

EYB 2020-356393 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Trachy et Clinique dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc.

CQ-2019-6525

24 juillet 2020

Décideur(s)

Morin, Maryse

Type d'action

REQUÊTE en fixation d'indemnités. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; clinique dentaire; adjointe; congédiement annulé; réintégration impossible; perte salariale; heures travaillées hebdomadairement; réduction des heures de travail; taux horaire; salaire gagné ailleurs; mitigation des dommages; indemnité pour perte d'emploi; montant forfaitaire; âge de la salariée; emploi occupé pendant 30 ans; perte de la protection de la loi;

Résumé

Entre 1984 et 2016, la plaignante a travaillé à titre d'adjointe pour le dentiste Tran. Lors de l'acquisition de la clinique dentaire par la défenderesse en 2016, cette dernière s'est engagée à conserver à son emploi tous les salariés, incluant la plaignante. Quelques mois plus tard, cette dernière a été congédiée. Elle demande la fixation des indemnités auxquelles elle a droit après que le Tribunal ait accueilli ses plaintes pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Il s'est écoulé 98 semaines entre la date du congédiement de la plaignante et la date de la décision du Tribunal constatant que sa réintégration était impossible. Avant l'acquisition de la clinique par la défenderesse, la plaignante travaillait régulièrement 40 heures par semaine. Par la suite, la défenderesse a réduit ses heures de travail à 37,5 heures par semaine. La perte de salaire doit être calculée sur la base d'un horaire de 37,5 heures par semaine au taux horaire de 27 \$, pour un total de 99 225 \$.

Après son congédiement, la plaignante a mitigé ses dommages en acceptant divers contrats de remplacement dans des cliniques dentaires pour lesquels elle a obtenu une rémunération de 50 490,88 \$. La perte salariale est donc de 48 734,12 \$. L'indemnité pour vacances est incluse dans le montant accordé à titre d'indemnité pour perte de salaire.

Le Tribunal a déjà conclu que la réintégration de la plaignante était impossible. Pour établir l'indemnité pour perte d'emploi, il faut tenir compte de l'âge de la plaignante, soit 63 ans, du fait qu'elle a été privée d'un emploi à temps complet qu'elle occupait depuis 30 ans et qu'elle n'a pu retrouver que des emplois temporaires. Une indemnité forfaitaire de 50 000 \$, équivalent à un an de salaire, est raisonnable.

NDLR

Pour consulter la décision qui conclut à l'absence de cause juste et suffisante de congédiement et dans laquelle le TAT réserve sa compétence sur les mesures de réparation appropriées, voir le dossier [EYB 2019-309299](#).

Suivi

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

Décision(s) antérieure(s)

- T.A.T. no CQ-2019-1802, 7 novembre 2019, [EYB 2019-328330](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2019-6525
Dossier employeur : 297967

Québec, le 24 juillet 2020

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Maryse Morin

Phyllis Trachy
Partie demanderesse

c.

Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

APERÇU

[1] Le 26 février 2019¹, le Tribunal accueille les plaintes de Phyllis Trachy (la salariée) en vertu des articles 122 et 124 de la *Loi sur les normes du travail*² (la Loi) et décide qu'elle a été congédiée illégalement sans cause juste et suffisante le 12 avril 2017. Le Tribunal constate également que sa réintégration est impossible.

¹ 2019 QCTAT 891, révision rejetée, 2019 QCTAT 4947, pourvoi en contrôle judiciaire pendant, C.S. Québec, 200-17-030424-196.

² RLRQ, c. N-1.1.

[2] Le 22 novembre 2019, la salariée dépose sa réclamation fondée sur l'article 128 de la Loi. Elle y demande une indemnité pour perte de salaire et de vacances ainsi qu'une indemnité pour perte d'emploi établie pour ses nombreuses années de service. Au total, elle réclame une somme de 135 484,77 \$ avec intérêts.

