

EYB 2019-316305 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

St-Gelais et Gestion Chevali inc.

CQ-2017-0067 (approx. 8 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

31 juillet 2019

Décideur(s)

Thériault, Lyne

Type d'action

PLAINTE pour congédiement sans cause juste et suffisante. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DU SALARIÉ; LOYAUTÉ; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; superviseure d'un restaurant; mère de la plaignante occupant un poste de gérante; accusations de vol non prouvées; explications satisfaisantes; refus de confronter sa mère; conflit de loyauté; défaut de vérifier les heures de travail; fautes graves; rupture irrémédiable du lien de confiance; gradation des sanctions non requise;

Résumé

La plaignante, superviseure de cinq restaurants Subway administrés par l'employeur, a été congédiée en 2016 pour vol et pour négligence dans la gestion et la supervision des restaurants. Elle dépose une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Selon l'employeur, la plaignante a utilisé des cartes cadeaux d'une entreprise de fourniture de bureau à son profit. La plaignante a fourni des explications satisfaisantes quant à l'utilisation de cette carte, soit qu'il s'agissait d'une carte de paiement utilisée pour payer les photocopies faites pour l'entreprise. Bien que la méthode de paiement soit questionnable, l'employeur n'a pas démontré qu'il s'agissait d'un stratagème camouflant du vol. Quant aux biens que la plaignante se serait appropriés en se les faisant rembourser par l'entreprise, la preuve prépondérante n'est pas suffisamment convaincante pour conclure à du vol. Ce motif de congédiement n'est pas retenu.

D'autre part, l'employeur reproche à la plaignante plusieurs irrégularités dans la gestion de l'entreprise. À titre de superviseure, la plaignante devait surveiller le travail de sa mère, gérante de l'un des restaurants, ce qu'elle a fait défaut de faire. Après avoir été avisée que le poids des aliments et les dates de péremption étaient trafiqués à la demande de sa mère, elle n'a pas confronté cette dernière ni mis en place un plan de redressement. Elle a fait preuve d'une négligence impardonnable en ne vérifiant pas que les remboursements étaient accompagnés des pièces justificatives et en ne

s'assurant pas que sa mère travaille les heures requises. Elle a fait confiance à sa mère au détriment de l'employeur.

La plaignante a fait preuve de négligence importante et même de complaisance. Elle a gravement contrevenu à son obligation de loyauté et a irrémédiablement brisé le lien de confiance avec l'employeur. Puisque le poste occupé par la plaignante requiert un haut degré d'autonomie et de confiance, la gravité des fautes commises justifiait de passer outre à la gradation des sanctions. La plainte est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

294374

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *9072-0368 Québec inc. c. Bouchard*, EYB 2018-303794, 2018 QCCS 4737 (C.S.)
2. *Fontaine c. Groupe ATBM inc.*, C.R.T., no 121134, cas CM-2014-1553, 28 mai 2015, 2015 QCCRT 0280
3. *Roy c. Papier White Birch inc.*, EYB 2008-147540, 2008 QCCRT 0339, D.T.E. 2008T-719 (C.R.T.)

Législation citée

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 124

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Saguenay–Lac-Saint-Jean

Dossier : CQ-2017-0067

Dossier employeur : 294374

Québec, le 31 juillet 2019

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault

Stéphanie St-Gelais
Partie demanderesse

c.

Gestion Chevali inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU DU LITIGE

[1] Madame St-Gelais conteste son congédiement¹. Elle soutient que l'employeur ne dispose pas d'une cause juste et suffisante pour mettre fin à son emploi.

[2] L'employeur, qui exploite quelques restaurants franchisés Subway soutient pour sa part qu'il a congédié la demanderesse en raison de lacunes de gestion et vol.

[3] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

¹ Article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

- L'employeur démontre-t-il, par prépondérance de la preuve, les motifs de congédiement qu'il allègue?
- Ces motifs sont-ils suffisants pour justifier le congédiement, sans gradation de sanctions, de madame St-Gelais?

[4] Bien que le Tribunal ne retienne pas tous les motifs de congédiement allégués par l'employeur, la preuve prépondérante permet de conclure que la nature des fautes et le poste occupé par la demanderesse justifie le congédiement.

LE CONTEXTE

[5] Au moment de son congédiement, madame St-Gelais est superviseure, depuis plus d'une dizaine d'années, des cinq restaurants Subway opérés par l'employeur.

[6] Depuis 2005, sa mère, Suzanne Bouchard, est gérante d'un de ces restaurants, celui situé à Place du Royaume (PDR).

[7] À la fin de l'année 2015, ce restaurant fait l'objet d'une évaluation très sévère de la part du franchiseur. Le consultant aux opérations pour les restaurants Subway, monsieur Racine, révèle entre autres que les poids et dates de péremption des aliments sont trafiqués.

[8] En juin 2016, madame Bouchard est congédiée. La demanderesse le sera dans les mois suivants, au retour d'un congé de maladie. La lettre de congédiement fait état de vol, notamment par la mise en place d'un stratagème d'utilisation de « cartes cadeaux » et de plusieurs irrégularités de gestion. Quant à cet aspect, la preuve établit qu'il se rattache essentiellement à la négligence, quasi généralisée, dont la demanderesse a fait preuve dans la supervision du travail de sa mère.

ANALYSE

[9] La Loi accorde une protection à la salariée qui justifie plus de deux ans de service continu et qui dépose une plainte dans le délai requis. Dans la présente affaire, l'employeur convient que les conditions d'ouverture du recours sont réunies. Ainsi, il lui revient de faire la démonstration, par prépondérance de la preuve qu'il a mis fin à l'emploi de la salariée, pour une cause juste et suffisante.

[10] Par ailleurs, puisqu'il n'a pas procédé à une gradation des sanctions, il doit démontrer que les fautes reprochées sont suffisamment graves pour passer outre à cette façon de faire.

[11] En effet, une jurisprudence constante, établit que l'employeur a l'obligation de respecter une certaine progression dans les sanctions disciplinaires. La salariée doit être en mesure de bien saisir la nature de ce qui lui est reproché ainsi que les

conséquences auxquelles elle s'expose en cas de récidive et elle doit avoir eu l'occasion « réelle » de s'amender avant d'être congédiée.

[12] En l'espèce, elle l'a été sans avoir eu cette opportunité.

[13] En revanche, la gradation des sanctions n'aura pas à s'appliquer lorsque la gravité de la faute justifie un congédiement immédiat. C'est souvent le cas en matière de vol.

[14] Il est également possible de passer outre cette gradation de sanction en cas de circonstances particulières. En l'espèce, compte tenu du type d'emploi occupé par la demanderesse, le lien de confiance devant exister entre elle et son employeur est tel, qu'une rupture de celui-ci peut justifier la fin d'emploi immédiate.

[15] Qu'en est-il ?

LES MOTIFS DE CONGÉDIEMENT SONT-ILS PROUVÉS?

[16] L'employeur soutient avoir congédié la demanderesse pour deux motifs, le vol et les irrégularités de gestion.

Le vol

[17] L'employeur prétend que la salariée a mis en place un stratagème d'utilisation de cartes cadeaux pour détourner des sommes d'argent à son compte ou se procurer des biens à son bénéfice personnel.

[18] Selon lui, sur plusieurs années la demanderesse utilise des cartes cadeaux d'une entreprise de fourniture de bureau à son profit. Or, les explications de la salariée à ce sujet sont convaincantes : elle utilise cette carte, en réalité une carte de paiement, toujours la même, pour payer les photocopies faites pour le compte de l'entreprise.

[19] Certes, il s'agit d'une méthode de paiement questionnable pouvant soulever des doutes sur l'efficacité des méthodes de gestion de la salariée (par exemple, en payant ainsi, l'employeur ne peut récupérer les taxes), mais la preuve n'établit pas que cette façon de faire constitue un stratagème camouflant des vols.

[20] Par ailleurs, l'employeur lui reproche de s'être procuré des biens pour son bénéfice personnel tout en se les faisant rembourser par l'entreprise.

[21] Ces présumés vols se résument à une dizaine d'items, étalés sur plusieurs années, et pour des montants somme toute, de peu d'importance. La preuve prépondérante ne permet pas de conclure qu'il s'agit de vol de la part de la salariée. Pour plusieurs remboursements qu'elle obtient, elle a une explication plausible, mais

pour les autres, la preuve est incomplète. Le Tribunal ne retient pas le motif de vol pour justifier le congédiement.

[22] Une accusation de vol est un blâme très sérieux. À cet égard, l'employeur doit faire une preuve particulièrement convaincante² ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Les irrégularités de gestion

[23] Sur cet aspect, il en va autrement.

Les copies

[24] Tout d'abord, l'employeur établit que la demanderesse fait un nombre plus qu'important de copies (qu'elle paie à l'aide de la carte cadeau), engendrant des frais importants sur une très longue période. La superviseure l'ayant remplacé (pendant son congé de maladie et après son congédiement), réduit de près de moitié ces frais en concentrant les achats, ce qui, en plus de provoquer des économies importantes sur les coûts de copies a aussi considérablement réduit les déplacements pour ce faire.

[25] Il s'agit bel et bien d'une lacune de gestion. En revanche, jamais l'employeur n'a évalué le travail de la demanderesse ou n'a posé de question à cet égard. Ce n'est pas 10 ans plus tard, qu'il peut lui reprocher. Cet élément n'est pas retenu.

Supervision du travail de sa mère

[26] Comme superviseure, la demanderesse a la responsabilité de voir à l'application des règles Subway. Celles-ci comprennent entre autres des règles de salubrité et le respect des quantités. Madame St-Gelais admet d'ailleurs qu'une partie de son travail consiste à s'assurer du respect des normes Subway.

[27] Or, la franchise PDR échoue lamentablement à une inspection menée en décembre 2015. Lors de cette évaluation, la demanderesse est personnellement alertée et informée des lacunes par le consultant Racine. Le poids des aliments et les dates de péremption sont trafiqués à la demande de madame Bouchard. Elle dit réaliser alors qu'elle ne peut pas se fier à madame Bouchard, sa mère.

[28] On pourrait s'attendre à ce qu'elle mette un point d'honneur à ce que cette franchise remédie aux lacunes qui lui sont reprochées, qu'elle mette en place un plan de redressement et des mesures drastiques de vérifications, ce qu'elle ne fait pas.

[29] Elle rencontre sa mère à ce sujet, mais elle est incapable de dire ce que celle-ci lui donne comme explications pour justifier ce trafic. Elle ne se souvient pas.

² *Fontaine c. Groupe ATBM inc.* 2015 QCCRT 0280.

[30] Le Tribunal croit que l'*oubli* de la salariée s'explique par le fait qu'elle ne souhaite pas accabler sa mère. Cette évaluation de décembre est à ce point désastreuse, que son employeur risque de perdre sa franchise. Comment expliquer qu'elle ne se souvienne pas des explications données par sa mère autrement que par le désir de couvrir ses fautes.

[31] Elle admet ne pas avoir beaucoup vérifié le poids des aliments pas plus que les dates de péremption. Elle dira qu'en 2015-2016, elle « *a peut-être négligé* » ces aspects, prétextant une surcharge de travail quant à d'autres aspects. Des témoins affirment qu'elle ne vérifiait que très superficiellement les dates de péremption des aliments tant à PDR que dans les autres succursales, quand elle le faisait.

[32] Quant aux poids, un témoin affirme qu'à PDR, un mémo préparé par madame Bouchard, affiché à la table de préparation des repas, à la hauteur des yeux, indiquait les poids moindres de nourriture à mettre dans les repas. Rien ne contredit l'affirmation de ce témoin.

[33] Or, de deux choses l'une : soit la demanderesse n'a vraiment pas vu ce mémo, ce qui démontre qu'elle ne vérifiait pas correctement la table de préparation des aliments, soit elle l'a vu et l'a passé sous silence. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'une négligence impardonnable.

[34] Elle convient également, lorsqu'on lui souligne qu'au restaurant de sa mère les annulations d'items sont anormalement élevées³ qu'elle se « *fiait peut-être trop à mes gérantes* ».

[35] Elle doit vérifier les remboursements de caisse effectués par chaque gérante, ce qu'elle dit faire pour chaque succursale. Les remboursements doivent obligatoirement être accompagnés de pièces justificatives. Or la preuve démontre qu'à PDR, la superviseure qui la remplace, retrouve de nombreux remboursements non justifiés par des pièces.

[36] Encore là, qu'il s'agisse de négligence, de complaisance ou de complicité, dans tous les cas, cela mérite d'être sanctionné.

[37] Par ailleurs, bien qu'elle constate que les horaires de madame Bouchard n'indiquent jamais ses heures de fin, elle n'intervient pas. Elle tente de se justifier en disant que cette responsabilité revient à l'une des propriétaires, mais le Tribunal ne retient pas cette explication.

³ L'employeur établit, dans une autre affaire (2018 QCCS 4737) que madame Bouchard réussissait ainsi à détourner des sommes à son avantage et la condamne à rembourser près de 15 000\$ à titre d'ajustements de caisse injustifiés.

[38] Partout dans les autres franchises qu'elle supervise, les heures de début et de fin de travail des gérantes sont indiquées. Pourquoi agir différemment pour PDR? Elle fait preuve de laxisme à l'égard de sa mère, ce qui n'est pas admissible.

[39] Elle dit qu'elle « *savait* » que sa mère rentrait travailler les jeudis ou vendredis soirs ou les samedis et dimanches, et qu'elle comblait ainsi ses heures de travail. Or, la preuve documentaire ne fait état d'aucune de ces présences au travail de madame Bouchard.

[40] En plus, la preuve démontre qu'à plusieurs occasions, les mercredis, sa mère l'accompagne pour se rendre soi-disant chez la comptable alors que cette visite ne devrait l'impliquer qu'elle seule. Or, plusieurs témoins rapportent que les deux femmes quittaient le restaurant avant le diner et que madame Bouchard ne revenait pas du reste de la journée.

[41] Pour le Tribunal il s'agit de laxisme injustifiable de la part de madame St-Gelais. Ce manquement mène à un vol de temps, établi par l'employeur dans une autre affaire, où le jugement⁴ confirme qu'il a été floué de plusieurs centaines d'heures par madame Bouchard.

[42] Un contrôle plus serré de la part de madame St-Gelais aurait permis d'éviter toutes ces situations. Or, elle est constamment en conflit de loyauté. Elle fait confiance à sa mère, ce qui lui fait commettre des fautes impardonnables dans sa gestion.

[43] D'ailleurs, en juin, lorsque l'employeur découvre une partie des malversations de madame Bouchard, il demande à la salariée de la confronter, ce qu'elle refuse. Elle dira, moi je me fie à Suzanne Bouchard, c'est ma mère. Encore là, elle se trouve en conflit de loyauté.

[44] Pourtant, dans le cadre de sa relation d'emploi, c'est à son employeur qu'elle doit toute sa loyauté.

[45] La mauvaise gestion de la demanderesse, soit par négligence, soit par complaisance à l'égard de sa mère est établie par une preuve prépondérante.

CES MOTIFS SONT-ILS SUFFISANTS POUR JUSTIFIER UN CONGÉDIEMENT, SANS GRADATION DE SANCTIONS?

[46] On l'a vu, dans certaines circonstances comme le vol, l'employeur est justifié de passer outre la gradation de sanction.

[47] Ici, la preuve ne convainc pas que la demanderesse a volé. Cependant, les éléments de négligence quant à la supervision du travail de sa mère pris dans leur

⁴ 2018 QCCS 4737.

ensemble, sont troublants. S'il ne s'agit pas de complicité avec la mère de la demanderesse, il s'agit à tout le moins de complaisance et de négligence importante. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'un grave manque de loyauté à son employeur provoquant un irrémédiable bris du lien de confiance.

[48] Le poste occupé par la demanderesse est d'un haut degré d'autonomie et requiert que l'employeur puisse avoir en elle un degré de confiance élevé. Or, les fautes importantes qui sont démontrées justifiaient l'employeur de ne pas procéder à une gradation de sanction.

Il s'agit donc d'une situation dont la gravité est amplifiée par le type de responsabilités confiées au plaignant, ce qui justifie un employeur de mettre de côté la théorie relative à la *progressivité* de la sanction⁵.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte

Lyne Thériault

M^e Jennefer Legault
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Éric Le Bel
FRADETTE & LE BEL AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 16 mai 2019
/nb

⁵ Roy c. Papier White Birch inc., 2008 QCCRT 0339.