

EYB 2019-314030 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Beaudoin et Groupe Vézina et Associés Itée

CM-2018-6843 (approx. 10 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
11 juillet 2019

Décideur(s)

Blanchet, Guy

Type d'action

REQUÊTE en fixation d'indemnités. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; courtière en assurances; longue absence pour cause de maladie; congédiement juste avant le retour progressif au travail; détermination des mesures de réparation appropriée; réintégration impossible; rupture du lien de confiance; indemnité pour perte salariale; indemnité pour perte d'emploi; préjudice moral; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTÉ DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; ATTEINTE ILLICITE ET INTENTIONNELLE; DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS (DOMMAGES EXEMPLAIRES); congédiement discriminatoire; impossibilité d'ignorer les conséquences du congédiement

Résumé

La plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante déposée par la plaignante a été accueillie. Celle-ci demande maintenant la fixation des mesures de réparation appropriée.

De l'admission des parties, la plaignante a droit à 11 226,70 \$ à titre d'indemnité pour perte de salaire. L'indemnité pour perte d'emploi qu'elle réclame équivaut par ailleurs à quatre semaines par année de services pour un total de 40 semaines. L'employeur a offert à la plaignante d'être réintégrée dans un poste de courtier-vendeur au bureau de Laval, ce qu'elle a refusé en raison de la rupture du lien de confiance. Elle a trouvé un nouvel emploi qu'elle occupe depuis près de trois ans et ne peut se voir imposer un poste qu'elle n'a jamais occupé. Tout bien considéré, une indemnité pour perte d'emploi équivalant à deux semaines de salaire par année de service, pour un total de 14 721 \$, est juste et raisonnable.

La plaignante a été congédiée sans cause juste et suffisante pendant son absence pour congé de maladie et alors qu'elle s'apprêtait à reprendre le travail de manière progressive. Elle n'a reçu aucun avertissement préalable et les motifs fournis par l'employeur ont été très sommaires. Elle a subi un préjudice moral en raison de son congédiement discriminatoire et a droit à 5 000 \$ en réparation de son préjudice moral.

Enfin, l'employeur ne pouvait ignorer les effets du congédiement sur la plaignante à la suite d'une longue absence pour cause de maladie. Il est condamné à lui payer une somme de 3 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs.

Dossier(s) jumelé(s)

291537

Jurisprudence citée

1. *Comtois et 9127-0587 Québec inc. (École de conduite Contact)*, [EYB 2017-283506](#), 2017 QCTAT 3508 (T.A.T.)
2. *Fillion c. 9089-6853 Québec inc. (Les Services Danymark)*, [EYB 2005-240379](#), 2005 QCCRT 0292 (C.R.T.)
3. *Gaudette et Commission de la construction du Québec*, [EYB 2017-286509](#), 2017 QCTAT 4611 (T.A.T.)
4. *Genex Communications inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo*, [EYB 2009-166376](#), [2009] R.J.Q. 2743, [2009] R.R.A. 961, 2009 QCCA 2201, J.E. 2009-2176 (C.A.)
5. *Gutierrez et Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, [EYB 2019-310091](#), 2019 QCTAT 1578 (T.A.T.)
6. *Lauzon et Aliments O'Sole Mio inc.*, [EYB 2018-302449](#), 2018 QCTAT 4570 (T.A.T.)
7. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, [REJB 1996-29281](#), J.E. 96-2256
8. *Roy et Municipalité de Lac-des-Plages*, [EYB 2017-284159](#), 2017 QCTAT 3262 (T.A.T.)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [4](#), [10](#), [49](#)
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [1621](#)
3. *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002, art. 28
4. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [124](#), [128](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2018-6843
Dossier employeur : 291537

Montréal, le 11 juillet 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Blanchet

Sylvie Beaudoin
Partie demanderesse

c.

Le Groupe Vézina & Associés Itée
Partie mise en cause

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 30 novembre 2018, le Tribunal reçoit une requête en fixation d'indemnité en vertu de l'article 128 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la Loi) de Sylvie Beaudoin (la demanderesse).

