

EYB 2020-353132 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Fantinato et Vitrerie d'auto Barbeau & Fils inc.

CM-2018-4528 (approx. 0 page(s))

5 mai 2020

Décideur(s)

Alder, Mylène

Type d'action

PLAINTE pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; LICENCIEMENT; NORMES DU TRAVAIL; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; adjointe administrative; accident de voiture; congédiement pendant son absence; abolition de poste; tâches encore nécessaires; prétexte; rachat des actions de son mari; réintégration impossible; petite entreprise familiale; conflit; indemnité pour perte d'emploi; dommages moraux; dommages punitifs; stress; anxiété; humiliation;

Résumé

La plaignante, adjointe administrative, a été embauchée par l'employeur en 2013. À cette époque, son mari était également actionnaire et employé de l'employeur. À compter de 2017, la plaignante a été absente pour cause de maladie en raison d'un accident de voiture. En mars 2018, les actionnaires principaux de l'employeur ont racheté les parts du mari de la plaignante dans l'entreprise et ont mis fin à l'emploi de cette dernière. La plaignante a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

L'employeur prétend avoir aboli le poste de la plaignante après avoir réalisé que ce poste n'était pas nécessaire. Or, les tâches accomplies par la plaignante continuent d'être nécessaires pour l'employeur. Ce dernier n'a pas démontré l'existence d'un licenciement. Il a admis que la fin d'emploi de la plaignante résultait principalement de son lien matrimonial avec l'actionnaire de l'entreprise, ce qui n'est pas un motif de licenciement. Par ailleurs, l'employeur n'a pas démontré l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement. La plainte est accueillie.

La réintégration n'est pas appropriée étant donné que l'employeur est une petite entreprise familiale. Sa réintégration ne ferait que perdurer le conflit à la source de son congédiement. La plaignante a droit à une indemnité pour perte d'emploi équivalente à deux semaines de salaire par année de service, soit 4 982,50 \$. Elle a également droit à des dommages-intérêts de 2 000 \$ pour son préjudice moral. Elle a été surprise d'apprendre son congédiement qui lui a été annoncé par son époux et qui lui a causé

du stress et de l'anxiété. Enfin, elle a droit à 2 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs compte tenu de la conduite cavalière de l'employeur qui l'a humiliée en toute connaissance de cause.

Jurisprudence citée

1. *Benoit et Laboratoires Choisy ltée*, [EYB 2019-311682](#), 2019 QCTAT 1807, 2019EXPT-925 (T.A.T.)
2. *Bousquet c. Desjardins*, [REJB 1997-03051](#), AZ-97011841, J.E. 97-2158 (C.A.)
3. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
4. *Cloutier c. AlSCO*, [EYB 2005-98128](#), 2005 QCCA 1150, J.E. 2005-2249 (C.A.)
5. *Comtois et 9127-0587 Québec inc. (École de conduite Contact)*, [EYB 2017-283506](#), 2017 QCTAT 3508, 2017EXPT-1650 (T.A.T.)
6. *Couture c. Centres jeunesse de la Montérégie*, C.T., no 100398, cas CM-1008-6475, [2000] R.J.D.T. 1672
7. *Duval et Elopak Canada inc.*, [EYB 2018-296971](#), 2018 QCTAT 3365, 2018EXPT-2038, 2018EXPT-1432 (T.A.T.)
8. *Hall-Chem MFG inc. c. Germier*, [EYB 2012-202418](#), 2012 QCCA 342, J.E. 2012-533 (C.A.)
9. *Immeubles Bona ltée c. Labelle*, [REJB 1995-56888](#), [1995] R.D.J. 397, J.E. 95-733 (C.A.)
10. *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
11. *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation-Archives Iron Mountain*, [EYB 2015-257445](#), 2015 QCCRT 0399, D.T.E. 2015T-652 (C.R.T.)
12. *Roy et Municipalité de Lac-des-Plages*, [EYB 2017-284159](#), 2017 QCTAT 3262, 2017EXPT-1530 (T.A.T.)
13. *Selivanov c. ABPTS inc.*, [EYB 2010-172284](#), 2010 QCCRT 0138 (C.R.T.)
14. *Zhani et Gestion résidentielle Metcap inc.*, [EYB 2018-291882](#), 2018 QCTAT 857, 2018EXPT-508 (T.A.T.)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 art. 4, 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](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2018-4528
Dossier employeur : 304821
Montréal, le 5 mai 2020

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Mylène Alder

Silvia Fantinato
Partie demanderesse

c.

Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

APERÇU DU LITIGE

[1] Silvia Fantinato est adjointe administrative. Elle prétend que Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. (l'employeur ou la Vitrierie) l'a congédiée sans cause juste et suffisante le 15 mars 2018 et dépose une plainte selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT).

[2] L'employeur a embauché madame Fantinato dans un contexte où son époux, Jean Lehoux, qui est aussi le beau-frère du président de l'employeur, Michel Barbeau, est devenu actionnaire et employé de la Vitrierie en juin 2013.

[3] L'employeur prétend qu'il n'a pas congédié madame Fantinato, mais l'a plutôt licenciée de sorte qu'elle ne peut se prévaloir du recours prévu à l'article 124 de la LNT.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

Il explique avoir pris une décision d'affaires en abolissant son poste au terme d'une absence invalidité de celle-ci qui lui fait réaliser qu'il n'a plus besoin de ses services.

[4] Parallèlement, l'employeur avance aussi divers motifs qui, selon lui, justifient la fin d'emploi de madame Fantinato. Elle aurait manqué d'assiduité et fait des tâches personnelles pendant ses heures de travail, ce qu'il tolérait tant que son époux demeurait actionnaire de l'entreprise. Or, l'employeur a racheté les parts de ce dernier le 12 mars 2018. De plus, l'entente intervenue avec lui, lors de leur association en 2013, c'était que son épouse et lui « *venaient ensemble et partaient ensemble* ».

[5] Au moment de sa fin d'emploi, madame Fantinato est en période d'invalidité totale temporaire indemnisée par la Société de l'assurance automobile du Québec (la SAAQ) depuis plusieurs semaines.

[6] Elle réclame une indemnité de perte d'emploi, estimant la réintégration impossible, ce que conteste l'employeur qui se déclare prêt à la réintégrer dans un poste à l'accueil des clients. Elle demande aussi des dommages moraux et punitifs. Elle ne réclame aucune indemnité salariale, n'ayant subi aucune perte à cet égard.

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

A) Madame Fantinato a-t-elle fait l'objet d'un licenciement ou d'un congédiement?

Le cas échéant :

B) Y a-t-il lieu d'ordonner la réintégration de madame Fantinato?

C) Quelles sont les mesures de réparation appropriées?

[8] Pour les motifs expliqués dans l'analyse qui suit, le Tribunal conclut que l'employeur a congédié madame Fantinato sans cause juste et suffisante. Son congédiement est annulé, mais la réintégration n'est pas ordonnée compte tenu des circonstances. Le Tribunal ordonne à l'employeur de lui verser une indemnité de fin d'emploi, ainsi que des dommages moraux et punitifs.

CONTEXTE

[9] La Vitrierie est une petite entreprise comptant entre six et huit employés qui ont presque tous des liens familiaux. Michel Barbeau en est le président, son épouse Monique Lehoux, la secrétaire comptable et leur fille, Caroline Barbeau, la directrice générale.

[10] Jean Lehoux, le frère de Monique Lehoux, exploitait une petite entreprise dans le même domaine que l'employeur. En juin 2013, Michel Barbeau et lui conviennent d'unir leurs forces et il devient associé de la Vitrierie. Au moment de cette association, il est

convenu de créer un poste d'adjointe administrative pour madame Fantinato, qui occupait de telles fonctions dans l'entreprise de son mari depuis plusieurs années.

