

EYB 2018-305889 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Tassy et Argus Télécom international inc.

CM-2016-1396 (approx. 17 page(s))

30 novembre 2018

Décideur(s)

Lemieux, Yves

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; technicien en télécommunications; manque de civilité; employeur n'imposant pas de sanction disciplinaire; reproches ne pouvant justifier le congédiement; incident; propos inacceptables envers le président; salarié exigeant le paiement de son indemnité pour congé annuel; faute n'étant pas suffisamment grave pour passer outre la gradation des sanctions; absence de cause juste et suffisante de congédiement

Résumé

Le plaignant a été embauché par l'employeur au début des années 1990 à titre de technicien en télécommunications. Le 15 septembre 2015, il a été congédié par l'employeur au motif qu'il a tenu des propos inacceptables à l'endroit du président de la compagnie. Le plaignant a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Entre mars et juin 2015, le plaignant a contrevenu à son obligation de civilité à l'endroit du président et des membres du personnel. Par contre, l'employeur n'a imposé aucune sanction disciplinaire en raison de ces incidents et ce n'est que lors de l'audience qu'il a fait part des reproches à l'endroit du plaignant. Ces reproches ne peuvent justifier le congédiement.

Le 14 septembre 2015, le plaignant s'est présenté dans le bureau du président et, en criant et frappant sur le bureau, a demandé où était son chèque représentant son indemnité pour congé annuel. Les propos et gestes tenus par le plaignant lors de l'incident du 14 septembre ne sont pas d'une gravité telle que l'employeur soit fondé à passer outre à la gradation des sanctions puisque la Loi prévoit que le plaignant doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début du congé. L'employeur n'a pas démontré l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement. La plainte est accueillie.

Suivi

- Requête en révision accueillie, T.A.T. no 217081, cas CM-2018-6862, 13 décembre 2018

Jurisprudence citée

1. *Centre financier aux entreprises Desjardins Grandes Seigneuries-Vallée des Tisserands c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575*, T.A., 2008, AZ-50486816
2. *Duquet et Fenêtres Lapco inc*, [EYB 2018-303371](#), 2018 QCTAT 4827 (T.A.T.)
3. *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, C.A., 2002, AZ-90011757
4. *Ouimet-Jourdain c. Hammami*, [EYB 2008-148492](#), 2008 QCCRT 0330, D.T.E. 2008T-645 (C.R.T.)
5. *Potvin et Oly-Robi Transformation*, T.A.T., no CQ-2017-3221, 30 novembre 2018, 2018 QCTAT 1833
6. *Roy-Giguère c. Municipalité du Lac Poulin*, AZ-50121236 (B.C. G.T.)

Doctrine citée

1. BÉLIVEAU, N.-A., *Les normes du travail*, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2010, xxxix, 1242 p., p. 339

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 100.12
2. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. 261
3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 75, 80.1, 82, 82.1, 124

Tassy et Argus Télécom international inc.

2018 QCTAT 5751

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Laval
Dossier : CM-2016-1396
Dossier employeur : 217081

Montréal, le 30 novembre 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Yves Lemieux

Fouad Tassy
Partie demanderesse

c.

Argus Télécom international inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Monsieur Fouad Tassy (le plaignant) est technicien en télécommunication et directeur du service technique pour Argus Télécom international inc. (l'employeur). Le 23 octobre 2015, il dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) alléguant avoir été congédié sans cause juste et suffisante, le 6 octobre précédent.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] Le cas échéant, le plaignant demande sa réintégration et l'équivalent du salaire perdu dont l'a privé le congédiement.

[3] Pour sa part, l'employeur admet que les conditions d'ouverture du recours sont respectées. Il a congédié le plaignant, car il juge inacceptables les propos tenus par celui-ci à l'endroit du président de la compagnie, monsieur John Mc Cade (le président). Il s'agit d'une faute grave lui permettant de ne pas respecter le principe de la gradation des sanctions. Par ailleurs, il allègue que la prestation de travail et le comportement du plaignant ont également contribué à son renvoi.

[4] Le 1^{er} 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.

LE CONTEXTE

[5] L'employeur est une société œuvrant dans le domaine des télécommunications qui vend et répare différents produits dans ce secteur d'activités. De plus, il fait l'installation d'appareils permettant de corriger des problèmes de parasites et de bruits sur les lignes de communication. Enfin, il offre de la formation concernant la fibre optique. L'employeur dispose d'un établissement à Saint-Laurent ainsi que dans certaines provinces.

[6] Le plaignant travaille pour l'employeur depuis le début des années 1990. En 1994, il devient responsable de l'atelier de réparation et supervise un autre technicien. L'horaire de travail du plaignant est du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h. Outre le plaignant, le président et le technicien, on retrouve également à l'établissement une comptable, une coordonnatrice et un directeur du service à la clientèle.