[2] La présente décision détermine l'indemnité à laquelle elle a droit à la suite de son congédiement sans cause juste et suffisante survenu le 4 décembre 2015.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

LE CONTEXTE

[3] La demanderesse est embauchée le 12 septembre 2005 à titre de courtière en assurances de particuliers au bureau de Repentigny de Le Groupe Vézina & Associés ltée (l'employeur). Elle reçoit les appels, procède aux changements demandés par les assurés et les conseille.

[4] Le 2 septembre 2014, elle reçoit une lettre de préavis de congédiement lui signifiant qu'elle a commis une faute grave en tenant des propos diffamatoires à l'encontre d'un directeur.

[5] Elle est en absence pour raison de santé à compter du 19 septembre 2014. Le 1^{er} décembre 2015, elle transmet un certificat médical prévoyant un retour progressif au travail à compter du 8 décembre.

[6] Le 3 décembre, l'employeur communique avec elle afin de l'informer que ses services ne sont plus requis au bureau de Repentigny. On l'informe qu'il y a peut-être un poste au département des ventes du bureau de Laval.

[7] Le lendemain 4 décembre, l'employeur informe la demanderesse qu'aucun poste n'est disponible à Laval et que l'on procède à son licenciement.

[8] Le 12 janvier 2016, la demanderesse dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi.

[9] Le 2 novembre 2018, le Tribunal² accueille la plainte et réserve sa compétence pour déterminer l'ensemble des mesures de réparation appropriées.

[10] Le 30 novembre 2018, le Tribunal reçoit une requête en fixation d'indemnité. Le 3 décembre suivant, l'employeur avise le Tribunal qu'il a invité la demanderesse à réintégrer un poste à compter du 7 janvier 2019 à titre de courtière-vendeuse au bureau de Laval. Il consent à verser une indemnité pour salaire perdu et autres avantages et intérêts pour une somme brute de 10 451,29 \$.

² 2018 QCTAT 5292.

L'ANALYSE

LE DROIT

[11] L'article 128 de la Loi détermine la compétence du Tribunal. On y lit :

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.

L'APPLICATION DES PRINCIPES

Le salaire perdu

[12] Le 25 avril 2016, la demanderesse a commencé un nouvel emploi au service à la clientèle chez un courtier d'assurances. Elle recherchait un travail similaire à celui qu'elle occupait chez son ancien employeur dans lequel elle n'effectue pas de ventes. Elle répond aux clients et voit aux renouvellements des contrats d'assurance.

[13] À l'audience du 26 juin 2019, les parties s'entendent sur le fait que la somme de **11 226,70 \$** représente le salaire perdu à ce jour, incluant les avantages sociaux ainsi que les intérêts.

Indemnité pour perte d'emploi

[14] La demanderesse réclame une indemnité pour perte d'emploi équivalant à quatre semaines par année de service. Étant donné que cette dernière avait dix années de service auprès de l'employeur, cela représente un total de 40 semaines. L'employeur conteste ce chef de réclamation en précisant qu'il a offert de la réintégrer à compter du 7 janvier 2019 dans un poste de courtière-vendeuse au bureau de Laval.

[15] La demanderesse ne désire pas être réintégrée puisque le lien de confiance est brisé avec l'employeur. Elle fait entre autres référence au courriel du 7 juillet 2015 du président-directeur général qui précisait que :

En gros, nous ne souhaitons pas le retour de cette employée, et voudrions savoir ce que sont nos droits d'employeur en fonction de ce qui se passera.

De toute évidence, elle ne semble pas vouloir travailler pour nous, alors quels sont nos recours? Et si elle revient le 29 juillet, elle devra tout de même travailler de notre bureau chef situé à Laval, alors si elle ne se présente pas, peut-on considérer ceci comme un départ volontaire?

