

EYB 2019-309229 – Résumé

Cour du Québec

(Chambre civile)

Robinson c. Canadian Traffic Network
500-22-248555-180 (approx. 8 page(s))
5 mars 2019

Décideur(s)

Chalifour, Nathalie

Type d'action

ACTION en réclamation de salaire et en dommages-intérêts. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; RÉMUNÉRATION; EXÉCUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL CONVENUE; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; ABUS DE DROIT; reporter; émissions radiophoniques; cumul de l'émission du matin et de celle de l'après-midi; surcharge de travail; décision unilatérale de la salariée de cesser de travailler l'après-midi; réclamation à l'employeur de la rémunération prévue avant l'octroi du quart de travail de l'après-midi; refus de l'employeur; modification unilatérale par la salariée de ses conditions essentielles de travail; emploi unique, et non cumul de deux emplois à temps partiel; refus de la salariée de négocier avec l'employeur de nouvelles conditions de travail; non-respect du lien de subordination; prestation de travail cessée malgré le refus de l'employeur; nouvelle rémunération fixée en fonction des conditions du marché existant en 2018; absence de preuve d'un abus, de mauvaise foi ou d'une conduite fautive de la part de l'employeur; rejet de la réclamation

Résumé

En 2016, l'employeur, qui offre des services d'informations en matière de circulation automobile à des stations de radio à travers le Canada, cherchait une recrue à titre de reporter pour ses émissions du retour à la maison. Face à l'insistance de la demanderesse Robinson, qui occupait déjà un poste de reporter pour les émissions du matin, l'employeur a accepté de lui octroyer aussi le poste de fin d'après-midi. Les parties se sont alors entendues pour augmenter le salaire annuel de Robinson de 41 600 \$ à 64 480 \$. Environ deux ans et demi plus tard, trouvant sa charge de travail trop élevée, Robinson a toutefois avisé l'employeur qu'elle cessait de travailler l'après-midi. Elle écrit dans sa lettre qu'elle tient pour acquis que son salaire annuel initial négocié en 2015 sera rétabli. Sauf que l'employeur lui répond qu'il est en désaccord avec sa décision prise unilatéralement. Par ailleurs, vu les conditions du marché en 2018, il n'est pas d'accord non plus pour lui payer le salaire qu'elle recevait avant de se voir

confier le quart de travail de l'après-midi. Il lui offre 25 \$ l'heure, sans autre bénéfice, advenant qu'elle maintienne sa décision de ne travailler que le matin et exige qu'elle continue à fournir sa prestation de travail de l'après-midi le temps qu'un nouveau contrat de travail soit conclu. Puisqu'elle a refusé toute discussion à ce sujet, il lui a imposé une suspension d'un jour en guise de mesure disciplinaire. De plus, depuis, il la rémunère au taux horaire mentionné de 25 \$ pour les heures travaillées le matin. Par son action, Robinson réclame la différence entre le salaire qui lui est payé depuis juin 2018 et celui qui avait été négocié lors de son embauche. Elle demande au tribunal d'ordonner à l'employeur de la rémunérer conformément à l'entente négociée en 2015. Elle réclame également une somme de 25 000 \$ à titre de dommages moraux.

Un contrat de travail ne peut être modifié sans l'accord de volonté des deux parties, à moins d'un cas prévu par la loi. Certes, les changements qui relèvent de l'évolution normale de la relation de travail ne requièrent pas un nouvel accord de volonté, mais ce n'est pas de cela qu'il s'agit ici. L'horaire de travail et le fait de fournir des prestations de travail pour deux périodes d'émissions radiophoniques quotidiennement constituent ici incontestablement des obligations déterminantes de l'entente entre les parties, et non pas de simples conditions accessoires. On ne parle pas ici d'un employé qui cumule deux postes à temps partiel, mais bien d'un seul emploi. Si c'était l'employeur qui avait unilatéralement retranché le quart de travail de l'après-midi de Robinson sans son accord, il est clair que celle-ci aurait plaidé que l'employeur avait unilatéralement modifié ses conditions essentielles de travail et qu'elle était l'objet d'un congédiement déguisé. Il faut en conclure qu'elle se devait de conclure une entente avec l'employeur avant de cesser de fournir sa prestation de travail de l'après-midi et qu'elle ne pouvait lui imposer sa décision unilatérale, comme elle l'a fait.

