EYB 2017-287570 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Miron et 9117-2106 Québec inc. (Restaurant P'tit Bedon)
CM-2015-8608 (approx. 15 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
31 octobre 2017

Décideur(s)
Caron, François

Type d'action
PLAINTES pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIES.

Indexation
TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; DÉFINITIONS; SERVICE CONTINU; CONGÉ ANNUEL PAYÉ; RECOURS; PLAINTE POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSOMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTE POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; serveuse; diminution importante des heures de travail; lettre de démission contrainte; notion de congédiement déguisé

Résumé
La plaignante a été embauchée par l'employeur à titre de serveuse en août 2013. La semaine du 11 octobre 2015, l'employeur l'a autorisée à être en vacances. Il lui a cependant demandé de reporter le début de ses vacances d'une journée en raison de l'absence d'une collègue. La plaignante ayant une réservation qu'elle ne pouvait reporter, elle a refusé. À son retour, au mois de novembre, l'employeur l'a informée de la diminution de ses heures de travail. Plutôt que de travailler six jours aux deux semaines, elle travaillerait dorénavant quatre jours aux deux semaines. La plaignante a remis une lettre à l'employeur par laquelle elle remettait sa démission forcée en raison de la modification importante de ses conditions de travail. Le jour même, elle dépose une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT,) estimant avoir été congédiée en raison de la prise de son congé annuel. Elle dépose aussi une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur, qui n'est pas représenté par un procureur, allègue que la plaignante a démissionné. Il ajoute qu'en raison d'une absence pour maladie, la plaignante ne cumule pas deux années de service continu.

Le salarié qui cumule deux ans de service continu chez un employeur peut contester sa fin d'emploi sans cause juste et suffisante. La plaignante a reçu des

relevés d'emploi pendant son absence pour maladie. Cette absence constitue une interruption temporaire du travail de la plaignante, mais elle n'a pas pour effet d'interrompre la durée de son service continu chez l'employeur. La délivrance de relevés d'emploi dans le but de lui permettre de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant sa maladie n'a donc pas pour conséquence de mettre fin au service continu. L'objection patronale relative au service continu est rejetée.

La plaignante allègue avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé. La jurisprudence a défini ce concept comme étant une décision unilatérale patronale qui modifie substantiellement les conditions essentielles du contrat de travail d'un salarié et qui provoque son départ. La preuve démontre que le 18 novembre 2015, l'employeur a unilatéralement réduit les heures de travail de la plaignante de façon importante. La plaignante n'a pas accepté cette décision et elle a démissionné. Il s'agit d'une démission forcée occasionnée par la décision patronale. Or, la jurisprudence confirme qu'une démission forcée est en réalité un congédiement déguisé. L'employeur n'ayant pas présenté de preuve de cause juste et suffisante au congédiement de la plaignante, sa plainte en vertu de l'article 124 LNT est accueillie.

L'article 122 LNT interdit à l'employeur d'imposer des représailles à un salarié parce qu'il a exercé un droit prévu par la Loi. En vertu de l'article 68 LNT, la plaignante avait droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines. Elle a exercé ce droit en prenant un congé annuel d'une semaine. L'article 123.4 LNT renvoie à l'article 17 du *Code du travail* qui prévoit une présomption simple selon laquelle une mesure imposée de façon concomitante à l'exercice d'un droit a été imposée pour ce motif. L'employeur doit alors présenter une preuve de cause juste et suffisante à l'imposition de cette mesure. La jurisprudence a confirmé qu'un employeur qui échoue à établir la démission d'un salarié ne peut ainsi repousser la présomption. En l'espèce, il y a concomitance entre la prise du congé annuel par la plaignante et la réduction de ses heures de travail. La plaignante n'ayant pas démissionné, sa fin d'emploi est présumée illégale. L'employeur n'ayant démontré aucune cause juste et suffisante à cette fin d'emploi, la plainte pour pratique interdite est aussi accueillie. Le congédiement du 18 novembre 2015 est annulé. Le Tribunal administratif du travail conserve sa compétence quant aux mesures de réparation appropriées.

Dossier(s) jumelé(s)
CM-2015-8609

Suivi

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région :	Saint-Jérôme	
Dossiers :	CM-2015-8608	CM-2015-8609
Dossier employeur :	289627	

Montréal, le 31 octobre 2017

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **François Caron**

Nancy Miron
Partie demanderesse

c.

9117-2106 Québec inc. / Restaurant P'tit Bedon
Partie défenderesse

DÉCISION

---

[1] Le 24 novembre 2015, Nancy Miron (la **plaignante**) dépose deux plaintes à l'encontre de la compagnie 9117-2106 Québec inc. faisant affaire sous la raison sociale de « *Restaurant P'tit Bedon* » (l'**employeur**) en vertu de la *Loi sur les normes du travail*[1] (la **LNT**).

[2] La première plainte, fondée sur l'article 122 de la LNT, allègue un congédiement illégal en raison de la prise d'un congé annuel. La seconde,

---

[1] RLRQ, c. N-1.1.

fondée sur l'article 124 de la même loi, allègue un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

[3] L'employeur entend pour sa part démontrer que la plaignante a démissionné et que la rupture du lien d'emploi ne résulte pas d'une pratique interdite.

[4] Le 1er janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[2] (la **LITAT**) est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**) qui assume notamment les compétences de la Commission des relations du travail (la **Commission**). En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission est continuée devant la division compétente du Tribunal.

[5] Contrairement à la plaignante, l'employeur n'est pas représenté par avocat. Au début de l'audience, le Tribunal lui explique sommairement son rôle, la nature des recours dont il est saisi ainsi que la décision qu'il pourra rendre. Le représentant de l'employeur, Pierre Zaarour, convient de procéder sans autre formalité.

[6] En accord avec les parties, le Tribunal entend se prononcer d'abord sur le bien-fondé des plaintes et réserver sa compétence pour déterminer les mesures de réparation, le cas échéant.

LES FAITS

LE CONTEXTE

[7] L'employeur exploite un restaurant qui se spécialise dans les déjeuners et les diners. Monsieur Zaarour en est le principal, sinon l'unique dirigeant.

[8] Entre les mois d'août 2013 et novembre 2015, il emploie la plaignante à titre de serveuse.

[9] Quant aux circonstances entourant la fin d'emploi de la plaignante, elles se résument, suivant la preuve retenue, à ce qui suit.

LE TÉMOIGNAGE DE LA PLAIGNANTE

[10] La plaignante situe son embauche au 22 août 2013.

---

2 RLRQ, c. T-15.1.

[11] Elle n'a pas un horaire de travail fixe. Généralement, monsieur Zaarour l'informe de son horaire hebdomadaire le dimanche précédent. Quant au nombre de serveuses, il n'y en a jamais eu plus que trois pendant la durée de son emploi.

[12] La plaignante travaille entre 22 ou 25 heures par semaine réparties sur quatre jours.

[13] Au début du mois d'août 2014, la plaignante est hospitalisée d'urgence afin de subir une intervention chirurgicale qui requiert normalement une convalescence de deux à trois semaines.

[14] Toutefois, elle ne peut effectuer un retour au travail avant le 12 octobre 2014 en raison de complications postopératoires.

[15] Pendant son congé de maladie, la plaignante éprouve des difficultés à recevoir promptement les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a droit, par la faute de l'employeur, dit-elle.

[16] Outre le délai pour obtenir son relevé d'emploi, elle mentionne que l'employeur a dû en délivrer au moins trois après que Service Canada ait constaté que ses déclarations ne faisaient aucun sens, notamment en regard de la rémunération assurable déclarée.

[17] Selon elle, les inconvénients qu'elle a subis ne sont pas étrangers au fait que l'employeur ne lui a jamais remis de talons de paie avant son absence pour maladie, d'où l'imbroglio concernant la rémunération assurable déclarée et la difficulté qu'elle a eue pour la contredire ou rétablir les faits.

[18] À son retour au travail, vers le 12 octobre 2014, l'employeur modifie les conditions de travail de la plaignante.

[19] Monsieur Zaarour l'informe qu'elle travaillera dorénavant deux jours au lieu de quatre, pour un total de plus ou moins 16 heures par semaine. Il refuse de lui fournir des explications, malgré les protestations de la plaignante qui lui fait valoir son droit de recouvrer les mêmes conditions de travail à la suite d'une absence pour maladie. La discussion se serait à ce point envenimée que monsieur Zaarour lui aurait même déclaré : « *…tu les veux tes shifs, tu vas les avoir (…) je vais te les donner pour deux semaines, et après, je vais te câlisser dehors !* »

[20] À la suite de cette discussion, la plaignante prend la décision de ne rien faire. Elle craint de perdre son emploi et elle veut conserver, à tout le moins, les deux jours de travail qui lui reste.

[21] À l'été 2015, l'employeur modifie à nouveau les conditions de travail de la plaignante.

[22] Monsieur Zaarour ne lui donne aucun motif, sinon que « *ce n'est pas de tes affaires* ». Ainsi, au lieu de travailler quatre jours toutes les deux semaines, la plaignante travaillera dorénavant six jours. Elle continue de travailler deux jours par semaine, sauf qu'il lui demande d'être à son poste une fin de semaine sur deux.

[23] Au mois de juillet 2015, la plaignante a une discussion avec monsieur Zaarour à propos de son congé annuel. Ce dernier lui confirme qu'elle peut prendre une semaine de vacances dans la semaine qu'elle identifie comme celle du 11 octobre 2015.

[24] Selon la procédure usuelle chez l'employeur, la plaignante mentionne avoir aussitôt avisé verbalement ses collègues de travail et inscrit, au surplus, sa semaine de vacances sur le calendrier situé dans la cuisine du restaurant. Lorsqu'elle l'a noté, la plaignante soutient que personne d'autre n'avait fait une annotation pour signifier une absence ou un congé pendant cette période.

[25] Depuis son embauche, c'est la première fois que la plaignante compte s'absenter du travail pour prendre des vacances, bien qu'elle reconnaît toutefois que l'année précédente, elle avait demandé et obtenu de son employeur le paiement de l'indemnité afférente à son congé annuel.

[26] Une semaine avant le début de ses vacances, monsieur Zaahour lui demande de les repousser d'une journée en raison de ce qui suit.

[27] Même si la plaignante ne devait pas, en fonction de son horaire de travail, être en poste le dimanche (le 11 octobre 2015), il lui demande de remplacer sa collègue, Christine Rose, qui souhaite assister cette journée-là à un mariage dans la région de Québec.

[28] Monsieur Zaahour explique à la plaignante qu'il est « *un peu mal pris* ». Il reconnaît avoir commis une erreur en autorisant, par mégarde, l'absence de madame Rose, sans consulter au préalable le calendrier des vacances. Il lui dit qu'il est dans une situation difficile puisque ce dimanche-là, il doit pourvoir à un poste de serveuse.

[29] La plaignante déclare avoir tenté, sans succès, de lui expliquer pourquoi elle ne pouvait l'accommoder, notamment en portant à sa connaissance que son conjoint avait effectué une réservation dans un établissement situé dans la région des Laurentides et qu'il ne pouvait pas annuler, au risque de perdre le montant d'argent qu'il avait laissé en guise de dépôt sur sa carte de crédit.

[30] En dépit des explications de la plaignante et même si cette situation ne lui est pas imputable, monsieur Zaahour lui en tient rigueur, tellement dit-elle, que lorsqu'elle quitte le travail pour prendre son congé annuel, il lui aurait dit : « *en tout cas, lorsque tu vas revenir de tes vacances, t'appelleras pour savoir si tu t'as encore une job,…viens t'en pas icitte, avant de m'appeler.* »

[31] Aux dires de la plaignante, ces paroles ont été une source de stress. Elles occupent même toutes ses pensées pendant sa semaine de vacances puisqu'elle ignore si elle a perdu ou non son emploi.

[32] Comme monsieur Zaahour l'avait exigé, la plaignante communique avec lui la journée qui précède son retour au travail.

[33] Lors de cette discussion, elle s'étonne du fait que ce dernier semble avoir complètement oublié les paroles qu'il a prononcées avant ses vacances visant à remettre en cause son lien d'emploi. Elle dira à ce sujet : « *Il a fait comme si de rien n'était, en me disant …euh bien oui, tu rentres comme à l'habitude, mardi…* ».

[34] À la suite de son retour au travail, la plaignante mentionne toutefois avoir constaté un changement dans l'attitude de monsieur Zaahour. Il lui fait des reproches inhabituels concernant la qualité de son travail.

[35] Trois semaines plus tard, soit le 18 novembre 2015, à la fin du quart de travail de la plaignante, monsieur Zaahour l'informe d'une modification à ses conditions de travail, sans lui fournir d'explications.

[36] Ainsi, au lieu de travailler six jours aux deux semaines, c'est-à-dire deux jours de travail par semaine, en plus d'une fin de semaine sur deux, il l'avise qu'il lui coupe une journée de travail par semaine. Ce faisant, la plaignante se retrouve donc avec seulement quatre jours de travail aux deux semaines.

[37] Elle ne comprend pas les raisons qui motivent l'employeur à agir ainsi, si ce n'est qu'il veut l'épuiser financièrement pour la forcer à quitter son emploi. La réduction de ses heures de travail atteint pour la plaignante un point de non-retour. Elle ne veut plus continuer dans ses conditions.

[38] Le 20 novembre 2015, la plaignante se présente à l'établissement de l'employeur et elle remet à monsieur Zaahour, en main propre, la lettre suivante :

> Objet : démission contrainte
>
> Monsieur, par la présente, je vous informe de ma démission à mon poste de serveuse dans votre établissement, fonction que j'occupe depuis le 22

> août 2013. Ma démission est effective dès maintenant car ma santé physique et mental en dépend.
>
> J'ai dû prendre cette décision suite à vos menaces incessantes à mon égard depuis l'an passée suite à un retour de congé de maladie. Vous agissez sans cesse par représailles en coupant mes heures et mes jours de travail, de plus, vous avez tout fait pour que je reporte mes vacances qui pourtant était schéduler 3 mois a l'avance. Vacances que j'ai dû schéduler suite a votre refus de me verser mon 4 % en juin sous prétexte d'un manque d'argent de votre part.
>
> De plus chaque semaine vous me coupez 1 heure de mon salaire soit disant pour payer celui qui lave le plancher. Vous devez bien savoir monsieur que ceci est illégal.
>
> Tout ses motifs, ainsi que l'ambiance néfaste et toxique dans lequel je me dois de travailler font que je suis de plus en plus anxieuse et stresser sans cesse ce qui me met donc dans l'obligation de démissionner car ceci ne correspond pas du tout à mes aspirations de carrière. Comme vous m'avez dit être dans l'incapacité d'améliorer la situation. Je me dois de quitter.
>
> Prenez note parcontre que des plaintes au norme du travail ont été déposés afin de faire respecter les* droits auquels j'ai droit
>
> *loi
>
> (reproduit tel quel)

[39] Au sujet de cette lettre, la plaignante dira qu'il s'agit rien de plus qu'une tentative pour exprimer à son employeur qu'il l'a force à démissionner en réduisant de façon importante ses heures de travail.

LE TÉMOIGNAGE DE NATHALIE ARSENAULT

[40] Madame Arsenault a témoigné à la demande de l'employeur. Elle est l'une de ses clientes depuis plusieurs années. Elle ignore le contenu de la lettre du 20 novembre 2015 cité précédemment. Elle était toutefois présente lorsque la plaignante la remise à monsieur Zaahour, en plus d'avoir entendu la plaignante dire à ce dernier qu'elle lui remettait sa démission.

LE TÉMOIGNAGE DE PIERRE ZAAHOUR

[41] À la suite de l'embauche de la plaignante, qu'il situe pour sa part au 11 août 2013, monsieur Zaahour mentionne qu'il lui donnait environ 15 heures de travail par semaine. Il explique que la plaignante s'accommodait bien de cette

situation puisqu'elle lui disait que son état de santé ne lui permettait pas, de toute façon, d'en faire davantage.

[42] Monsieur Zaahour reconnaît, par ailleurs, avoir modifié l'horaire de travail de la plaignante après son retour d'un congé de maladie au mois d'octobre 2014. Il justifie cette décision par le fait que « *les affaires vont mal* ». C'est d'ailleurs pour cette raison, dit-il, qu'il a dû, pendant cette période, procéder au licenciement de son cuisinier et entrepris de faire la cuisine lui-même.

[43] Au sujet des modifications des conditions de travail de la plaignante, il ne s'agissait que de son horaire. Il affirme qu'elle travaillait toujours environ 15 heures par semaine, mais que ses heures étaient toutefois réparties différemment.

[44] Il a pris cette décision à l'été 2015 après le retour du congé de maladie de madame Rose d'une durée de trois semaines. Ayant retenu que la condition physique de cette dernière ne lui permettait plus de travailler toutes les fins de semaine, il a demandé à la plaignante d'en faire une, une semaine sur deux, en alternance avec madame Rose. Selon sa compréhension, la plaignante et madame Rose étaient d'accord avec cette façon de faire.

[45] Au mois de juillet 2015, monsieur Zaahour se rappelle avoir autorisé la plaignante à prendre une semaine de vacances vers le 11 octobre 2015 et qu'elle a suivi la procédure habituelle qui consiste à l'inscrire sur le calendrier situé dans la cuisine.

[46] Deux semaines avant la prise du congé annuel de la plaignante, madame Rose lui demande la permission de s'absenter du travail un dimanche où elle devait travailler pour assister à un mariage. Il fait droit à sa demande.

[47] Une semaine avant les vacances de la plaignante, monsieur Zaahour lui demande de remplacer madame Rose en raison de ce qui précède. Il comprend que même si elle ne devait pas travailler ce dimanche-là, sa semaine de vacances débute seulement le lundi suivant jusqu'au dimanche.

[48] Le refus de la plaignante de remplacer sa collègue, même si celle-ci lui fait valoir qu'elle avait fait une réservation à cette date le met dans l'embarras.

[49] Le dimanche représente la journée la plus achalandée de l'employeur. Monsieur Zaahour mentionne qu'il retient toujours les services d'au moins deux serveuses, soit madame L. et en alternance, soit la plaignante ou madame Rose. Il doit donc trouver d'urgence quelqu'un d'autre.

[50] Pour éviter ce genre de situation, il retient comme solution de recourir aux services d'une autre serveuse la fin de semaine. Monsieur Zaahour croit qu'il aura ainsi suffisamment de marge de manœuvre si l'une ou l'autre de ses serveuses (Mesdames L. et Rose ainsi que la plaignante) n'est pas en mesure d'effectuer son quart de travail, pour une raison ou pour une autre.

[51] Au mois de novembre 2015, monsieur Zaahour déclare avoir avisé son personnel que sa fille Mélissa allait dorénavant travailler comme serveuse toute les fins de semaine pour les motifs exposés précédemment.

[52] Le samedi 7 novembre 2015, il reproche à la plaignante d'avoir refusé d'entraîner sa fille Mélissa comme serveuse.

[53] Le dimanche 8 novembre 2015, la plaignante s'absente du travail pour cause de maladie. Elle informe monsieur Zaahour, par l'entremise d'un message qu'elle transmet à une collègue de travail, qu'elle doit se rendre d'urgence à l'hôpital. Ce dernier ne conteste pas le bien-fondé ou non de son absence au travail.

[54] Le 18 novembre 2015, monsieur Zaahour informe la plaignante qu'il entend réduire ses heures de travail, de telle sorte qu'elle travaillera dorénavant seulement les mardis et les dimanches, soit quatre jours au lieu de six, sur une période de deux semaines.

[55] Avant cette modification, il se souvient que la plaignante travaillait au moins six jours sur une période de deux semaines. La première semaine, elle travaillait le mardi et le mercredi pour un total hebdomadaire de près de 16 heures et la deuxième semaine, elle travaillait, en plus du mardi et du mercredi, toute la fin de semaine, et ce, pour un total hebdomadaire de près de 28 heures.

[56] Monsieur Zaahour justifie la réduction des heures de travail de la plaignante par l'ajout d'une quatrième serveuse, à savoir sa fille Mélissa, un changement organisationnel qui vise à lui conférer une plus grande marge de manœuvre en cas d'absentéisme de l'une ou l'autre de ses serveuses.

LE TÉMOIGNAGE DE CHRISTINE ROSE

[57] À l'époque pertinente, Christine Rose occupe un poste de serveuse chez l'employeur.

[58] Elle déclare avoir obtenu la permission de monsieur Zaahour pour s'absenter du travail le dimanche précédent les vacances de la plaignante pour assister à un mariage, en précisant avoir obtenu son autorisation au moins trois semaines avant son absence, soit en septembre 2015.

[59] Dès lors, elle soutient avoir inscrit sur le calendrier qu'elle serait absente à cette date, en précisant qu'à sa connaissance, il n'y avait aucune autre inscription pour cette journée-là.

LES PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

[60] L'employeur tient d'emblée à préciser qu'il n'a aucun reproche à formuler à l'encontre de la plaignante, de quelque nature que ce soit.

[61] Outre le fait qu'il estime que la plaignante ne justifie pas deux ans de service continu au sein de son entreprise, il est d'avis que la plainte en vertu de l'article 124 de la LNT devrait être rejetée au motif que la rupture de son lien d'emploi résulte d'une démission et non d'un congédiement.

[62] L'employeur croit également que la plainte en vertu de l'article 122 de la LNT devrait aussi être rejetée. Il nie avoir imposé une mesure de représailles à l'endroit de la plaignante après qu'elle ait refusé de repousser d'une journée le début de son congé annuel.

[63] Il fait valoir que la réduction des heures de travail de la plaignante n'est pas une mesure de représailles, mais plutôt l'exercice de son droit de gérance. Il fait un lien entre cette modification des conditions de travail de la plaignante avec sa décision qui consiste à ajouter une autre serveuse au sein de son personnel à compter du mois de novembre 2015.

[64] L'employeur prétend que ce changement organisationnel n'avait pour but que de lui conférer une plus grande marge de manœuvre en cas d'absentéisme de l'une ou l'autre de ses serveuses, mais il ajoute que changement impliquait en contrepartie de réduire de façon équivalente les heures de travail des autres serveuses, dont celles de la plaignante.

LES MOTIFS

LA PLAINTE EN VERTU DE L'ARTICLE 124 DE LA LNT

[65] Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante est prévu à l'article 124 de la LNT :

> **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.

[66] À l'exception de la croyance par la plaignante d'avoir été congédié et qu'elle justifiait au moins deux ans de service continu au sein de son entreprise, toutes les autres conditions d'ouverture du recours sont admises ou non contestées par l'employeur : la plaignante est une salariée au sens de la LNT, elle n'a pas de recours équivalent à sa disposition pour contester sa fin d'emploi et sa plainte a été déposée dans le délai requis par la loi.

Le service continu

[67] La notion de « *service continu* » est définie à l'article 1 (12) de la LNT comme suit :

> **1.** Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:
>
> […]
>
> 12° «service continu» : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
>
> (soulignement ajouté)

[68] La date d'embauche de la plaignante fait l'objet d'une preuve contradictoire. Cette dernière la situant au 22 août 2013 alors que l'employeur estime qu'il s'agit plutôt du 11 août 2013.

[69] Qu'importe, il appert que cette contradiction n'a aucune incidence sur l'appréciation de la durée qui doit être d'au moins deux ans : les parties reconnaissent que la rupture du lien d'emploi intervient au plus tard le 20 novembre 2015, et ce, même s'ils ne s'entendent pas sur sa qualification.

[70] Par ailleurs, il n'y a rien dans la preuve qui pourrait révéler une interruption de service continu.

[71] En effet, la relation employeur-salariée s'est poursuivie, sans interruption, pendant toute cette période en dépit de l'absence pour maladie de la plaignante pour la période comprise entre le début du mois d'août et le 12 octobre 2014.

[72] Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que l'interruption temporaire du travail de la plaignante en raison de son absence pour maladie n'a pas pour effet d'interrompre la durée de son service continu chez l'employeur.

[73] La délivrance d'un relevé d'emploi par l'employeur n'a pas été faite dans l'intention de constater une fin d'emploi, mais dans la perspective de permettre à la plaignante de recevoir les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle avait droit.

[74] Pour ces motifs, il y a lieu de rejeter la prétention de l'employeur voulant que la plaignante ait échoué à faire la démonstration qu'elle justifiait d'au moins deux ans de service continu au sein de son entreprise.

La qualification de la rupture du lien d'emploi

[75] Comme l'employeur n'invoque aucune cause juste et suffisante pour justifier la fin d'emploi de la plaignante, l'issue du recours instruit en vertu de l'article 124 de la LNT repose uniquement sur la qualification de la rupture du lien d'emploi. S'il s'agit d'une démission, la plainte sera rejetée, alors que si le Tribunal retient la thèse d'un congédiement déguisé, la plainte devra être accueillie.

Les critères d'appréciation retenus pour qualifier la rupture du lien d'emploi

[76] Lorsqu'il s'agit de déterminer si la rupture d'un lien d'emploi résulte d'une démission, la jurisprudence s'inspire généralement des critères d'appréciation qui ont été énoncés dans les décisions *Maçonnerie J.L.N*. c. *Union internationale des journaliers de l'Amérique du Nord, local 62*[3] et *Savard* c. *M.B. Data Processing*[4].

[77] Ces critères ont été résumés comme suit :

1. Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif.
2. La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur. Elle doit donc être volontaire.
3. La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée.
4. L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation.

---

3 19 mars 1981, SA-81-03-194.

4 [1981] AZ-82141505 (T.A.).

5. L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé.

6. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.

7. La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

[78] Concernant la notion de congédiement déguisé, les critères d'appréciation ont été résumés à maintes reprises, notamment par la Cour supérieure dans la décision *Corriveau* c. *Sedgwinck Limited*[5], en s'inspirant des enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Faber* c. *Compagnie Trust Royal*[6] :

> [28] À la lumière de ces passages de l'arrêt *Farber,* l'on peut résumer ainsi les éléments essentiels du congédiement déguisé :
>
> a) Une décision unilatérale de l'employeur;
>
> b) une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail;
>
> c) le refus des modifications apportées par l'employé;
>
> d) le départ de l'employé.

L'ANALYSE

[79] Les circonstances entourant la rupture du lien d'emploi de la plaignante démontrent de façon probante qu'elle n'a pas démissionné, mais qu'elle a plutôt été victime d'un congédiement déguisé, le 18 novembre 2015.

[80] À cette date, l'employeur a décidé de modifier de façon unilatérale et substantielle ses conditions de travail en réduisant ses heures de travail du tiers.

[81] Ainsi, au lieu de travailler six jours aux deux semaines, l'employeur l'avise qu'il lui coupe une journée de travail par semaine. La plaignante se retrouve donc avec seulement quatre jours de travail pour la même période.

[82] L'employeur admet que la modification des conditions de travail de la plaignante est en lien avec sa décision d'ajouter une autre serveuse au sein de son personnel à compter du mois de novembre 2015. Cela n'a rien à voir avec

---

5 [2001] AZ-50079737 (C.S.). Appel rejeté, [2003] AZ-03019050 (C.A.).

6 [1987] 1 R.C.S. 846.

un motif économique ou par une baisse d'achalandage. Dans les faits, il a toujours besoin des services de la plaignante la fin de semaine, mais il décide plutôt de confier une portion de ses tâches à quelqu'un d'autre en amputant ses heures de travail du tiers.

[83] Il est vrai que ce changement organisationnel va sans doute conférer à l'employeur une plus grande marge de manœuvre en cas d'absentéisme de l'une ou l'autre de ses serveuses. Cependant, le fait qu'il ait dû, pour y arriver, réduire considérablement les heures de travail de la plaignante, ne modifie pas la conclusion à l'effet qu'il a provoqué, volontairement ou non, la démission forcée de la plaignante.

[84] La plaignante a refusé une réduction aussi importante de ses heures de travail et c'est principalement pour ce motif qu'elle prend la décision de quitter son emploi, le 20 novembre 2015. Une démission forcée n'est pas autre chose qu'un congédiement déguisé.

[85] Le comportement de la plaignante en l'espèce est incompatible avec la thèse d'une démission libre et volontaire et il ne révèle même pas une expression de cette intention, tel qu'il appert notamment de la lettre du 20 novembre 2015 et du dépôt des présentes plaintes à l'encontre de l'employeur qui s'est matérialisé à peine quatre jours plus tard, soit le 24 novembre 2015.

[86] Ayant retenu que la plaignante avait été victime d'un congédiement déguisé et en l'absence d'une démonstration d'une cause juste et suffisante pour justifier la rupture de son lien d'emploi, le Tribunal doit accueillir la plainte déposée en vertu de 124 de la LNT à l'encontre de l'employeur.

LA PLAINTE EN VERTU DE L'ARTICLE 122 DE LA LNT

[87] L'article 122 de la LNT interdit à un employeur de congédier un salarié pour le motif qu'il a exercé un droit qui résulte de la présente loi :

> **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;
>
> […]
>
> (soulignement ajouté)

[88] Quant à l'exercice du droit revendiqué par la plaignante, il est prévu à l'article 68 de la LNT :

> **68.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

[89] En vertu de l'article 123.4 de la LNT, un salarié qui dépose une telle plainte peut, si certaines conditions sont satisfaites, bénéficier du mécanisme de preuve par présomption prévu à l'article 17 du *Code du travail*[7] :

> **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.

[90] Un employeur peut repousser cette présomption en faisant la démonstration d'une « *autre cause juste et suffisante* » au sens de l'arrêt *Lafrance* c. *Commercial Photo Service inc.*[8].

[91] Toutefois, lorsqu'un employeur nie l'existence d'un congédiement ou avoir sanctionné ou pris quelque mesure que ce soit à l'encontre d'un salarié pour repousser la présomption, il y a lieu de retenir, en toute logique, la même approche en termes d'analyse que celle qui a été exposée dans la décision *Robert* c. *Axim Construction inc*.[9] :

> [37] Le 27 juin 2013, Axim annonce à la plaignante qu'elle ne la reprend pas dans son poste alors qu'elle en fait la demande expresse. **L'employeur soutient qu'il n'a pas sanctionné la plaignante ou pris une mesure contre elle. Il plaide la démission** ou, accessoirement, le licenciement.
>
> [38] **Il est clair que là réside le nœud du litige**. **S'il s'agit d'une démission véritable ou d'un authentique licenciement, il n'y a aucune sanction ou mesure contre la plaignante. Dans une telle situation, le recours de l'article 122, qui est de protéger le salarié contre les conséquences négatives de l'exercice d'un droit lui résultant de la LNT, ne s'applique pas. Dans le même sens, le bénéfice de la présomption n'est pas nécessaire parce qu'il n'y a pas, à la base, de sanction ou de mesure à évaluer**.

---

7 RLRQ, c. C-27.

8 [1980] 1 R.C.S. 536.

9 2014 QCCRT 0582. Cette décision a notamment été suivie dans les affaires *Sakhnevitch* c. *9195-5443 Québec inc.*, 2016 QCTAT 1; *Clark* c. *3762637 Canada inc*., 2015 QCCRT 0223 et *Lopez* c. *Dr Christine Tran inc*., 2016 QCTAT 4527.

> [39] **Cela dit, il est tout aussi évident que le fardeau de la preuve revient à l'employeur qui soulève de tels arguments**. En l'espèce, Axim doit établir de manière prépondérante soit que la plaignante a laissé son emploi, soit qu'elle a été licenciée. **Si l'employeur échoue, la Commission ne pourra que conclure qu'il y a eu un congédiement**, c'est-à-dire la rupture unilatérale du contrat de travail par Axim.
>
> [40] Dès lors, il s'ensuit qu'il y a eu une sanction ou une mesure contre la plaignante, concomitante à sa demande de retour au travail après un congé de maternité et congé parental. **Le bénéfice de la présomption lui sera acquis**. **Il faudra alors présumer que cette sanction ou mesure a été imposée à la plaignante en raison de l'exercice d'un droit de la LNT. Par définition, l'employeur ayant épuisé ses explications pour justifier la fin d'emploi ne pourra repousser cette présomption et la plainte sera accueillie**.
>
> [41] En pratique, on peut constater que l'objectif de protection du salarié est rempli puisqu'en dernière analyse, la Commission doit s'assurer que l'exercice du droit est totalement étranger à la décision de l'employeur.
>
> (caractère gras ajouté)

L'ANALYSE

[92] Ayant précédemment conclut que la plaignante avait été victime d'un congédiement déguisé, il s'ensuit qu'elle a été victime d'une mesure ou d'une sanction, le 18 novembre 2017.

[93] Aussi, comme il a été démontré qu'il existe une concomitance entre son congédiement déguisé et le congé annuel qu'elle a pris dans la semaine du 11 octobre 2015, la plaignante bénéficie de la présomption : la rupture de son lien d'emploi est présumée illégale.

[94] Enfin, comme l'employeur n'a pas réussi à faire la démonstration d'une « *autre cause juste et suffisante* » et puisqu'il reconnaît n'avoir aucun reproche à l'encontre de la plaignante lui permettant de justifier la rupture de son lien d'emploi, le Tribunal doit également accueillir la plainte en vertu de l'article 122 de la LNT.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes en vertu des articles 122 et 124 de la *Loi sur les normes du travail*;

ANNULE le congédiement du 18 novembre 2015;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

_____

François Caron

Me Karine Morin
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M. Pierre Zaarour
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 3 octobre 2017

/ab