[Transcription textuelle]

[16] Comme le précisait le Tribunal récemment³ :

[29] La réintégration au travail constitue la mesure de réparation applicable lorsqu'une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi est accueillie. Il peut cependant arriver qu'elle ne soit pas appropriée. Denis Lauzon s'est dit très frustré de la plainte déposée par le demandeur étant donné qu'il déclare prendre soin de ses travailleurs. En ce qui concerne le demandeur, il déclare être très en colère d'avoir été congédié après neuf ans de loyaux services sans problème simplement parce qu'il s'est blessé au travail.

[17] La demanderesse s'est dite surprise, choquée, humiliée et déçue de son congédiement à la suite d'une longue absence pour raison de santé. Le président-directeur général, Francis Vézina, précise au Tribunal qu'il a besoin de vendeurs et c'est pourquoi il a proposé de réintégrer la demanderesse à ce poste. Il confirme cependant que cette dernière a fait très peu de ventes dans sa carrière.

[18] La rupture du lien de confiance est démontrée par le contexte du congédiement. De plus, le poste de la demanderesse n'existe plus et il serait illogique d'imposer à celle-ci une réintégration dans un poste de courtier-vendeur qu'elle n'a jamais occupé.

[19] La demanderesse travaille chez un nouvel employeur depuis plus de trois ans et comme énoncé par la Commission des relations du travail dans l'affaire *Fillion*⁴ :

[25] (...) Il travaille chez un nouvel employeur et une réintégration viendrait perturber son cheminement à un âge difficile en terme de réalité du travail.

[20] Le Tribunal substitue à la réintégration une indemnité de perte d'emploi. La demanderesse est âgée de 59 ans et elle ne peut se voir imposer un nouveau travail au bureau de Laval, qui, rappelons-le, a été l'objet d'un litige depuis le début.

[21] Les critères élaborés par la jurisprudence afin de permettre l'évaluation de l'indemnité de perte d'emploi appropriée sont : la disponibilité d'emplois semblables sur le marché, l'âge, l'expérience, la scolarité, la polyvalence et les chances de se trouver un autre emploi.

[22] La demanderesse a trouvé en près de 4 mois un autre emploi avec de bonnes conditions salariales. Elle a déjà cumulé plus de deux ans de service continu chez son nouvel employeur et bénéficie donc de la protection de l'article 124 de la Loi. Dans les circonstances, il apparaît juste et raisonnable de lui verser une somme équivalant à

³ *Gutierrez c. Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, 2019 QCTAT 1578.

⁴ *Fillion c. 9089-6853 Québec inc. (Les Services Danymark)*, 2005 QCCRT 0292.

deux semaines de salaire par année de service, soit 20 semaines x 736,05 \$ pour un total de **14 721 \$**.

Dommmages moraux

[23] La demanderesse réclame la somme de 7 000 \$ à titre de dommages moraux. Elle s'est dite très frustrée, s'est sentie rejetée et blessée lors de l'annonce de sa fin d'emploi. L'employeur prétend ne pas avoir fait preuve de mauvaise foi et qu'aucune preuve médicale ne vient appuyer la demande de dommages moraux.

[24] Comme le soulignait le Tribunal dans l'affaire *Comtois*⁵ :

[32] Or, dans le cas d'un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la Loi, la preuve de mauvaise foi ou de comportement abusif n'est pas nécessaire pour octroyer des dommages moraux, comme l'écrivait la commissaire du travail Andrée St-Georges, dans l'affaire *Couture c. Centres jeunesse de la Montérégie* :

[95] La *Loi sur les normes du travail* diffère du Code civil en ce que l'employeur ne peut tout simplement pas congédier sans cause juste et suffisante un salarié qui compte plus de trois ans de service. S'il est trouvé coupable de l'avoir fait, il pourra être condamné à réintégrer le salarié, remède qu'un juge de la Cour supérieure, appelé à trancher un litige selon le Code civil ne peut pas ordonner. Qui plus est, il appartient au commissaire du travail, selon l'article 128 de la *Loi sur les normes du travail*, de déterminer, au-delà de la réintégration et du versement du salaire perdu, toute autre mesure équitable selon les circonstances de l'affaire.