La décision de Robinson porte aussi atteinte au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. Le lien de subordination du salarié envers l'employeur fait partie des caractéristiques fondamentales qui distinguent le contrat de travail du contrat de service ou d'entreprise. L'article 2085 C.c.Q. est très clair. En faisant fi du désaccord de son employeur, Robinson n'a pas respecté le lien de subordination auquel elle était tenue. L'entente initiale de 2015, modifiée en 2016, ne pouvait être modifiée à nouveau en 2018 sans l'accord de l'employeur. Cela mène à la conclusion que Robinson est mal fondée à exiger le salaire négocié en 2015. Si elle ne se sentait plus capable, en 2018, d'exécuter l'ensemble de ses tâches, deux choix s'offraient à elle : démissionner ou négocier de nouvelles conditions de travail. Ce n'est pas ce qu'elle a choisi de faire et, confronté à la situation, l'employeur a choisi d'agir selon ce qui lui paraissait être le plus raisonnable dans les circonstances. Il a expliqué que le nouveau salaire de 25 \$ l'heure a été établi en fonction des salaires versés à travers le Canada aux reporters qui font le même type de travail. Il n'y a aucune preuve d'abus, de mauvaise ou d'une conduite fautive de sa part. À noter qu'il aurait tout simplement pu décider de congédier Robinson.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Chagnon c. Bolanos Aguilar*, [EYB 2014-239948](#), 2014 QCCQ 5953 (C.Q.)

Doctrine citée

1. AUST, A.-E. et AUST, T.-L., *Le contrat d'emploi*, 3e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, 1466 p., p. 840, 841, 846
2. GAGNON, R.-P. et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., sous la direction de Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, 1224 p., p. 96, [EYB2013DDT10](#), 97, [EYB2013DDT10](#), 105, [EYB2013DDT11](#)

Législation citée

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [1439](#), [2085](#)

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-22-248555-180

DATE : 5 mars 2019

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE NATHALIE CHALIFOUR, J.C.Q.

LEZLIE ROBINSON
Demanderesse

c.

CANADIAN TRAFFIC NETWORK ULC
Défenderesse

JUGEMENT

[1] *Canadian Traffic Network ULC* (ci-après : CTN) offre des services d'informations en matière de circulation automobile à des stations de radio à travers le Canada.

[2] Mme Robinson est à l'emploi de CTN en qualité de reporter.

[3] Mme Robinson reproche à CTN de ne pas lui verser la pleine rémunération à laquelle elle a droit sur la base d'une entente intervenue en 2015.

[4] Au jour de l’instruction, Mme Robinson soutient avoir un manque à gagner de 10 500 \$ et demande au Tribunal de condamner CTN à la rémunérer conformément à l’entente convenue.

[5] Mme Robinson réclame aussi 25 000 \$ à titre de dommages moraux reprochant à CTN d’avoir brutalement réduit sa rémunération.

LES QUESTIONS EN LITIGE

- 1. Mme Robinson peut-elle exiger d’être rémunérée conformément à l’entente de 2015?**
- 2. Si Mme Robinson est insatisfaite, quels sont ses moyens?**

LES FAITS

[6] Le 13 novembre 2015, Mme Robinson et CTN conviennent d’un emploi de reporter pour des émissions de radio du matin, en ondes de 5 h 00 à 9 h 00, du lundi au vendredi, moyennant un salaire annuel de 41 600 \$. Les parties signent un contrat à durée indéterminée¹.

[7] Au début de l’année 2016, CTN annonce chercher une recrue à titre de reporter pour les émissions de radio du retour à la maison, soit de 16 h 00 à 20 h 00.

[8] Mme Robinson, souhaitant augmenter sa rémunération, propose sa candidature et obtient la charge de travail.

[9] Après négociations, Mme Robinson et Mme Hemphill, directrice des opérations de CTN, s’entendent à ce qu’un montant de 22 880 \$ soit ajouté à la rémunération annuelle de Mme Robinson pour tenir compte de ses nouvelles fonctions; le salaire annuel de Mme Robinson augmente donc à 64 480 \$².