[11] Madame Fantinato travaille 20 heures par semaine. Son salaire hebdomadaire est de 515 \$. À titre d'adjointe administrative, elle est responsable des paies, des dépôts bancaires, des comptes payables et recevables. Elle entre les données au système informatique et classe des documents. Parfois, elle peut aussi répondre au téléphone et aider à la réception.

[12] En août 2017, elle est victime d'un accident de voiture. Gravement blessée, elle subit notamment un traumatisme craniocérébral. Depuis, elle est toujours en période d'invalidité temporaire indemnisée par la SAAQ.

[13] Le 12 mars 2018, Michel et Caroline Barbeau annoncent à Jean Lehoux qu'ils ont décidé de racheter ses parts dans la Vitrierie et de mettre fin à son emploi. Dans les jours qui suivent, ils signeront des documents de rachat d'actions et une transaction à ce sujet chez le notaire de la famille.

[14] Entre le 12 et le 22 mars 2018, Michel Barbeau annonce à Jean Lehoux que la Vitrierie met fin à l'emploi de madame Fantinato. La date et les circonstances de cette annonce varient d'un témoin à l'autre, mais tous confirment que la fin d'emploi de cette dernière a été annoncée à son époux. Nous y reviendrons dans l'analyse qui suit.

ANALYSE ET MOTIFS

[15] L'article 124 de la LNT confère aux salariés qui justifient plus de deux ans de service continu dans une même entreprise une protection à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante. Cependant, cette protection n'existe pas à l'égard d'un licenciement.

[16] Dans le cas présent, l'employeur prétend avoir licencié madame Fantinato, ce que conteste cette dernière. Qu'en est-il?

A) Madame Fantinato a-t-elle fait l'objet d'un licenciement ou d'un congédiement?

[17] La preuve indique que la Vitrierie a congédié madame Fantinato.

[18] Rappelons qu'un employeur qui plaide le licenciement a le fardeau d'en faire la preuve. Il doit démontrer l'existence de motifs économiques ou organisationnels qui ont mené à la fin d'emploi². Il doit aussi démontrer avoir utilisé des critères objectifs et impartiaux pour choisir le salarié à licencier. En effet, le Tribunal doit pouvoir s'assurer que les motifs déclarés pour justifier le licenciement sont bien réels, et non des

² *Selivanov c. ABPTS inc.*, 2010 QCCRT 0138.

prétextes destinés à camoufler un dessein illégal, ce qui en ferait alors un congédiement déguisé³.

[19] Dans le cas présent, l'employeur invoque un motif organisationnel : il aurait aboli le poste de madame Fantinato en réalisant, à l'hiver 2018, qu'il n'était pas nécessaire. Caroline et Michel Barbeau insistent sur le fait que ce poste n'existait pas au moment de son embauche et n'a été créé qu'à cause de l'association avec Jean Lehoux. Ils ajoutent s'être entendu en juin 2013 pour que le maintien de son lien emploi demeure tributaire de l'existence de cette association.

[20] Ces prétentions ne sont pas retenues.

[21] D'une part, il est difficile de croire l'employeur lorsqu'il prétend que c'est seulement à l'hiver 2018, soit quatre ans plus tard, qu'il réalise ne pas avoir besoin du poste occupé par madame Fantinato. Les tâches de cette dernière ont toujours été les mêmes depuis juin 2013. L'employeur les connaît bien, car elles étaient auparavant accomplies par Caroline Barbeau et Monique Lehoux.

[22] Qui plus est, l'employeur se questionne même sur la possibilité de la remplacer pendant son absence invalidité cet hiver-là : « *Est-ce qu'elle revient? Est-ce qu'on peut engager quelqu'un d'autre? À réfléchir, c'est délicat, c'est la famille!* » dira Caroline Barbeau, qui consulte même le notaire de la famille et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) pour savoir ce qu'elle peut faire. C'est donc dire que la Vitrierie a encore besoin que ses tâches soient accomplies.

