparant ces résultats avec les prévisions établies par le consultant, il en résulte des déficits pour chacun de ces mois : (14 295 \$) en mars, (28 508 \$) en avril et (23 544 \$) en mai.

[33] L'employeur impute à la plaignante seule les difficultés financières qu'il rencontre. Pourtant, celle-ci a témoigné qu'au mois de mai, ses objectifs étaient sur le point d'être atteints. Manifestement, le déficit a été causé par des facteurs en grande partie étrangers à la performance de la plaignante.

[34] En omettant de mesurer le réel rendement de la plaignante, l'employeur ne réussit pas à démontrer une autre cause juste et suffisante de congédiement qui n'est pas de la nature d'un prétexte, ni à repousser la présomption établie par la LNT au bénéfice de celle-ci. Sa plainte est accueillie et sa réintégration est ordonnée.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCUEILLE** la plainte;

**ANNULE** le congédiement imposé le 29 mai 2017;

**ORDONNE** à **Garage Daniel Martin inc.** de réintégrer **Évanie Arès** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;

**ORDONNE** à **Garage Daniel Martin inc.** de verser à **Évanie Arès** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la

---

<sup>4</sup> *Lafrance c. Commercial Photo*, [1980] 1 R.C.S. 536.



notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement;

**RÉSERVE**

sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente décision et pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

---

François Beaubien

M<sup>e</sup> Flavie Choinière-Lapointe  
PAQUET TELLIER  
Pour la partie demanderesse

M. Alexandre Martin  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 5 septembre 2018

/dk