[10] Au début de l’année 2018, Mme Robinson se sent de moins en moins capable de fournir quotidiennement ses prestations pour deux quarts de travail. La charge de travail l’épuise.

[11] À compter d’avril 2018, Mme Robinson s’absente fréquemment de son travail en après-midi.

[12] En mai 2018, Mme Robinson informe la directrice du bureau, une certaine Isabelle, qu’elle abandonne sa tâche pour les émissions du retour à la maison.

[13] Mme Robinson cesse définitivement de travailler l’après-midi.

[14] Le 25 mai 2018, Mme Robinson écrit à Isabelle pour confirmer par écrit sa décision. Mme Robinson, qui continue de travailler pour le quart de travail du

¹ P-2

² Profil de l’employée D-1

matin, tient pour acquis que son salaire annuel initial de 41 600 \$, négocié en 2015, sera rétabli³.

[15] Le 1^{er} juin 2018, Mme Hemphill écrit à Mme Robinson pour l'aviser du désaccord de CTN qui s'oppose à ce que Mme Robinson décide unilatéralement de diminuer ses fonctions⁴.

[16] De plus, tenant compte des conditions du marché, CTN n'est pas d'accord pour payer le salaire négocié en 2015 pour le seul quart de travail du matin. CTN juge excessif ce salaire d'il y a deux ans et demi et considère que cette entente salariale, modifiée en 2016, n'est plus en vigueur.

[17] Mme Hemphill offre à Mme Robinson de la payer 25 \$ l'heure, sans autre bénéfice, advenant qu'elle ne travaille que le quart de travail du matin.

[18] Par ailleurs, Mme Hemphill exige de Mme Robinson qu'elle continue à fournir ses prestations en après-midi tant et aussi longtemps qu'une nouvelle entente de travail ne soit conclue.

[19] Le 15 juin 2018, Mme Robinson ne remplissant toujours pas ses fonctions en après-midi et ayant refusé toute discussion au sujet d'une rémunération inférieure à celle de 2015, CTN lui impose une suspension d'un jour en guise de mesure disciplinaire⁵.

[20] Parallèlement, CTN mène un branle-bas de combat pour pallier la situation en après-midi.

[21] Le 19 juin 2018, Mme Robinson ayant refusé toute discussion, CTN l'informe de la décision de fixer sa rémunération annuelle pour le quart de travail du matin à 26 000 \$ et maintenir ses bénéfices à titre de salariée.

[22] Cette rémunération entre en vigueur à compter du 20 juin 2018⁶.

[23] Depuis cette date, Mme Robinson reçoit un salaire annuel de 26 000 \$ pour son travail durant des émissions de radio du matin.

ANALYSE

1. Mme Robinson peut-elle exiger d'être rémunérée conformément à l'entente de 2015?

[24] En 2016, Mme Robinson et CTN ont convenu d'un commun accord de modifier le contrat d'emploi les liant au sujet de la charge de travail de Mme Robinson et de sa rémunération.

[25] En 2018, Mme Robinson pouvait-elle exiger que son contrat de 2015 soit rétabli?

[26] Les effets de l'évolution d'une relation de travail et le pouvoir de direction de l'employeur sont au cœur de l'affaire.

³ D-4

⁴ Lettre D-5

⁵ D-8

⁶ Voir lettre D-9

La modification d'un contrat de travail

[27] Un contrat de travail étant consensuel ne peut être modifié sans l'accord de volonté des deux parties, à moins d'un cas prévu par la loi⁷.

[28] Bien sûr, tous les changements dans la relation de travail ne constituent pas automatiquement une modification du contrat qui nécessite un nouvel accord de volonté des parties.

[29] Il faut analyser les cas en distinguant ce qui relève non pas d'un changement, mais de la simple évolution normale de la relation de travail.

[30] Les auteurs A. Edward Aust et Thomas Laporte Aust expliquent :

Les tribunaux accordent généralement à l'employeur un certain degré de flexibilité dans la modification des modalités du contrat de travail. Cette situation découle du fait que les relations d'emploi, comme il en est de toute autre relation humaine, loin d'être stagnantes, sont plutôt en constante évolution. Par ailleurs, l'employeur doit avoir une certaine liberté d'action pour lui permettre de refléter les changements dans la nature de l'entreprise, de s'y adapter et de la restructurer en conséquence. De telles modifications seront justifiées par l'exercice légitime des droits de direction de l'employeur ou par ses droits de gérance. Ainsi, un employeur peut, entre autres, procéder à des modifications de structure ou d'organisation du travail, altérer les procédés de production, instaurer de nouvelles technologies ou réduire sa production (...)

Toutefois, la liberté de l'employeur n'est pas illimitée, surtout lorsque des modifications touchent les conditions fondamentales d'une relation d'emploi (...)

(...) les facteurs suivants [sont pris en compte pour déterminer si une situation reflète une modification qui aurait dû être consensuelle] :

(...) Un changement unilatéral par l'employeur – La notion de changement « unilatéral » signifie essentiellement que la décision de l'employeur a été prise sans le consentement du salarié. La modification unilatérale et substantielle par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail est considérée comme un bris de contrat prenant la forme d'un congédiement déguisé.

(...) Une modification substantielle aux conditions essentielles de travail du salarié – Une « modification substantielle » signifie un changement important,

⁷ Article 1439 C.c.Q. et Gagnon, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, pp.96 et 97.

significatif, voire majeur, d'une condition essentielle de travail⁸.

(Le Tribunal souligne)

[31] Le consentement des deux parties est donc requis pour modifier une condition fondamentale d'un contrat d'emploi.

[32] À défaut, l'employeur se rend responsable d'un congédiement déguisé et l'employé s'expose, pour sa part, à des mesures disciplinaires pouvant mener au congédiement.

[33] En l'espèce, la question des horaires et de la charge de travail est-elle une condition importante du contrat d'emploi?

[34] Quant à CTN, il en va de sa capacité à honorer ses engagements auprès des stations de radio clientes chez elle; CTN se doit de répondre aux besoins des stations de radio d'information en matière de circulation automobile.

[35] Il s'agit d'un enjeu sérieux pour CTN et comme en témoigne Mme Hemphill, la décision de confier le quart de travail de l'après-midi à Mme Robinson ne fut pas prise à la légère.

[36] CTN avait d'abord décidé d'ajouter une recrue à son pool de reporters et non de confier la tâche à un membre actuel de l'équipe, et ce, afin de pouvoir compter sur un employé supplémentaire.

[37] C'est l'insistance de Mme Robinson et ses arguments rassurants qui ont convaincu Mme Hemphill de lui confier la tâche additionnelle des émissions de radio du retour à la maison.

[38] Quant à Mme Robinson, son horaire et sa charge de travail ont un impact majeur sur son style de vie. Convenir d'un horaire de travail atypique n'est pas quelque chose sans importance.

[39] L'horaire de travail et le fait de fournir des prestations pour deux périodes d'émissions radiophoniques quotidiennement constituent ici incontestablement des obligations déterminantes de l'entente entre les parties et non pas de simples conditions accessoires.

[40] Soulignons enfin qu'il ne s'agissait pas d'une employée cumulant deux postes à temps partiel, mais bel et bien d'un seul emploi⁹.

[41] L'on pourrait conclure à un congédiement déguisé si CTN avait unilatéralement retranché un quart de travail à Mme Robinson sans égard à sa volonté.

[42] Mme Robinson se devait de conclure une entente avec CTN avant de cesser de fournir ses prestations en après-midi et ne pouvait imposer à CTN sa décision unilatérale.

⁸ AUST, Edward A. et LAPORTE AUST, Thomas, *Le contrat d'emploi*, 3^e éd., Cowansville, Y. Blais, 2013, pp. 840, 841 et 846.

⁹ Voir relevé de paye D-2 et D-3

Le lien de subordination entre l'employeur et l'employé

[43] La décision de Mme Robinson porte aussi atteinte au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur.

[44] En effet, le lien de subordination de l'employé envers l'employeur fait partie des caractéristiques fondamentales qui distinguent le contrat d'emploi du contrat de service ou du contrat d'entreprise.

[45] Ce lien de subordination fait en sorte que l'employeur exerce un pouvoir de direction et de contrôle auquel l'employé est tenu.

[46] L'article 2085 C.c.Q. stipule ce qui suit:

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

(Le Tribunal souligne)

[47] À ce sujet, l'auteur Robert P. Gagnon écrit :

Le travail doit être exécuté selon les instructions de l'employeur ou dans le cadre déterminé par celui-ci. Cette obligation résulte directement du pouvoir de direction et de contrôle que l'article 2085 du Code reconnaît à l'employeur.

(...)

Le manquement de l'employé à son devoir d'obéissance peut donner lieu à l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire, sous forme d'avertissement, de réprimande, de suspension, ou même, en dernier lieu, de congédiement pour cause d'insubordination¹⁰.

(Le Tribunal souligne)

[48] En faisant fi du désaccord de CTN, Mme Robinson n'a pas respecté le lien de subordination auquel elle était tenue.

[49] Mme Robinson ne pouvait mettre son employeur devant le fait accompli.

[50] En conséquence de ce qui précède, l'entente initiale de 2015, modifiée en 2016 au sujet des prestations de Mme Robinson et de son horaire de travail ne pouvait être modifiée à nouveau en 2018 sans l'accord de CTN.

[51] Cela mène nécessairement à la conclusion que Mme Robinson est mal fondée d'exiger le salaire négocié lors de l'entente initiale des parties.

2. Si Mme Robinson est insatisfaite, quels sont ses moyens?

¹⁰ Article 1439 C.c.Q. et Gagnon, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 105

[52] Un employé qui accepte une promotion ne peut, deux ans plus tard, décider unilatéralement de revenir à son ancien poste sous prétexte que la promotion s'avère entraîner des responsabilités trop difficiles.

[53] Si Mme Robinson ne se sentait plus capable d'exécuter ses tâches ou n'en avait plus la volonté, deux choix s'offraient à elle : démissionner ou négocier avec son employeur de nouvelles conditions de travail.

[54] Notons qu'il n'y a aucune preuve d'abus, de mauvaise foi ou d'une conduite fautive de CTN.

[55] Confrontée à la situation, CTN a choisi d'agir selon ce qui lui paraissait être le plus raisonnable dans les circonstances.

[56] Mme Hemphill a témoigné de façon très transparente pour expliquer comment elle a établi ce qui lui apparaissait être une rémunération adéquate pour le travail allégé de Mme Robinson.

[57] Le Tribunal en retient que la rémunération de Mme Robinson a été établie en fonction des salaires versés à travers le Canada aux reporters qui font le même type de travail.

[58] La situation est le résultat du propre choix de Mme Robinson et elle ne peut blâmer son employeur de ne pas avoir simplement abdicqué à sa décision unilatérale.

[59] Mise devant le fait accompli, et sans possibilité de discussion avec Mme Robinson, CTN a choisi de fixer une nouvelle rémunération pour son travail plutôt que de la congédier.

[60] On ne peut tenir responsable CTN de ne pas avoir congédié Mme Robinson. De plus, rien ne démontre que CTN ait abusé de la situation.

[61] Le Tribunal est sensible à la situation de Mme Robinson, mais comme le souligne le juge Denis Lapierre dans *Chagnon et al. c. Aguilar et al.*¹¹ :

(...) un océan de sympathie ne crée pas un iota de droit, un océan d'antipathie ne crée pas un iota d'obligation.

[62] Peut-être que des développements quelconques pourront faire en sorte d'ouvrir un dialogue entre les parties au sujet de la rémunération de Mme Robinson. Tant mieux pour Mme Robinson si cela est possible, mais le Tribunal n'y peut rien.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE la réclamation de la demanderesse;

AVEC LES FRAIS DE JUSTICE.

¹¹ 2014 QCCQ 5953

L'honorable Nathalie Chalifour, J.C.Q.

Me Zavie Levine
Me Annick Décarie
LEVINE FRISHMAN LANCRY
Procureurs de la demanderesse

Me Josée Gervais
GOWLING WLG (CANADA) S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Procureurs de la défenderesse

Date d'audience : 15 février 2019