[96] La partie plaignante en 124 n'a donc pas forcément à prouver la mauvaise foi de l'employeur pour que des dommages moraux soient octroyés. Faut-il bien entendu que ces dommages soient démontrés.

[Notre soulignement]

[25] La demanderesse a été congédiée sans cause juste et suffisante alors qu'elle était en absence pour maladie. Ce congédiement a été fait sans aucun avertissement alors que celle-ci s'apprêtait à revenir au travail sur une base progressive. On lui signifie alors très sommairement la fin de son emploi. Comme l'écrivait le Tribunal dans la présente affaire⁶ :

[44] Les motifs soumis par l'employeur afin de justifier sa décision ne convainquent guère le Tribunal. Comme le soulignait le Tribunal dans une autre affaire, ils « *sont inspirés par des considérations subjectives qui concernent davantage, on peut le supposer, l'absence du travail pour cause de maladie* ».

[45] L'employeur n'a entrepris aucune démarche significative visant à démontrer son désir de maintenir la plaignante à son emploi. Devant le refus de celle-ci à recevoir une formation à Laval étant donné sa condition médicale, l'employeur s'est obstiné à obliger

⁵ *Comtois c. 9127-0587 Québec inc. (École de conduite Contact)*, 2017 QCTAT 3508.

⁶ Voir note 2.

la plaignante à suivre obligatoirement cette formation à son bureau de Laval. Bien entendu, on a offert de rembourser les frais de taxi, mais la décision est demeurée la même.

[26] La demanderesse explique qu'elle ne se sentait plus à la hauteur à la suite de son congédiement. Elle a cessé de consulter son psychologue au début de l'année 2016, mais précise que sa santé émotionnelle est toujours très fragile.

[27] La preuve établit que la demanderesse a subi un préjudice moral en raison de son congédiement discriminatoire et du refus de son retour progressif au travail. En tenant compte de la preuve présentée, le Tribunal estime que la demanderesse a droit à **5 000 \$** à titre de dommages moraux.

[28] Dans la décision Gaudette⁷, le Tribunal précise que les dommages moraux accordés peuvent être majorés de l'intérêt à compter du dépôt de la plainte, soit le 12 janvier 2016 dans le présent cas :

[114] La plaignante a droit à des intérêts sur le montant de 15 000 \$, et ce, à compter du dépôt de sa plainte puisque les dommages débutent quelques semaines auparavant. C'est dans ce sens que le Tribunal écrivait dans *Roy* :

[90] Quant aux dommages moraux, la jurisprudence prévoit en général qu'ils ne portent intérêt qu'à partir de la date de la décision qui les fixe³¹. Cependant, ils sont subis dès l'imposition de la sanction et sont compensatoires du préjudice subi. Même s'ils ne sont quantifiés qu'au moment de la présente décision, ils existent néanmoins dès la destitution.

[91] Le Tribunal juge donc raisonnable de leur appliquer l'intérêt légal, calculé à partir du dépôt de la plainte jusqu'à la présente décision. C'est la démarche adoptée à plusieurs reprises par les tribunaux judiciaires et confirmée par la Cour d'appel³². Ainsi, dans l'arrêt *Genex communications inc.*³³, la Cour d'appel distingue les dommages punitifs, qui ne portent intérêt qu'à partir de la décision qui les établit, des dommages compensatoires, dont les dommages moraux, qui, eux, portent intérêts à partir de l'introduction des procédures.

³¹ La Commission a cependant déjà accordé des intérêts sur des dommages moraux dans *Bernier c. Caisse populaire Desjardins de la Mitis*, 2007 QCCRT 0396.

³² L'article 1618 du *Code civil du Québec* stipule que l'intérêt sur des dommages autres que ceux résultant d'une obligation de payer une somme d'argent est calculé à partir de la mise en demeure ou depuis de toute autre date postérieure que le Tribunal estime appropriée.; *Roy c. Municipalité de Lac-des-Plages*, 2017 QCTAT.

³³ *Genex Communications inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo*, 2009 QCCA 2201. Voir aussi *Godin*

⁷ *Gaudette c. Commission de la construction du Québec*, 2017 QCTAT 4611. Voir aussi : *Genex communications inc. c. Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo*, 2009 QCCA 2201; *Roy c. Municipalité de Lac-des-Plages*, 2017 QCTAT 3262; *Lauzon c. Aliments O'Sole Mio inc.*, 2018 QCTAT 4570.

[29] Le calcul des intérêts est le suivant :

- 2016 = 5 000 \$ X 6 % X 11/12 (pour 11 mois) = 275 \$
- 2017 = 5 275 \$ X 6 % = 316,50 \$
- 2018 = 5 591,50 \$ X 6 % X 9/12 (pour 9 mois) = 251,61 \$
- 2018 = 5 843,12 \$ X 7 % X 3/12 (pour 3 mois) = 102,25 \$
- 2019 = 5 945,37 \$ X 7 % X 6/12 (pour 6 mois) = 208,09 \$

Montant total des intérêts = 275 \$ + 316,50 \$ + 251,61 \$ + 102,25 \$ + 208,09 \$ =
1 153,45 \$.

Dommmages punitifs

[30] La demanderesse réclame 3 000 \$ à titre de dommages exemplaires. Elle déclare qu'il y a eu violation de l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*⁸ (la Charte) qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap. La demanderesse était en absence pour raison de santé lors de son congédiement.

[31] La *Charte* prévoit également que :

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente *Charte* confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[32] La Cour suprême, dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*⁹, définit ce que constitue une atteinte illicite et intentionnelle :

121 En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou

⁸ RLRQ, c. C-12.

⁹ [1996] 3 R.C.S. 211.

encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère.

[33] Afin d'évaluer le montant des dommages, le Tribunal utilise les critères de l'article 1621 du *Code civil du Québec*¹⁰, soit la gravité de la faute, la situation patrimoniale de l'employeur et la réparation à laquelle il est déjà tenu envers le demandeur.

[34] Dans la décision accueillant la plainte, le Tribunal¹¹ concluait que :

[47] La preuve démontre que l'employeur a agi de manière discriminatoire à l'endroit de la plaignante. Sa décision de mettre fin à l'emploi de cette dernière repose sur des éléments subjectifs et n'est en aucun temps guidée par des considérations liées à son entreprise. La fin d'emploi de la plaignante constitue un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

[35] L'employeur n'était pas sans savoir les effets qu'aurait un congédiement sur la demanderesse à la suite d'un long congé de maladie et à l'aube d'un retour progressif au travail.

[36] En conséquence, le Tribunal accorde la somme de **3 000 \$** à titre de dommages punitifs.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCIDE qu'il n'y a pas lieu de réintégrer **Sylvie Beaudoin** dans son emploi;

FIXE à **11 254,38 \$** la somme due à **Sylvie Beaudoin** pour l'indemnité de perte de salaire incluant les intérêts à la date du présent jugement;

FIXE à **14 721 \$** la somme due à **Sylvie Beaudoin** pour l'indemnité de perte d'emploi;

FIXE à **5 000 \$** l'indemnité due à **Sylvie Beaudoin** pour dommages moraux;

FIXE à **1 153,45 \$** le montant des intérêts dû à **Sylvie Beaudoin** quant aux dommages moraux, en date de la présente décision;

¹⁰ CCQ-1991.

¹¹ Voir note 2.

FIXE à **3 000 \$** l'indemnité due à **Sylvie Beaudoin** pour dommages punitifs;

ORDONNE à **Le Groupe Vézina & Associés Itée** de verser à **Sylvie Beaudoin**, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, la somme de **35 128,83 \$**;

DÉCLARE qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, **Sylvie Beaudoin** sera en droit d'exiger de **Le Groupe Vézina & Associés Itée**, pour chaque journée de retard, un intérêt sur les montants dus en vertu de la présente décision, au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

Guy Blanchet

M^e Danièle Landry
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Yves Bastien
DUFRESNE HÉBERT COMEAU AVOCATS
Pour la partie mise en cause

Date de l'audience : 26 juin 2019

/jc