[23] D'autre part, la preuve prépondérante indique que l'employeur n'a pas l'intention d'abolir le poste de madame Fantinato avant de décider de racheter les parts de son époux. Caroline Barbeau confirme d'ailleurs que la Vitrierie a « *officiellement aboli ce poste en même temps que le rachat de [son] oncle* ».

[24] Ce n'est pas une coïncidence. Michel Barbeau explique avoir annoncé la fin d'emploi de madame Fantinato à son époux en lui disant que « *c'est illogique qu'elle reste, parce que c'est [son] épouse* ». Il admet ne pas avoir déclaré à l'époque que son poste était aboli et précise que c'est lui qui a pris la décision de mettre fin à son emploi au terme d'une longue réflexion. Il précise que la situation avec son beau-frère était difficile et que « *des choses le fatiguaient* ».

[25] Bref, non seulement l'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau de prouver le licenciement allégué, il a plutôt admis avoir mis fin à l'emploi de madame Fantinato principalement en raison de son lien matrimonial avec Jean Lehoux. Il s'agit d'un motif propre à sa personne. Or, la jurisprudence enseigne qu'un employeur ne peut utiliser le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un indésirable et qu'en présence de

³ *Bousquet c. Desjardins*, [1997] AZ-97011841 (C.A.).

motifs partiels ou inspirés d'éléments subjectifs propres à un salarié pour justifier son choix de s'en départir, l'on ne saurait conclure à un véritable licenciement⁴.

[26] Quant à l'argument selon lequel il aurait eu une entente lors de l'embauche de madame Fantinato permettant à la Vitrierie de mettre fin à son emploi à la fin de l'association avec son époux, il ne résiste pas plus à l'analyse de la preuve et à l'application des principes de droit en la matière.

[27] Premièrement, madame Fantinato nie s'être entendue avec l'employeur pour que son emploi à la Vitrierie soit subordonné à celui de son mari. Son témoignage est crédible, cohérent et il n'y a aucune raison de l'écarter. D'ailleurs, il n'est pas véritablement contredit, Michel Barbeau déclarant que cette condition aurait été discutée avec son époux, et non avec elle.

[28] De plus, l'article 124 de la LNT est d'ordre public et protège tous les salariés justifiant deux ans de service continu contre un congédiement sans cause juste et suffisante. Une entente selon laquelle un salarié renonce à l'avance au bénéfice de cette protection est sans effet⁵.

[29] Dans une affaire récente, le Tribunal était saisi d'une plainte selon l'article 124 de la LNT d'une salariée ayant subi une fin d'emploi en raison de la démission de son conjoint. Tous deux avaient signé un contrat de travail pour s'occuper ensemble de la conciergerie d'un immeuble appartenant à leur employeur. Le Tribunal conclut que le défaut contractuel entraîné par la démission du conjoint n'est pas un motif suffisant de congédiement dans le contexte de la LNT Loi. Il écrit⁶ :

[36] La protection de la Loi serait bien illusoire si on permettait le congédiement d'une salariée sur la base d'agissements d'un tiers, sans qu'elle ait commis quelque faute que ce soit et sans qu'aucune de ses caractéristiques personnelles ne l'empêche d'accomplir ses tâches.

[30] Ce serait ici aussi rendre bien illusoire la protection de la LNT qui bénéficie à madame Fantinato que de permettre à l'employeur de la congédier après plus de quatre ans de service continu au seul motif que son époux ne travaille plus pour lui.

[31] L'employeur plaide aussi qu'il avait une cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi de madame Fantinato, soit son manque d'assiduité et le fait qu'elle faisait des tâches personnelles pendant ses heures de travail.

[32] D'emblée, il faut souligner la contradiction apparente entre cet argument subsidiaire de l'employeur selon lequel il avait une cause juste et suffisante de congédiement alors qu'il soutient d'abord et avant tout ne pas l'avoir congédiée, mais

⁴ *Cloutier c. AlSCO, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, 2005 QCCA 1150.

⁵ *Hall-Chem MFG inc. c. Germier*, 2012 QCCA 342.

⁶ *Zhani c. Gestion résidentielle Metcap inc.*, 2018 QCTAT 857.

licenciée. Cela étant, même si cet argument subsidiaire était recevable, il n'est pas soutenu par la preuve.

[33] En effet, l'employeur n'a fait aucun reproche à madame Fantinato sur la qualité ou la quantité de son travail avant sa fin d'emploi, hormis deux remarques que lui fait Michel Barbeau sur ses heures d'arrivées et de départs du bureau en juin 2017. Celle-ci indique que ses habitudes à cet égard sont les mêmes depuis son embauche et sont conformes à ce qui avait été convenu alors. Cela étant, l'employeur n'a pris aucune mesure disciplinaire à ce sujet à l'époque ni n'a fait de suivi par la suite.

[34] Michel Barbeau dit avoir fait certains commentaires sur l'assiduité de madame Fantinato à son époux et semble sous-entendre que cela équivaut à les avoir faits à cette dernière. Or, si l'employeur avait des reproches à faire à cette dernière, il devait les lui faire directement et non passer par son époux. Même si celui-ci est un associé à l'époque, il n'est pas son supérieur.

[35] Enfin, si madame Fantinato reconnaît avoir parfois fait des tâches personnelles à la Vitrierie, elle précise que c'était au vu et au su de l'employeur et que celui-ci ne le lui a jamais reproché. « *Tout le monde [à la Vitrierie] faisait des heures personnelles à droite et à gauche* », dit-elle, « *je n'ai pas eu la perception d'abuser.* » Elle ajoute avoir toujours priorisé son travail.

[36] Bref, même analysée sous l'angle d'un congédiement, la preuve prépondérante ne permet pas de conclure que madame Fantinato a fait l'objet d'un congédiement pour une cause juste et suffisante au sens de l'article 124 de la LNT.

[37] Sa plainte doit donc être accueillie. Reste donc à trancher les questions de la réintégration et des mesures de réparation appropriées.

B) Y a-t-il lieu d'ordonner la réintégration de madame Fantinato?

[38] Madame Fantinato prétend que sa réintégration est impossible, tandis que l'employeur plaide qu'il est prêt à la reprendre dans un poste à la réception des clients.

[39] Dans l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada inc.*⁷, la Cour d'appel du Québec rappelle que la réintégration est la mesure de réparation normale à un congédiement sans cause juste et suffisante qui contrevient à l'article 124 de la LNT. Ainsi, elle doit être ordonnée « *à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure* ».

[40] Par ailleurs, la Cour d'appel a déjà conclu qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la réintégration dans une petite entreprise lorsque cela « *peut entraîner des tensions qui*

⁷

2014 QCCA 679, par. 129.

polluent le climat de travail, perturbent la bonne marche de l'établissement et créent une situation parfaitement intenable pour le salarié retourné à l'emploi »⁸.

[41] En l'espèce, la Vitrierie est une petite entreprise familiale qui compte aujourd'hui six employés. Le congédiement imposé à madame Fantinato s'inscrit dans un conflit familial qui perdure et clairement, sa réintégration créerait une situation intenable tant que ce conflit ne sera pas réglé. Il y a là un obstacle réel et sérieux qui rend sa réintégration impossible ou infaisable. Il n'y a donc pas lieu de l'ordonner.

C) Quelles sont les mesures de réparation appropriées?

[42] Outre la réintégration, l'article 128 de la LNT confère au Tribunal qui estime qu'un salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, le pouvoir d'ordonner à l'employeur de lui payer une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié et de rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[43] Dans le cas présent, madame Fantinato réclame une indemnité pour perte d'emploi, des dommages moraux et des dommages punitifs. L'employeur nie devoir quoi que ce soit et, subsidiairement, conteste les montants réclamés.

[44] Qu'en est-il?

L'indemnité pour perte d'emploi.

[45] En lieu et place de sa réintégration qui est impossible, madame Fantinato réclame une indemnité pour perte d'emploi de 6 115,63 \$. Cela correspond à deux semaines et demie de salaire par année de service. Elle a été à l'emploi de la Vitrierie pendant 4 ans et 9 mois et gagnait un salaire hebdomadaire de 515 \$ au moment de son congédiement.

[46] L'employeur plaide que le montant réclamé est exagéré.

[47] Rappelons que l'indemnité pour perte d'emploi permet de compenser la perte de l'emploi et de ses avantages, tels que l'ancienneté pour l'attribution des vacances, l'accumulation de service continu et la protection à l'encontre de congédiement sans cause juste et suffisante⁹.

[48] Dans le cas présent, le Tribunal estime qu'une indemnité correspondant à deux semaines de salaire par année de service suffit à compenser la perte d'emploi de madame Fantinato. Cela correspond à un montant de **4 892,50 \$** (soit 515 \$ X 2 semaines X 4,75 ans).

⁸ *Immeubles Bona Itée c. Labelle* [1995] R.D.J. 397 (C.A.). Voir aussi la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Benoit c. Laboratoires Choisy Itée*, 2019 QCTAT 1807.

⁹ Article 124 de la LNT.

Les dommages moraux

[49] Madame Fantinato réclame 9 000 \$ pour dommages moraux. L'employeur plaide qu'elle n'a pas fait la preuve de tels dommages et ajoute, subsidiairement, que le montant réclamé est exagéré.

[50] L'employeur prétend qu'il n'a pas à verser une indemnité pour compenser des dommages moraux en l'absence de preuve de son intention malveillante ou de sa mauvaise foi.

[51] Cette prétention est erronée. Pour obtenir une compensation pour dommages moraux, madame Fantinato n'a pas à démontrer que l'employeur a commis un acte de mauvaise foi ou un traitement injuste à son égard. Elle doit cependant faire une preuve prépondérante de l'existence de tels dommages et de leur lien de causalité avec la faute commise par l'employeur, soit celle de l'avoir congédiée en contravention avec l'article 124 de la LNT¹⁰.

[52] Dans le cas présent, madame Fantinato témoigne avoir été traumatisée par son congédiement qui l'a complètement pris par surprise et qui lui a été annoncé par son époux. Elle ne s'y attendait pas du tout. Elle a pleuré et souffert d'insomnie. Cela a augmenté l'anxiété et le stress résultant de son accident et de ses blessures, car elle craint devoir se trouver un nouvel emploi et de ne plus pouvoir bénéficier d'un retour au travail progressif.

[53] Son témoignage est crédible et il n'a pas été contredit sur ce point. Il constitue une preuve prépondérante de l'existence de dommages moraux causés par la faute de l'employeur. Il convainc le Tribunal que madame Fantinato a subi un préjudice moral causé en partie par son congédiement sans cause juste et suffisante. En partie, parce qu'elle-même reconnaît que son état dépressif et anxieux existait avant son congédiement, à cause de son accident et de ses blessures, et qu'il a plutôt été aggravé par les agissements de l'employeur.

[54] Dans ces circonstances, quel est le montant juste et raisonnable pour compenser ce préjudice? Le Tribunal estime qu'un montant de **2 000 \$** constitue une compensation juste et raisonnable des dommages moraux subis par madame Fantinato en raison de son congédiement.

¹⁰ *Couture c. Centres jeunesse de la Montérégie*, [2000] R.J.D.T. 1672 (C.T.); *Comtois c. 9127-0587 Québec inc. (École de conduite Contact)*, 2017 QCTAT 3508; *Duval c. Élopak Canada inc.*, 2018 QCTAT 3365.

Les dommages punitifs

[55] Madame Fantinato réclame 9 000 \$ à titre de dommages punitifs. L'employeur plaide ne rien devoir à ce chapitre, car cette réclamation ne satisfait pas aux exigences de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹¹ (la Charte).

[56] Pour obtenir des dommages punitifs, madame Fantinato devait démontrer qu'en la congédiant sans cause juste et suffisante, l'employeur a porté atteinte de manière illicite et intentionnelle à un de ses droits protégés par la Charte¹². Parmi ceux-ci se trouve le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation¹³.

[57] Dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand*¹⁴, la Cour suprême du Canada enseigne qu'une telle atteinte illicite et intentionnelle existe quand son auteur « a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera ». Elle précise aussi qu'il faut cependant dépasser la simple négligence ou la simple l'insouciance.

[58] Dans le présent dossier, madame Fantinato apprend de son époux qu'elle perd son emploi. L'employeur n'a pas cru bon le lui annoncer et a choisi de passer par son époux. Cette façon de faire est cavalière, représente un manque de respect envers elle et porte clairement atteinte à sa dignité et à son honneur. L'employeur peut difficilement prétendre ne pas avoir agi en toute connaissance de cause. Il ne pouvait ignorer qu'il était fort probable qu'elle se sente humiliée d'apprendre ainsi sa fin d'emploi.

[59] L'employeur plaide qu'il ne pouvait faire autrement, car il ne pouvait annoncer simultanément à Jean Lehoux qu'il rachetait ses actions et à madame Fantinato qu'il « abolissait son poste ». Or, même en admettant qu'il ne pouvait faire une annonce simultanée, ce qui est difficile à croire, il pouvait certainement indiquer à Jean Lehoux qu'il ne pouvait aborder avec lui la question du lien d'emploi de madame Fantinato.

[60] Dans l'évaluation des dommages punitifs, le Tribunal doit tenir compte de leur fonction préventive et dissuasive, de la gravité de la conduite fautive de l'employeur, de sa situation patrimoniale et de la réparation qu'il devra verser au salarié, de la vulnérabilité intrinsèque de ce dernier et du fardeau supporté par celui-ci au niveau des procédures¹⁵.

[61] Par ailleurs, l'article 1621 du *Code civil du Québec*¹⁶ peut aussi guider dans l'évaluation de ces dommages. Il indique que : « Lorsque la loi prévoit l'attribution de

¹¹ RLRQ, c. C-12.

¹² *Idem*, art. 49.

¹³ *Idem*, art. 4.

¹⁴ [1996] 3 R.C.S. 211.

¹⁵ *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation – Archives Iron Mountain* 2015 QCCRT 0399.

¹⁶ L.R.Q., c. CCQ-1991.

dommages-intérêts punitifs, ceux-ci ne peuvent excéder, en valeur, ce qui est suffisant pour assurer leur fonction préventive. »

[62] Dans le cas présent, rappelons que la Vitrierie est une petite entreprise familiale. Il n'y a aucune preuve sur sa situation patrimoniale, autre que l'affirmation de Michel Barbeau que les finances vont bien en 2018. Par ailleurs, les indemnités accordées jusqu'à maintenant avoisinent 7 000 \$.

[63] Dans les circonstances, le Tribunal estime qu'un montant de **2 000 \$** correspond à une compensation appropriée qui suffit pour prévenir et dissuader l'employeur de récidiver.

Les intérêts

[64] Madame Fantinato réclame aussi des intérêts sur l'ensemble des indemnités demandées, calculés à compter du dépôt de sa plainte à la CNESST, le 17 avril 2018.

[65] Le Tribunal estime qu'elle a droit aux intérêts sur les indemnités pour perte d'emploi et dommages moraux, mais pas sur le montant octroyé à titre de dommages punitifs. À cet égard, citons ce passage de la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Roy c. Municipalités de Lac-des-plages*¹⁷ :

[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 fixe. 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'appel. Ainsi, dans l'arrêt *Genex communications inc.*, 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.

[Références omises]

[66] Le taux légal et l'indemnité additionnelle se chiffraient à 6 % pour la période allant du 17 avril au 30 septembre 2018, puis de 7 % pour celle allant du 1^{er} octobre 2018 à ce jour. