

EYB 2019-335753 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

GMCR Canada Holding inc. (Production) (Keurig international inc.) et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501
(approx. 6 page(s))
10 décembre 2019

Décideur(s)

Beaupré, René

Type d'action

GRIEF réclamant du travail supplémentaire pendant une suspension. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DU TRAVAIL; DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE DISCIPLINAIRE; droit au travail supplémentaire lors d'une suspension disciplinaire

Résumé

Le salarié a été suspendu de façon disciplinaire pendant une semaine, en février 2018. Il dépose un grief afin de réclamer des quarts de travail où il aurait pu effectuer du travail supplémentaire pendant cette période.

La jurisprudence confirme que, lors d'une suspension disciplinaire, le salarié est privé de son emploi, et non d'une partie de celui-ci seulement. L'employeur détermine la durée de la suspension et le salarié perd les droits à la rémunération pour toute la durée de cette suspension, y compris le droit de travailler en temps supplémentaire. Le grief est donc rejeté.

Suivi

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

**ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

ENTRE :
GMCR CANADA HOLDING INC. (PRODUCTION) (KEURIG INTERNATIONAL INC.)
L'« EMPLOYEUR »

ET :
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, SECTION LOCALE 501
LE « SYNDICAT »

ET :
MONSIEUR STÉPHANE LEMIEUX
LE « PLAIGNANT »

GRIEF N^o : 65690
(avis de suspension – droit au temps supplémentaire)

SENTENCE

Tribunal :	M. René Beupré, CRIA
Comparution pour l'Employeur :	M ^e Valérie Gareau-Dalpé, Fasken
Comparution pour le Syndicat :	M ^e Maxime Roberge, TUAC 501
Lieu d'audience :	Montréal
Date d'audience :	11 septembre 2019
Date de la sentence :	10 décembre 2019
Dossier n ^o RB-1807-11079-QP	
Sentence n ^o 347-19	

I. APERÇU

[1] Le 16 février 2018, l'Employeur impose une suspension d'une semaine au plaignant, celle-ci étant appliquée les 17, 18 et 23 février 2018, selon l'horaire du

plaignant. Ce dernier réclame des quarts de travail où il aurait pu travailler à taux supplémentaire durant cette semaine.

[2] Le Syndicat prétend que la suspension est imposée pour trois quarts de travail de douze heures soit les 17,18 et 23 février. Elle ne prive pas le plaignant d'effectuer des heures supplémentaires les 19 et 20 février.

[3] L'Employeur soutient que l'horaire particulier du plaignant ne saurait donner un effet différent à la suspension imposée. La mesure disciplinaire cesse temporairement le droit au salarié de réclamer du travail à taux supplémentaire.

[4] Pour les motifs exposés plus avant, le tribunal fait droit à la prétention patronale et rejette le grief.

II. QUESTION EN LITIGE

[5] Un salarié a-t-il droit à du travail à taux supplémentaire alors qu'il est suspendu pour des raisons disciplinaires ?

III. ANALYSE ET DÉCISION

[6] Au chapitre des mesures disciplinaires, une suspension se définit comme suit¹ :

« Le mot suspension renvoie à l'interruption temporaire de la prestation de travail du salarié et de la rémunération qui en est sa contrepartie. Le caractère punitif de cette sanction réside dans la privation imposée au salarié de sa possibilité de gagner son salaire habituel. » (page 117) [...]

« La suspension prive donc pour une période déterminée le salarié de son travail et, en conséquence, de la rémunération qu'il en aurait tirée. Elle s'exprime en nombre de jours ouvrables et les week-ends chômés ne sont normalement pas comptés dans la durée. » (page 118)

¹ D'Aoust, Leclerc et Trudeau. Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, Ed. École de Relations Industrielles, Université de Montréal, Monographie No. 13, Montréal, 1982, p. 117 et 118

[7] La suspension emporte, durant sa durée, le droit à la rémunération et les autres avantages en découlant. Ainsi s'exprimait le regretté Rodrigue Blouin sur cette question : ²:

« Quelle est la “durée temporelle” d'une suspension exprimée en termes de 4 jours”? On ne saurait répondre à une telle question sans rappeler au préalable la nature juridique d'une suspension. Il s'agit essentiellement d'une mesure disciplinaire qui suspend temporairement les effets du lien d'emploi tout en maintenant le statut de salarié. [...]

La suspension arrête donc, temporairement, les effets du lien d'emploi. Si l'on préfère, les effets cessent pendant une certaine période, sans effacer les effets antérieurement accomplis et sans s'opposer à la poursuite des effets dans l'avenir, cumulativement aux effets acquis avant la suspension.

C'est, en définitive, de son emploi qu'est privé un salarié suspendu, et non pas seulement d'une partie de son emploi.

Parce qu'un salarié est privé de son emploi pendant la durée d'une suspension, la “réalité temporelle” visée couvre l'intégralité de l'emploi et ne peut dès lors être déductible aux seules heures régulières. En fait les horaires de travail ne sont pas une donnée pertinente pour fins d'application des effets juridiques d'une suspension.

[...]

Parce qu'il est privé de son emploi pendant la durée de sa suspension, un salarié ne peut prétendre aux avantages et bénéfices qui lui résulteraient normalement de son emploi, sauf disposition contraire de la convention collective. Il est notamment privé de l'ensemble de sa rémunération et des avantages assimilables [...] ».

[8] Nous partageons ce point de vue.

[9] Dans notre dossier, au moment des faits, l'horaire de travail du plaignant est du vendredi au dimanche, à raison de douze (12) heures par quart de travail. Le Syndicat prétend que la suspension n'est applicable qu'au salaire régulier gagné lors des quarts de douze (12) heures de travail précisés à l'avis de suspension, ce qui constitue sa semaine régulière de travail.

² *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.) et Hydro-Québec (T.A., 1992-02-28), SOQUIJ AZ-92142046, D.T.E. 92T-427, [1992] T.A. 275*

[10] Des feuilles de temps supplémentaire sont affichées le jeudi 15 février en soirée et retirées le dimanche 18 février à 9 h. Les parties conviennent que si le plaignant avait témoigné, il dirait qu'il a inscrit son nom sur ces feuilles de temps supplémentaire en date du 16 février 2018 et qu'il avait inscrit son nom afin d'effectuer des heures supplémentaires les 19 et 20 février 2018.

[11] Le 16 février 2018, le plaignant est suspendu dans les termes suivants :

« Objet : Avis de suspension (1 semaine)

Monsieur Lemieux,

La présente fait suite aux évènements qui se sont produits dans la nuit du 4 au 4 février dernier. Vers 2 h 58 du matin la superviseur Smahane Zaim était à votre recherche pour vous faire effectuer une tâche. Au bout d'environ 30 minutes, accompagnée des superviseurs Martin Degallaix et Bruno Herard, elle vous trouvés, vous et Fettioune Boualem dans le "local de sanitation", lumières fermées. Lorsqu'on vous a demandé ce que vous faisiez là, vous avez répondu "compléter des formulaires", après avoir "décadenassé la canne 1"; ce qui est impossible puisque vous n'y étiez pas quelques minutes plus tôt et que la lumière était éteinte lorsqu'on vous a surpris. Votre collègue a par la suite avoué "attendre votre pause et être là depuis 20 minutes".

Cette situation représente une infraction aux article 4, 5 et 6 du groupe 1 des règlements de l'entreprise [...] Non seulement il s'agit d'une infraction à plusieurs articles des règlements de l'entreprise; mais ce comportement représente du vol de temps. En effet, vous avez volontairement quitté votre poste de travail pour flâner dans un local, et ce, sans autorisation, ni dans le cadre de votre pause.

Compte tenu de ce qui précède, nous n'aurons d'autre alternative que de vous imposer une mesure plus sévère, soit une suspension de (1) semaine pour vous amener à réfléchir au sérieux de la situation. Cette mesure sera appliquée les 17-18 et 23 Février prochains.

[...]» [Reproduit tel quel.]

[12] Le 17 février 2018 était un samedi, le 18 février 2018 était un dimanche et le 23 février 2018 était un vendredi. En raison de l'avis de suspension, l'Employeur n'a pas attribué au plaignant les heures supplémentaires à être effectuées les 19 et 20 février 2018.

[13] Avec égard, la particularité de l'horaire de douze (12) heures du plaignant ne lui confère pas un avantage particulier lui permettant, lors d'une suspension disciplinaire, de réclamer des heures supplémentaires durant sa période de

suspension. J'adhère à cet effet au raisonnement de M^e Jean-Pierre Tremblay³, cité avec approbation par l'arbitre Ginette Gosselin dans l'affaire *Ville de Montréal*⁴:

« [14] Il ajoute l'analyse suivante :

Ce que la suspension vise, c'est l'interruption du travail du salarié pendant une période qui comprend le premier jour et le dernier jour de travail régulier de la période déterminée de la suspension.

Si l'on retenait l'argumentation proposée par le syndicat, cela aurait pour effet de dénaturer le caractère de la suspension puisqu'un salarié serait en quelque sorte 'on and off' durant la suspension selon qu'il travaillerait durant ou en dehors de ses heures normales de travail.

Or, l'effet recherché par une suspension de type disciplinaire comme dans le présent cas, c'est la sanction d'un comportement jugé incorrect et qui se traduit par une privation du salaire correspondant à la privation de la prestation de travail durant une période déterminée.

Dans le cas présent, cela se traduit par une suspension disciplinaire de cinq (5) jours qui débute effectivement le mardi 15 janvier et qui se termine le 23 janvier 2002, période pendant laquelle toute prestation de service du plaignant est interrompue.»

[15] Il y a peu à ajouter à cette analyse, à laquelle je souscris, si ce n'est que le texte applicable à l'espèce ne s'y oppose pas. En effet, comme je l'ai dit plus haut, le texte du deuxième paragraphe de l'article 7.10 f) n'empêche pas que l'on considère l'employé suspendu absent pour toute la période de la suspension, c'est-à-dire la période qui comprend le premier et le dernier jour de travail régulier de la période déterminée de la suspension. Il ne faut en effet pas écarter que lors d'une suspension c'est l'employeur et non l'employé qui détermine la durée de l'absence. C'est ce que l'employeur a fait en l'espèce lorsqu'il a informé chacun des plaignants qu'il était suspendu 12 jours à compter du [...] et que son retour était prévu le [...]. »

[14] Ces propos peuvent être repris dans notre présent dossier. C'est l'Employeur qui détermine la durée de la suspension et, pendant celle-ci, le salarié perd les droits à la rémunération pour toute la durée de sa suspension, y compris le droit d'effectuer des heures supplémentaires.

³ *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 et Société en commandite Tafisa Canada* (T.A., 2002-12-16), SOQUIJ AZ-03141040, D.T.E. 2003T-129.

⁴ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 et Ville de Montréal*, (T.A. 2005-02-18), SOQUIJ AZ-50297530, D.T.E. 2005T-332.

[15] L'avis de suspension, tant dans son objet qu'au troisième alinéa, mentionne clairement que le plaignant est suspendu pendant une semaine. Le fait de préciser les quarts réguliers spécifiques visés n'emporte pas le droit de faire des heures supplémentaires lors des autres jours.

[16] Autrement, le but de la suspension ne serait pas atteint et il s'agirait d'un moyen de contourner ses effets punitifs.

[17] Pour tous ces motifs, le grief 65690 est rejeté.

Montréal, le 10 décembre 2019

René Beaupré, cira, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : M^e Valérie Gareau-Dalpe
Pour le SYNDICAT : M^e Maxime Roberge
Ministère du Travail

Dossier n° RB-1807-11079-QP
Sentence n° 347-19