[3] La Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc. (l'employeur) conteste le salaire hebdomadaire réclamé ainsi que l'indemnité de fin d'emploi établit sur le nombre d'années de service.

LE CONTEXTE

[4] Rappelons brièvement les circonstances de la fin d'emploi de la salariée comme elles ont été exposées dans la décision concluant au congédiement :

[8] La docteure Radu acquiert une clinique dentaire au centre-ville de Québec le 1er septembre 2016. Cette clinique, qui dessert principalement la clientèle du quartier, était alors exploitée par le même dentiste depuis plus de 30 ans. La docteure offre des services de dentisterie non spécialisés et emploie trois à quatre personnes, dont la plaignante.

[9] Cette dernière travaille à cette clinique depuis son ouverture sous l'ancienne administration. Elle y a occupé toutes les fonctions, dont assistante dentaire, réceptionniste, secrétaire et administratrice. Elle a développé des liens personnels étroits avec l'ancien propriétaire qui lui accordait toute sa confiance. Dès le début, cette proximité avec son ancien employeur est mal perçue par la docteure Radu.

[10] Dès son arrivée, la docteure Radu veut imposer son autorité. La plaignante, qui est alors adjointe administrative, voit ses tâches modifiées et réduites. Diverses situations conflictuelles amènent la salariée à s'absenter du travail à la fin novembre 2016 et à déposer une réclamation pour lésion professionnelle ainsi qu'une plainte pour harcèlement psychologique en décembre 2016. La docteure Radu est déroutée par cette plainte.

[...]

[13] [...] malgré les longs états de service de la plaignante, l'employeur décide de la congédier le 12 avril 2017 évoquant son manque de loyauté et la rupture définitive du lien de confiance.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- Quelle est l'indemnité de perte de salaire et de vacances à laquelle la salariée a droit?
- Quelle est l'indemnité pour perte d'emploi à laquelle la salariée a droit?

[6] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal ordonne d'indemniser madame Trachy pour une somme de 106 304,13 \$.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[7] Au moment de statuer sur les mesures de réparation découlant d'un congédiement contrevenant aux articles 122 et 124 de la Loi, le Tribunal doit, dans un premier temps, évaluer si la réintégration est possible puisque c'est la première mesure de réparation qui doit s'appliquer et même la seule à la suite d'un congédiement illégal selon l'article 122. La décision a déjà été rendue à cet égard lors de l'analyse des recours. Il a été décidé qu'elle était impossible.

[8] Ainsi, en l'instance, la salariée doit bénéficier de l'indemnité pour perte de salaire, que le Tribunal doit évaluer jusqu'au jour du constat de la non-réintégration. Le congédiement étant illégal selon l'article 122 de la Loi et la réintégration impossible, il y a lieu d'accorder la totalité du salaire perdu et des avantages, dont les vacances. Il faut cependant tenir compte de la mitigation des dommages.

[9] Par ailleurs, concernant les mesures de réparation suivant un congédiement sans cause juste et suffisante, sous l'article 124 de la Loi, les pouvoirs de réparation du Tribunal prévus à l'article 128 de la Loi lui confèrent une certaine discrétion :

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.

[...]

[10] Ainsi, en plus de l'indemnité pour la perte salariale, il paraît juste et raisonnable d'indemniser la salariée de la perte de différents avantages découlant de ses nombreuses années de service à la clinique dentaire en tenant compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire.

QUELLE EST L'INDEMNITÉ DE PERTE DE SALAIRE ET DE VACANCES À LAQUELLE LA SALARIÉE A DROIT?

Le salaire

[11] Madame Trachy est âgée de 63 ans lors de l'audience concernant sa réclamation. Elle détient un diplôme d'études secondaires et une formation de sténodactylo. De 1984 à 2016, elle travaille à titre d'adjointe du dentiste Tran.

[12] Lors de l'achat de la clinique dentaire par la docteure Radu, le 1^{er} septembre 2016, il est convenu que « *L'Acheteur s'engage à conserver tous les employés de la Société dont la liste est jointe aux présentes à l'Annexe D [...]* ». Cette annexe concerne quatre

employées dont madame Trachy. À son égard, il est stipulé qu'elle a été embauchée le 22 mars 1984, que sa rémunération horaire est de 27 \$ et qu'elle profite de quatre semaines de vacances annuellement.

[13] La salariée réclame la perte de salaire depuis son congédiement le 12 avril 2017 jusqu'à la date de la décision du Tribunal constatant l'impossibilité de la réintégrer, soit le 26 février 2019, ce qui représente une période de 98 semaines à raison de 1 012,50 \$ par semaine, soit 37,5 heures au taux horaire de 27 \$, pour une somme de 99 225,00 \$. De cette somme, elle soustrait 50 490,88 \$ se rapportant à la rémunération obtenue chez d'autres employeurs pendant cette période. La perte salariale réclamée s'élève donc à 48 734,12 \$.

[14] Madame Trachy témoigne avoir toujours travaillé sur une base horaire de 40 heures par semaine avec le docteur Tran. Cependant, lors de l'achat de la clinique, la docteure Radu lui propose un nouveau contrat de travail avec une semaine de travail réduite à 37,5 heures. Bien que la plaignante refuse de signer ce contrat, l'employeur lui impose un horaire sur cette base hebdomadaire, impliquant quatre périodes de travail en soirée.

[15] Ce nouvel horaire en soirée est difficile pour la salariée qui avait depuis longtemps un horaire de jour. Pour cette raison, elle demande à l'employeur de le modifier afin de limiter sa présence en soirée. Elle nie avec vigueur avoir demandé une réduction de son temps de travail.

[16] L'employeur conteste cette réclamation et allègue qu'elle effectuait des heures variables au taux horaire de 27 \$. En moyenne, entre septembre et novembre 2016 qui correspond au début de son absence pour maladie, la salariée a travaillé environ 26 heures par semaine. Au soutien de cette affirmation, l'employeur réfère le Tribunal aux bulletins de paie pour cette période. Toutefois, il faut noter qu'à l'automne 2016, la clinique procède à des travaux de rénovation qui forcent la fermeture de celle-ci pendant plusieurs jours. De plus, en septembre et en octobre il faut tenir compte de jours fériés.

[17] De plus, il dépose les registres des salaires pour les années 2002, 2003 et 2004 à partir desquels il soutient que la salariée ne travaillait pas 40 heures par semaine sur une base régulière, contrairement à l'affirmation de madame Trachy. Examinons ces documents.

[18] En 2002, la salariée travaille 40 heures par semaine de janvier à septembre. Jusqu'en décembre 2002, elle travaille moins d'une quinzaine d'heures par semaine. Ensuite, de janvier à juin 2003, elle travaille environ 25 heures par semaine puis 40 heures hebdomadairement jusqu'à la fin de l'année.

[19] Madame Trachy explique que la réduction de ses heures résulte d'un problème de santé du docteur Tran à la suite d'une chirurgie.

[20] Pour l'année 2004, elle travaille 40 heures par semaine, outre trois semaines de vacances rémunérées sur la base de 40 heures et quatre semaines à l'automne pendant lesquelles elle travaille 32 heures.

[21] Qu'en est-il quant à la durée de la semaine régulière de travail de madame Trachy?

[22] Comme le souligne la Cour d'appel dans *Carrier c. Mittal Canada inc.*³ (Mittal), le Tribunal doit mesurer correctement la perte pour la salariée, comme si l'emploi n'avait jamais été rompu, de façon à l'indemniser pour les pertes subies :

[81] [...] Il ne s'agit pas, en effet, de surindemniser ou de sous-indemniser le salarié, mais de mesurer sa véritable perte, en faisant comme si le lien d'emploi n'avait jamais été rompu, tout en tenant compte des aléas qui l'affectent inévitablement. L'exercice, bien sûr, comporte sa part d'incertitude et d'imprécision, mais cherche à s'approcher d'aussi près que possible de ce qu'aurait été la situation du salarié en l'absence du congédiement.

[23] La preuve soumise permet raisonnablement de conclure que la salariée devait travailler à temps complet sur la base du nouveau contrat de travail proposé par l'employeur, soit 37,5 heures par semaine. La mésentente concernant l'horaire et les travaux à la clinique durant l'automne 2016 nécessitant la fermeture ne change pas cette réalité.

[24] Par ailleurs, les témoignages de madame Trachy et de la docteure Radu ne permettent pas de conclure qu'elle a demandé une réduction de sa semaine de travail, mais un réaménagement de son horaire afin de moins travailler en soirée⁴.

[25] De plus, la preuve soumise par l'employeur concernant les années 2002 à 2004 tend au contraire à démontrer que la salariée travaillait régulièrement 40 heures par semaine au temps du docteur Tran. Il est au surplus étonnant que les archives trouvées et déposées par l'employeur pour démontrer un travail irrégulier ne concernent que les années 2002 à 2004 soit plus de dix ans avant la fin d'emploi de la salariée.

[26] La preuve documentaire et contemporaine à la fin d'emploi démontre au contraire que madame Trachy travaillait à temps complet. L'employeur en achetant la clinique s'est engagé à l'égard des salariées à l'emploi, dont madame Trachy. Il ne pouvait ignorer la continuité du service de la salariée ni réduire substantiellement son contrat de travail.

[27] Ainsi, le Tribunal retient que la perte de salaire entre le congédiement et le 26 février 2019 doit s'établir sur la base d'un horaire de 37,5 heures par semaine au

³ 2014 QCCA 679.

⁴ Notes sténographiques de l'audience du 26 février 2018, p. 162, 163 et 169; Notes sténographiques de l'audience du 3 décembre 2018, p. 182 et 183; Notes sténographiques de l'audience du 4 décembre 2018, p. 21.

taux horaire de 27 \$ pour une période de 98 semaines. La perte salariale représente donc : 37,5 h/semaine x 27 \$ x 98 semaines = 99 225 \$.

La mitigation des dommages

[28] Comme le rappelle la Cour d'appel dans *Mittal*⁵, l'employeur doit démontrer que le salarié n'a pas satisfait à son obligation de réduire ses dommages ce qui a entraîné l'aggravation du préjudice.

[29] Or, il n'est pas ici contesté que madame Trachy a mitigé ses dommages. Dès son congédiement, elle accepte divers contrats de remplacement dans des cliniques dentaires. Elle exécute sept contrats entre 2017 et 2019. Ce qui représente une rémunération totale de 50 490,88 \$. Il faut donc déduire cette somme due au manque à gagner résultant de son congédiement.

[30] Ces contrats lui imposent d'utiliser son véhicule alors qu'elle se rendait à pied à son ancien travail. L'employeur n'a aucunement démontré que la salariée n'a pas satisfait son obligation de minimiser des dommages.

[31] Ainsi, la perte salariale s'établit comme suit :

$$99\ 225\ \$\ (\text{salaire dû}) - 50\ 490,88\ \$\ (\text{salaire gagné ailleurs}) = \underline{48\ 734,12\ \$}.$$

Les vacances

[32] La salariée réclame une indemnité de 2 924,05 \$ qui représente 6 % du manque à gagner.

[33] Le Tribunal ne peut faire droit à cette demande puisque le salaire perdu se calcule sur l'année complète, ce qui comprend les vacances. Ainsi, l'indemnité de congé annuel est comprise dans le montant accordé à titre d'indemnité pour perte de salaire.

Les intérêts

[34] Aux fins de la fixation de l'indemnité, les intérêts sont comptabilisés selon les principes élaborés en 1979 par le Tribunal du travail dans l'affaire *Josette Laplante Bohec c. Les Publications Québecor inc.*⁶, qui distingue deux périodes.

[35] La première de ces périodes débute à la date du dépôt de la plainte, le 20 avril 2017, jusqu'à la date de la décision constatant l'impossibilité de la réintégration, soit le 26 février 2019, tandis que la seconde période commence au 27 février 2019 jusqu'à la présente décision.

⁵ *Id.*, note 3.

⁶ [1979] T.T. 268, p. 281.

[36] Ainsi, jusqu'au 26 février 2019, le taux d'intérêt est divisé par deux afin de tenir compte du fait que le salaire perdu et autres avantages se seraient graduellement accumulés.

[37] Les intérêts se calculent ainsi :

- Période du 20 avril 2017 au 30 septembre 2018 :
 $48\,734,12 \$ \times (6 \% / 2) \times (529 \text{ jours} / 365) = \underline{2\,118,93 \$}$
- Période du 1^{er} octobre 2018 au 26 février 2019 :
 $48\,734,12 \$ \times (7 \% / 2) \times (148 / 365 \text{ jours}) = \underline{691,62 \$}$

[38] Par ailleurs, entre le 26 février 2019 et le 24 juillet 2020, date de la présente décision, le taux légal d'intérêts doit être appliqué intégralement. Le calcul est le suivant :

- Période du 27 février 2019 au 30 juin 2020 :
 $48\,734,12 \$ \times 7 \% \times (489 \text{ jours} / 365) = \underline{4\,567,20 \$}$
- Période du 1^{er} juillet 2020 au 24 juillet 2020 :
 $48\,734,12 \$ \times 6 \% \times (24 \text{ jours} / 365) = \underline{192,26 \$}$

[39] Le total des intérêts s'additionne à la perte de salaire, soit :

- Intérêts : $2\,118,93 \$ + 691,62 \$ + 4\,567,20 \$ + 192,26 \$ = \underline{7\,570,01 \$}$
- Capital (salaire) + intérêts : $48\,734,12 \$ + 7\,570,01 \$ = \underline{56\,304,13 \$}$

QUELLE EST L'INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI À LAQUELLE LA SALARIÉE A DROIT?

[40] La salariée demande au Tribunal d'accorder une indemnité forfaitaire de perte d'emploi de 78 975 \$ qui représente environ 18 mois de salaire.

[41] Rappelons que cette indemnité vise à compenser la perte de l'emploi auquel l'employeur a injustement mis fin⁷. Pour estimer la valeur de cette perte, le Tribunal doit considérer un ensemble de facteurs comme : l'âge de la salariée, ses années de service, la nature de l'emploi, les avantages liés à l'horaire et au lieu de travail, le secteur d'activités dans lequel elle travaillait, sa scolarité, la difficulté à se retrouver un emploi comparable ou, au contraire, la facilité avec laquelle la salariée peut se replacer

⁷ *Immeubles Bona Limitée c. Labelle*, [1995] R.D.J. 307 (C.A.).

dans un emploi comparable. De plus, la perte de la protection de la Loi et de certains avantages est aussi considérée⁸.

[42] Comme pour l'indemnité de perte de salaire, l'employeur allègue que l'emploi n'était pas à temps complet. Il fait également valoir que l'indemnité de perte d'emploi doit être réduite pour tenir compte qu'en début de carrière, la salariée travaillait avec le docteur Tran en Gaspésie ce qui ampute la période de service continu. Il demande de tenir compte de la courte période d'emploi de la salariée avec la docteure Radu, soit environ trois mois et des lourdes conséquences financières pour cette jeune entreprise. Il établit cette indemnité à 39 312 \$.

[43] Qu'en est-il?

[44] Soulignons qu'il n'existe aucune règle mathématique absolue quant au calcul de l'indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal doit tenir compte des circonstances de chaque dossier. En l'instance, une indemnité forfaitaire de 50 000 \$ avec intérêts apparaît raisonnable, soit l'équivalent d'environ un an de salaire.

[45] Pour déterminer cette indemnité, il y a lieu de considérer l'âge de la salariée, soit 63 ans et du fait qu'elle a été privée d'un emploi à temps complet qu'elle occupait depuis une trentaine d'années. Elle n'a retrouvé dans son domaine que des contrats temporaires.

[46] Quant au nombre d'années de service, le Tribunal s'en remet à la convention d'achat qui stipule que la date d'embauche de madame Trachy remonte à 1984. À tout égard, les quelques années litigieuses entre 1984 et 1989 n'ont aucun impact sur la détermination de l'indemnité.

[47] Par ailleurs, il y a lieu de tenir compte que madame Trachy bénéficiait de quatre semaines de vacances annuellement ce qui est supérieur aux trois semaines de vacances acquises à un salarié après trois ans de service continu. Elle perd également la protection de la Loi concernant les congédiements injustifiés qu'elle ne pourra récupérer qu'après avoir occupé un emploi pendant deux ans de service continu. Le Tribunal retient également que son lieu de travail se situait à quelques pas de sa résidence alors que maintenant elle doit se déplacer sur plusieurs kilomètres avec sa voiture.

[48] Cependant, le Tribunal ne peut ignorer le climat tendu qui s'installe dès l'achat de la clinique. Ainsi, madame Trachy a contribué au climat toxique qui a participé à rendre impossible la réintégration.

⁸ *Brisson c. 9027-4580 Québec inc.*, [1999] R.J.D.T. 246 (C.T.), requête en révision judiciaire rejetée, 655-05-000426-981.

[49] Enfin, l'employeur ne peut se décharger de la responsabilité à laquelle il s'est engagé à l'égard de madame Trachy qui bénéficiait de la protection de la Loi puisque l'acquisition d'une entreprise n'a pas d'effet sur l'application des normes du travail. Le lien d'emploi subsiste comme s'il n'y avait eu aucun changement. Ainsi, il importe peu que madame Trachy n'ait travaillé que trois mois pour la docteur Radu, ceci n'efface pas ses longs états de service continu. La Loi est d'ordre public et on ne peut s'y soustraire.

CONCLUSION

[50] Le Tribunal ordonne le versement des indemnités suivantes :

Indemnité pour perte de salaire, vacances et intérêts : 56 304,13 \$

Indemnité pour perte d'emploi : 50 000 \$

[51] Par conséquent, la Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc. devra verser à Phyllis Trachy à titre d'indemnité de perte de salaire et d'emploi la somme de 106 304,13 \$.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE en partie la demande de fixation des indemnités;

RAPPELLE qu'il n'y a pas lieu de réintégrer **Phyllis Trachy** dans son emploi conformément à la décision du Tribunal rendue le 26 février 2019;

FIXE à **48 734,12 \$** l'indemnité de perte de salaire due à **Phyllis Trachy**;

FIXE à **7 570,01 \$** le montant des intérêts dus à **Phyllis Trachy** en date de la présente décision, soit le 24 juillet 2020;

FIXE à **50 000 \$** l'indemnité pour perte d'emploi;

ORDONNE à **Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc.** de verser à **Phyllis Trachy** la somme de **56 304,13 \$** à titre d'indemnité de perte de salaire et intérêts, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, soit l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée son congédiement, le tout portant intérêt à compter de la date du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*;

ORDONNE à **Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc.** de verser à **Phyllis Trachy** à titre d'indemnité de perte d'emploi, dans les

huit (8) jours de la notification de la présente décision, une somme de **50 000 \$** le tout portant intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la notification de la présente décision;

DÉCLARE

qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, **Phyllis Trachy** sera en droit d'exiger de **Clinique Dentaire Andreea-Oana Radu Mirza inc.**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur les indemnités dues au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

Maryse Morin

M^e Jennefer Legault
PINEAULT AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M^e Michelyne Chénard St-Laurent
AVOCATS ST-LAURENT CHÉNARD INC.
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 29 juin 2020

/mpl