[7] L'employeur fait état de différents manquements de la part du plaignant survenus au cours de l'année 2015. Le 15 septembre 2015, il procède à son congédiement à la suite d'un événement grave ayant eu lieu la veille, alors que le plaignant aurait réclamé en criant au président son chèque d'indemnité de congé annuel.

LA QUESTION EN LITIGE

[8] La nature et la gravité des fautes commises justifient-elles le congédiement du plaignant sans que l'employeur ait à respecter la gradation des sanctions?

² RLRQ, c. T-15.1.

[9] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal considère que le congédiement n'est pas justifié dans les circonstances. D'une part, le comportement du plaignant lors de l'incident au cours duquel il réclame son indemnité de congé annuel ne constitue pas un comportement grave. D'autre part, bien qu'il ait commis des erreurs de jugement dans la façon dont il s'est adressé tant au président qu'à certains employés tout comme lorsqu'il a été négligent dans l'accomplissement de certains mandats qui lui ont été confiés, cela ne permettait pas à l'employeur de passer outre à l'application de la règle de la gradation des sanctions.

ANALYSE ET MOTIFS

LE DROIT APPLICABLE

Le congédiement sans cause juste et suffisante

[10] L'article 124 de la LNT permet au salarié qui justifie de plus de deux ans de service continu, qui croit avoir fait l'objet d'un congédiement injustifié de déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

[11] Dès lors, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer les motifs au soutien de l'imposition du congédiement. Pour ce faire, il doit administrer une preuve convaincante du ou des motifs justifiant l'imposition de la peine capitale qu'est le congédiement.

Crédibilité des témoins

[12] Dans le présent dossier, la preuve soumise par l'employeur est constituée des témoignages rendus par le président et le responsable du service à la clientèle ainsi que d'une série de documents.

[13] Pour sa part, le plaignant nie en bloc les affirmations du président et donne des explications peu crédibles sur certains sujets.

[14] Le Tribunal est donc confronté à une preuve contradictoire. À ce sujet, la jurisprudence a établi un certain nombre de critères à analyser. Dans *Ouimet-Jourdain c. Hammam*³, la Commission précise ce qui suit :

[46] Pour l'analyse de la crédibilité dans l'appréciation des témoignages, la Commission retient les critères reconnus par la jurisprudence, soit : la vraisemblance d'une version, l'intérêt d'un témoin à rendre un témoignage, l'absence de contradiction sur des points essentiels entre plusieurs témoins qui relatent un même événement, la corroboration, la préférence normalement accordée au témoignage d'un témoin crédible qui affirme l'existence d'un fait au témoignage de celui qui se contente d'en nier l'existence.

[Notre soulignement]

La notion de faute grave

[15] L'employeur affirme que l'incident du 15 septembre 2015 est suffisamment grave pour passer outre au principe de la gradation des sanctions.

[16] La notion de faute grave n'est pas définie dans la LNT. Cependant, l'article 82.1 de la loi prévoit que l'avis de fin de contrat prévu à l'article 82 ne s'applique pas lorsque le salarié a commis une faute grave. La Cour d'appel dans l'arrêt *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*⁴ est venue préciser le sens à donner à cette expression :

Le législateur n'a pas défini l'expression "faute grave du salarié" que l'on retrouve à l'article 83. L'expression doit être interprétée selon le sens ordinaire et usuel. Dans un article récent : La notion de faute grave en matière de congédiement sans préavis, (1989) R. du B., 375, les auteurs Arguin Brissette et Rivest, référant aux définitions doctrinales en droit civil et à la définition de Gérard Dion dans le Dictionnaire canadien des relations de travail, constatent que les expressions faute lourde et faute grave sont employées indistinctement. Ainsi monsieur Dion traduit l'expression anglaise "grave fault" que l'on retrouve à l'article 83 de la Loi sur les normes du travail comme suit:

Faute lourde - serious offence; major offence; grave error; grave fault; gross negligence; gross misconduct. Inexécution par le salarié de l'une de ses obligations lorsque cette inexécution a apporté ou était susceptible d'apporter une perturbation grave dans la marche de l'entreprise. C'est une faute d'une gravité particulière qui ne peut être excusée par les circonstances. La faute lourde justifie généralement la suspension voire le congédiement; malversations, abandon d'un poste de sécurité, injures à l'employeur, etc. Dans plusieurs législations, la faute lourde dispense l'employeur de donner un préavis de fin d'emploi. On dit aussi faute majeure par opposition à faute mineure.

[...]

Dans l'affaire *Commission sur les normes du travail c. Beverini Inc.*, J.E. 82-967 (C.P.), monsieur le juge Pierre Verdy de la Cour du Québec a fait une large revue du concept de la faute grave mentionnée à l'article 83 et a conclu ainsi son étude :

Il faut une faute grave et sérieuse qui rend indispensable une rupture immédiate suite à des "faits d'inconduite d'une sérieuse gravité". Il pourra s'agir d'un incident impardonnable et si grave qu'il suppose le renvoi du salarié sur-le-champ ou d'une série de faits de moindre importance ou d'un comportement que répétera le salarié malgré un ou des avertissements sérieux.

[Nos soulignements et notes omises]

⁴ [2002] AZ-90011757 (C.A.), p. 23.

[17] Par ailleurs, le Tribunal fait siens les propos de l'auteure Nathalie-Anne Béliveau dans l'ouvrage *Les normes du travail*⁵ concernant les facteurs à retenir lors de l'analyse de la gravité de la faute :

Le manquement ou l'omission du salarié doit en effet être sérieux et consister en une violation d'un élément essentiel du contenu obligationnel de son contrat de travail. La gravité de la faute s'apprécie, nous semble-t-il, de façon subjective, les faits de chaque espèce devant être replacés dans le contexte qui leur est propre. Les caractéristiques du salarié devront ainsi être prises en considération, comme par exemple le poste qu'il occupait dans l'entreprise, la durée de son service continu, son dossier disciplinaire, la nature de la faute commise, son caractère intentionnel ou prémédité, etc. Devront également être considérées la nature de l'entreprise, sa structure organisationnelle, ses politiques et procédures ainsi que l'application qui en a été faite dans le cas particulier du salarié congédié, l'existence de discrimination ou d'arbitraire à l'égard du salarié, etc.

[Notre soulignement]

La gradation des sanctions

[18] Selon le plaignant, l'employeur a fait défaut de respecter le principe de la gradation des sanctions avant de lui imposer le congédiement.

[19] En présence d'un congédiement disciplinaire, le principe veut que l'employeur ait au préalable appliqué une certaine gradation dans l'imposition des sanctions avant d'appliquer la peine capitale. Cette discipline progressive a pour objectif de signifier au salarié que son comportement est inacceptable et qu'à défaut de le corriger, il sera congédié.

[20] Dans *Roy-Giguère c. Municipalité du Lac Poulin*⁶, on explique bien la démarche que doit suivre un employeur en matière disciplinaire :

[82] En relations du travail, la gestion disciplinaire a pour objectif d'imposer une punition (la mesure disciplinaire) pour un comportement fautif et d'inciter une personne à se corriger. Pour cette raison, l'employeur doit suivre une progression dans les mesures disciplinaires afin de permettre à la personne fautive de s'amender. À tout le moins, l'employeur doit aviser la personne de ses lacunes, celle-ci doit bénéficier d'un délai raisonnable pour s'ajuster et, surtout, elle doit être prévenue du risque de congédiement à défaut d'amélioration. S'il appert que la personne ne corrige pas son comportement, alors l'employeur peut être justifié de mettre fin à son emploi. La faute grave est une exception à cette règle. Il y a alors bris définitif du lien de confiance et l'employeur est justifié de congédier directement.

[Notre soulignement]

⁵ Nathalie-Anne BÉLIVEAU avec la collab. de Marc OELLET, *Les normes du travail*, 2^e Éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 339.

⁶ [2002] AZ-50121236 (BCGT).

[21] En considération des règles qui précèdent, il convient de voir la chronologie des événements reprochés au plaignant en 2015.

APPLICATION AUX FAITS

MARS 2015, RÉCLAMATION D'UN MONTANT DE COMMISSIONS DES VENTES

[22] Pour la période de 1992 à 2009, le plaignant reçoit une commission sur chaque montant facturé à un client lors de la réparation d'un appareil. Depuis lors, l'employeur a mis fin unilatéralement à cette pratique. Le plaignant indique que ce dossier n'a jamais été réglé à sa satisfaction, puisque l'employeur lui devrait une somme importante en arrérages de commissions.

[23] Selon l'employeur, en mars 2015, le plaignant se présente au bureau du président et se place près de son visage et se met à lui crier : « *I want my fucking commission* ». Il traite l'employeur de voleur et lui réclame le paiement de 60 000 \$ en commissions impayées. Selon le plaignant, il avait droit à une commission. Le président nie cette affirmation. De plus, il mentionne lui avoir demandé de se calmer et que ce type de comportement était inacceptable.

[24] Quelque temps plus tard, le président et le plaignant ont une discussion concernant le sujet. À cette occasion, le président lui rappelle qu'il ne peut tolérer un tel comportement et que, si cela se reproduisait, il pourrait être congédié.

[25] Le plaignant nie avoir eu le comportement reproché par l'employeur. Cependant, il reconnaît qu'à la même époque, il a échangé avec le responsable du service à la clientèle de la question des commissions impayées. Par ailleurs, le plaignant reconnaît avoir une dette de 40 000 \$ sur une marge de crédit.

[26] Sans nous prononcer sur le bien-fondé de la réclamation du plaignant, la preuve démontre qu'il n'a jamais accepté que l'employeur mette un terme à la rémunération d'une commission sur les réparations effectuées et qu'il lui devait une somme d'argent importante.

[27] Cela étant, le Tribunal croit la version du président concernant l'incident et l'échange qu'il y a eu le lendemain. Toutefois, il note que l'employeur n'a pas imposé de mesure disciplinaire au plaignant pour ce comportement.

RÉCLAMATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE

[28] En avril 2015, le président se présente au bureau du plaignant qui est assis avec les deux pieds sur un dossier de chaise et son cellulaire à la main. Il lui demande de faire

son travail et quitte les lieux. Le plaignant lui dit notamment : « *I dont have a retirement package with the company. I want semi-retirement right know.* »

[29] Dans un premier temps, le plaignant souligne ne pas avoir d'avantages sociaux ni avoir discuté de ce sujet. Toutefois, en contre-interrogatoire, il reconnaît avoir déjà mentionné au président qu'il n'avait ni assurance collective ni fond de pension ni de journée de maladie et avoir proposé, en vain, un système pour le partage des coûts.

[30] À tout événement, les propos tenus par le plaignant n'ont rien d'offensants en l'espèce.

NE PAS AVOIR VÉRIFIÉ LE MATÉRIEL AVANT DE L'EXPÉDIER

[31] Au mois de mai 2015, un client achète un produit remis à neuf. Le président demande au plaignant de vérifier l'équipement avant de l'expédier, ce qui n'a pas été fait.

[32] Le client contacte le président pour se plaindre que le produit ne fonctionne pas et qu'il n'y a pas de pile. Le président rencontre les deux techniciens. Le plaignant lui aurait dit alors : « *I didn't do it and I don't give a shit.* »

[33] Or, la preuve révèle que le plaignant et le président ont travaillé ensemble avec le client, au téléphone afin de trouver la cause de la défectuosité, le tout sans résultat.

[34] L'employeur a dû payer les coûts de transport pour récupérer le produit défectueux et pour en expédier un autre plus performant. Cet événement a été suffisamment sérieux pour que l'employeur intervienne au mois d'août suivant en remettant au personnel une note de service indiquant les étapes à suivre lors de l'expédition d'un colis chez un client.

[35] Pour sa part, le plaignant mentionne qu'il n'y a aucune pile dans les produits lors de leur transport. Cependant, il passe sous silence la question de l'absence de test qui aurait dû être fait avant l'expédition du produit au client. De plus, il reconnaît que le produit initial a été remplacé par un autre.

[36] Rappelons que le plaignant est responsable de l'atelier de réparation et le supérieur, de l'autre technicien. Il a donc la responsabilité de voir à ce que le matériel expédié à un client ait suivi au préalable toutes les étapes de contrôle de la qualité, ce à quoi il a fait défaut. Par ailleurs, les propos tenus par le plaignant au président en présence de l'autre technicien n'ont pas leur raison d'être, et ce, d'autant plus qu'il n'y a pas eu de preuve voulant qu'il y ait eu provocation de l'employeur.

[37] Ceci étant dit, le Tribunal note que l'employeur n'a pris aucune mesure disciplinaire contre le plaignant afin qu'il comprenne le sérieux de la situation.

NE PAS EXPÉDIER LE MATÉRIEL DANS L'EMBALLAGE REQUIS

[38] En juin 2015, le plaignant doit expédier par avion du matériel à un client, à l'étranger.

[39] Or, la compagnie de transport contacte le président pour lui indiquer que la boîte d'expédition ne peut être acheminée par avion avec une étiquette mentionnant : « 12 AEROSOLS CANS ». À ce sujet, une lettre a été transmise à l'employeur avec pour titre : « *Étiquetage ou marquage non conforme de marchandises dangereuses.* »

[40] Le président reproche au plaignant d'avoir utilisé une boîte de carton usagée alors qu'il lui a demandé de prendre une boîte neuve. De plus, il blâme le plaignant de ne pas l'avoir informé une fois l'emballage complété, afin qu'il puisse vérifier le tout. Conséquemment, l'employeur a dû réexpédier le produit à ses frais. Le président a rencontré le plaignant pour lui demander de ne plus agir de la sorte et que cela était inacceptable.

[41] Pour sa part, le plaignant nie avoir préparé cette commande. Il soutient que c'est le responsable du service à la clientèle (qui s'occupe des ventes E-Bay) qui a utilisé la boîte usagée. Le plaignant précise qu'il s'agit d'une boîte qu'il a récupérée devant une entreprise située à peu de distance du local de l'employeur, car celui-ci n'achète plus de boîte. Il ajoute que lorsqu'il utilise une boîte recyclée avec des inscriptions dessus, il l'inverse tout simplement. Il attire aussi l'attention sur le bon d'expédition sur lequel apparaît le nom du responsable du service à la clientèle comme étant l'expéditeur. Il souligne enfin, qu'il est responsable uniquement de l'expédition des produits réparés et non ceux vendus à des clients par E-Bay sur l'Internet et qu'il remplit les bons d'expédition à la main. De plus, il n'a jamais reçu de lettre d'avertissement.

[42] Le plaignant indique avoir entendu parler de ce problème à l'audience seulement. Contre-interrogé, il reconnaît que l'employeur lui a fait part d'un retour de matériel sans lui avoir parlé de la boîte usagée.

[43] Le plaignant n'est aucunement crédible. Il soutient avoir appris seulement lors de l'audience que la boîte utilisée n'était pas conforme et qu'il s'agissait d'une boîte usagée. Curieusement, il a été en mesure de décrire à quel endroit cette boîte avait été ramassée à l'extérieur de l'entreprise. De plus, son explication quant à la façon d'utiliser une boîte usagée est pour le moins farfelue.

[44] Cela dit, on constate encore une fois que l'employeur n'a pris aucune mesure disciplinaire contre le plaignant. Pourtant, la situation aurait dû commander une intervention de sa part.

NE PLUS ASSUMER LA FERMETURE DU LOCAL

[45] À la même époque, l'employeur mentionne que le plaignant informe le responsable du service à la clientèle qu'il cesse de fermer à clé le local de l'entreprise à la fin de la journée et d'activer le système d'alarme alors qu'il accomplissait ces tâches depuis 14 ans. À ce sujet, il lui aurait dit : « *Fuck-it. I don't do it anymore.* »

[46] Quant au plaignant, il indique qu'à la suite de la décision de l'employeur en juillet 2015 d'annuler son choix de date pour ses vacances estivales, le président a demandé au responsable du service à la clientèle de verrouiller, à l'avenir, les portes de l'entreprise au moment de son départ. Toutefois, il ajoute que lorsque le responsable du service à la clientèle doit partir plus tôt, il ferme les portes à clé.

[47] Le Tribunal retient la version plus crédible de l'employeur. Par ailleurs, si ce dernier est en désaccord avec l'attitude du plaignant, il devait lui indiquer et lui demander de reprendre les tâches et à défaut, de lui imposer une mesure disciplinaire, ce qu'il n'a pas fait.

UTILISATION POUR DES FINS PERSONNELLES DE L'ORDINATEUR

[48] L'entreprise a une politique interdisant l'utilisation des ordinateurs à des fins personnelles durant les heures d'ouverture. À ce sujet, l'employeur dépose un document daté du 24 février 2014 signé par les membres du personnel, dont le plaignant.

[49] Le 26 juin 2015, le président surprend le plaignant à utiliser un ordinateur à des fins personnelles. Le plaignant se serait approché tout près de son visage et lui aurait crié : « *What the fuck, you're picking on me. Let me do, what I want.* » Ce dernier lui aurait demandé de se calmer.

[50] Le plaignant nie avoir tenu ces propos. En contre-interrogatoire, il admet qu'il est possible qu'il utilisait l'ordinateur lorsque le président est venu le rencontrer.

[51] Certes, l'employeur a indiqué au plaignant de se calmer. Dès lors, est-ce que cela était suffisant? Si oui, pourquoi alors avoir relaté cet incident lors de l'audience? Sinon, pourquoi ne pas l'avoir sanctionné immédiatement?

FEUILLE DE PRÉSENCE NON CONFORME AUX HEURES TRAVAILLÉES

[52] L'employeur reproche au plaignant d'avoir quitté plus tôt le travail dans la semaine du 6 juillet 2015 en inscrivant des heures inexactes sur sa feuille de présence hebdomadaire. Le président le rencontre afin de lui demander de respecter les heures de

travail et d'inscrire les heures réellement travaillées. Le plaignant lui aurait répondu : « *It's not important. You can fire me.* »

[53] Le plaignant nie avoir tenu ces propos et avoir eu un échange avec le président au sujet des feuilles de présence.

[54] Le Tribunal a pris connaissance de la feuille de présence. Or, il appert que le président a autorisé les heures réclamées par le plaignant. Ce reproche n'est pas retenu.

CHOIX DE VACANCES

[55] Depuis 2003, le plaignant est responsable du contrôle de la qualité pour le maintien de la norme ISO (l'Organisation internationale de normalisation).

[56] Chaque année, soit en août ou septembre, un évaluateur se présente afin de déterminer si la certification ISO doit être maintenue ou non.

[57] Tous les employés sont au courant du programme, et ce, d'autant plus qu'ils doivent être présents lors de l'évaluation. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'ils doivent soumettre pour approbation leur période de vacances afin que celle-ci n'entre pas en conflit avec ladite période.

[58] Le président relate que le 12 août 2015, le plaignant le rencontre pour confirmer sa période de vacances qui est prévue pour le 25 août. Il lui présente une lettre de rappel qui a été remise à chaque employé, en septembre 2014. Le plaignant a alors été avisé qu'il ne pouvait prendre de vacances au mois d'août 2015. Il a crié qu'il avait déjà acheté des billets d'avion. Le président a eu peur quant à la réaction du plaignant. Cependant, il n'a pris aucune mesure disciplinaire à son endroit.

[59] Pour sa part, le plaignant relate qu'au mois de juin 2015, la coordonnatrice alors en poste, soit la sœur du président, demande au personnel de faire leur choix pour la période de vacances estivales. Étant le plus ancien, le plaignant a priorité sur les autres employés. Il choisit de prendre la dernière semaine du mois d'août et la première du mois de septembre sans penser à l'inspection qui doit avoir lieu à la même période.

[60] Quelques jours plus tard, la coordonnatrice lui revient en lui mentionnant que son choix de vacances a été approuvé par le président. Le plaignant achète alors des billets d'avion pour un voyage en Haïti.

[61] Au cours du mois de juillet, la coordonnatrice l'informe qu'il ne peut prendre ses vacances à la période demandée en raison de la visite annuelle du représentant pour ISO. Le plaignant nie avoir crié à cette occasion. Il mentionne avoir dû choisir une autre

période pour ses vacances, soit du 16 septembre au 2 octobre 2015. Conséquemment, il a dû annuler ses billets et en racheter d'autres.

[62] En contre-interrogatoire, il reconnaît cependant s'être excusé auprès de la coordonnatrice pour avoir fait usage d'un langage grossier. En ce qui concerne le 12 août 2015, il nie avoir crié ou insulté le président.

[63] Les versions sont encore une fois contradictoires. Un fait demeure. Le plaignant est insatisfait de la réponse de l'employeur lui demandant de déplacer ses vacances. Il a déjà acheté ses billets d'avion, il doit les annuler. Il a crié sa frustration soit auprès de la coordonnatrice ou du président.

[64] L'employeur est au fait de la situation, mais il ne pose aucun geste face au comportement du plaignant. En n'intervenant pas, l'employeur n'a fait qu'accentuer le sentiment d'acceptation auprès du plaignant. Un employeur confronté à ce type de comportement se doit de réagir. Le salarié doit comprendre qu'il ne peut réagir de la sorte sans en supporter les conséquences.

[65] À ce sujet, le Tribunal fait siens les propos dans l'affaire *Charlton c. Hôpital général juif Sir Mortimer B Davis* (précitée) où la Commission conclut qu'il est contraire au principe de la progression des sanctions, qu'un employeur ne sanctionne pas les fautes immédiatement et qu'il choisisse d'attendre que celles-ci s'accumulent avant d'intervenir.

POLITIQUE POUR LES RÉPARATIONS ET LES EXPÉDITION DE COLIS

[66] Le 17 août 2015, le président remet à chaque employé un mémo ayant pour objet : « *Service department Quality notice* ». Compte tenu du laxisme de certains employés, dont le plaignant, il a dû émettre une directive expliquant notamment les règles à suivre en matière d'expédition de matériel. Tout le personnel a signé le document incluant le plaignant.

[67] À la suite de cette rencontre, le plaignant mentionne au responsable du service à la clientèle : « *I don't care anymore.* » Ce dernier précise ne pas avoir avisé le président quant aux propos tenus. Pour sa part, le plaignant réfute cette allégation.

[68] L'employeur dénonce cet événement devant le Tribunal alors que le responsable du service à la clientèle n'a même pas estimé pertinent de rapporter la remarque au président. Par conséquent, cet élément ne peut être retenu.

RENCONTRE AVEC LE PERSONNEL

[69] Le 4 septembre, le président rencontre le personnel. Il aborde la question du comportement au travail entre les employés. Il leur rappelle qu'ils ne peuvent faire usage de propos agressifs et qu'ils doivent bien se comporter, autrement il y aura des conséquences. L'ensemble du personnel incluant le plaignant signe un document ayant pour objet : « *Anger Control* » sur lequel il est inscrit : « *All employees must treat each other with respect and patience.* » Selon le président, le mémo vise tout particulièrement le plaignant. Or, il ne prend pas le temps de le rencontrer afin de discuter de ses agissements et lui demander de s'amender et qu'à défaut, il serait passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

ABSENCE DU TRAVAIL

[70] L'employeur reproche au plaignant de s'être absenté du travail, le 11 septembre 2015, sans autorisation.

[71] Pour sa part, le plaignant indique que le 7 septembre 2015, il avise le président qu'il devra s'absenter à compter du 10 septembre, à midi, pour aller à New York pour assister aux funérailles de sa belle-sœur et qu'il sera de retour le 14 septembre. Il affirme que cette absence a été autorisée.

[72] Soulignons que l'article 80.1 de la LNT autorise un salarié à s'absenter une journée, sans salaire, à la suite du décès d'une sœur de son conjoint. En l'espèce, le Tribunal conclut que le plaignant a informé l'employeur du décès de sa belle-sœur. Ce motif ne peut être retenu.

RÉACTION DU PLAIGNANT POUR SON INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

[73] Le 8 septembre, le plaignant demande à la comptable de préparer son indemnité de congé annuel (paie de vacances) qui est normalement remise avec la paie régulière qui précède le début des vacances.

[74] Le lendemain, le plaignant reçoit uniquement sa paie régulière. Il n'entreprend aucune démarche. Le 10 septembre, il s'absente pour aller à New York.

[75] Le 14 septembre au matin, à son retour au travail, il rencontre la comptable qui lui mentionne que le chèque d'indemnité de congé annuel n'est pas prêt. Puis, vers midi, il la revoit et elle lui donne la même réponse. Vers 15 h, elle lui mentionne que le chèque est fait et que le président doit valider le tout. En sortant du bureau de la comptable, il se met à crier : « *C'est mon chèque, ce sont mes vacances, cela m'est dû.* » Il reconnaît avoir fait du tapage et que les autres employés l'ont entendu.

[76] Selon le président, vers 16 h, le plaignant se présente, frappe sur son bureau et crie : « *Where is my paycheck. The fucking check is on your desk since this morning, you didn't sign it ! I need my fucking check.* » Le président est au téléphone avec un client. Il s'excuse et met fin à la conversation téléphonique. Par la suite, il signe le chèque et le remet au plaignant qui quitte le bureau pour retourner à son poste de travail. Le président indique avoir eu peur de la réaction de ce dernier.

[77] Le plaignant soutient que cette version est fausse. Il n'a jamais frappé sur le bureau du président. Cependant, lors de son contre-interrogatoire, il admet qu'il était énervé et qu'il désirait avoir son chèque.

[78] À nouveau, la preuve est contradictoire. Le Tribunal croit cependant que la version du président doit être tenue pour avérée, et ce, pour les motifs suivants.

[79] Premièrement, le plaignant reconnaît être allé voir le président sachant que celui-ci avait son chèque. Deuxièmement, il admet avoir parlé suffisamment fort pour que le personnel entende ses cris. Troisièmement, il reconnaît qu'il était énervé. Enfin, la preuve révèle qu'il termine son travail le lendemain à midi pour prendre ses vacances et doit partir pour deux semaines, à l'extérieur du pays. Il a des dettes importantes, il a besoin de cet argent.

[80] Cela étant, les propos et gestes tenus par le plaignant ne constituent pas une faute grave au point où l'employeur puisse passer outre à la gradation des sanctions. De plus, l'article 75 de la LNT prévoit que le salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début du congé.

LA FIN D'EMPLOI

[81] Le lendemain, soit le 15 septembre, le président rencontre le plaignant et l'informe qu'il met fin à son emploi. Il lui demande la carte de crédit de l'entreprise ainsi que les clés et le somme de ne plus revenir. Il l'accompagne vers la sortie. C'est alors que ce dernier se met à crier qu'il va poursuivre tout le monde.

[82] Le plaignant nie cette affirmation. Il soutient que le 15 septembre, il se présente au travail. Le président le convoque dans son bureau et lui demande : « *Pourquoi avoir fait tout ce tapage-là pour le chèque?* » Le plaignant lui répond que depuis la semaine précédente, il demande sans succès, à avoir son chèque de vacances.

[83] Selon le plaignant, le président lui a dit que si cela ne faisait pas son affaire d'en discuter avec sa conjointe et qu'il pourrait lui arranger le tout. Le plaignant comprend que s'il n'est pas content, l'employeur pourrait l'accommoder et lui répond : « *pas de problème vous avez juste à me payer et je partirai* ». Il quitte le bureau pour retourner à son poste de

travail. En descendant, le président lui dit : « *dans ma famille, on ne doit rien à personne* » et ajoute : « *fuck you* ». Le plaignant lui réplique la même chose.

[84] Toujours selon le plaignant, le président le suit jusqu'à son bureau et lui demande de lui remettre les clés et la carte de crédit. Il récupère ses effets personnels qu'il dépose dans une enveloppe. Puis, en s'adressant au président, il lui demande ce qui va advenir de sa feuille de présence. Ce dernier lui répond de ne pas s'inquiéter, que lorsqu'un employé part en vacances, on le paie jusqu'à midi. Le plaignant quitte alors les lieux.

[85] Le plaignant avance qu'il n'a pas été congédié le 15 septembre. À ses yeux, son emploi n'est pas terminé.

[86] Le lendemain, il quitte le pays et sera de retour le 30 septembre suivant.

[87] De ce qui précède, le Tribunal conclut que le plaignant a été congédié le 15 septembre 2015. Le témoignage du président relativement à l'annonce et au suivi est crédible, et ce, contrairement à la version donnée par le plaignant.

LA SUITE DES CHOSES

[88] Le 5 octobre 2015, le plaignant se présente au travail. Le responsable du service à la clientèle lui indique qu'il ne peut entrer et il quitte les lieux.

[89] Selon le plaignant, le 6 octobre, il contacte le président qui lui dit : « *I'm running a business. I have let you go.* » Il tente de lui parler, mais le président lui indique qu'il n'a plus rien à lui dire et raccroche le téléphone.

DÉCOUVERTE DE L'EMPLOYEUR

[90] Après le départ du plaignant, l'employeur constate que celui-ci a acheté du matériel sur le compte de l'entreprise pour effectuer des réparations à des fins personnelles.

[91] Le plaignant nie cette affirmation. Il donne pour exemple l'achat de piles pour un cellulaire appartenant à sa fille que l'employeur lui reproche d'avoir fait. Or, selon le plaignant, on ne peut changer la pile d'un tel appareil. De plus, les achats doivent être autorisés au préalable par le président, sauf pour le matériel de base.

[92] Par ailleurs, le président trouve dans le bureau du plaignant une série de différents plans d'équipements (des schémas) qui sont vendus ou réparés par son entreprise. Selon la consigne, ces documents doivent demeurer au laboratoire et ne pas en sortir.

[93] Pour sa part, le plaignant allègue que plusieurs des plans étaient déjà dans son bureau lors de son arrivée en poste. De plus, bon nombre de ces documents sont disponibles en ligne, sur l'Internet et qu'il a pu en conserver dans son bureau.

[94] Lors de l'audience, le plaignant a reconnu travailler pendant son heure de repas sur deux liseuses à écran tactile qui n'appartiennent pas à l'employeur.

[95] Concernant la question des faits postérieurs découverts après le congédiement, le Tribunal les rejette dans la mesure où il n'y a pas de lien suffisant avec le motif principal du congédiement. Nous ne sommes pas en présence de faits identiques à celui invoqué au moment du congédiement.

[96] L'employeur ne peut tenter d'introduire de nouveaux faits afin de combler les lacunes dans une preuve concernant le motif principal de fin d'emploi. À ce sujet, on peut lire dans la sentence arbitrale opposant le *Centre financier aux entreprises Desjardins Grandes Seigneuries-Vallée des Tisserands c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575*⁷ ce qui suit :

[11] Même si un fait postérieur au congédiement est jugé pertinent, il ne peut pas être invoqué pour pallier l'absence de motifs justes et suffisants au moment où la décision de congédier a été prise. L'employeur ne peut pas se servir de ces faits pour combler des lacunes dans sa preuve ou pour valider rétroactivement un congédiement illégal.

[Notre soulignement]

CONCLUSION

[97] Le Tribunal retient qu'à quatre occasions, soit aux mois de mars et juin 2015 ainsi que lors de la modification à son horaire de vacances et de sa demande d'indemnité de congé annuel en septembre 2015, le plaignant a contrevenu à son obligation de civilité à l'endroit du président ou de membres du personnel, mais qu'aucune sanction ne lui a été donnée.

[98] Quant à l'incident du 14 septembre 2015, il n'a pas la gravité que l'employeur lui attribue et ne lui permet pas de passer outre à la gradation des sanctions. Nous ne sommes pas en présence d'une faute grave qui remet en cause la relation employeur-salarié⁸.

[99] Considérant l'absence de faute grave, les autres motifs allégués ne peuvent justifier le congédiement du plaignant. À ce sujet, le Tribunal trouve curieux que l'employeur ait attendu d'être à l'audience pour débattre tous les problèmes sans jamais

⁷ [2008] AZ-50486816 (T.A).

⁸ *Duquet c. Fenêtres Lapco inc.*, 2018 QCTAT 4827.

être intervenu formellement auprès du plaignant en temps utile. En effet, tous les reproches invoqués n'ont pas, au moment de leur survenance, justifié soit une suspension ou un avertissement écrit voulant qu'en cas de récidive, il puisse faire l'objet d'un congédiement⁹.

[100] Qu'ils soient pris individuellement ou dans leur ensemble, les reproches formulés par l'employeur n'ont pas le niveau de gravité suffisant pour justifier la fin d'emploi du plaignant et l'incident du 14 septembre ne justifie pas la rupture du lien d'emploi.

[101] En conclusion, l'employeur n'a pas démontré qu'il disposait d'une cause juste et suffisante pour congédier le plaignant. Le congédiement est donc annulé.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

ANNULE le congédiement imposé le 15 septembre 2015;

ORDONNE à **Argus Télécom international inc.** de réintégrer **Fouad Tassy** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;

ORDONNE à **Argus Télécom international inc.** de verser à **Fouad Tassy** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, le tout portant intérêt à compter du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*;

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

Yves Lemieux

⁹ *Potvin c. Oly-Robi Transformation*, 2018 QCTAT 1833.

M^e Daniel Péloquin
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Jean-Félix Racicot
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 18 octobre 2018

/as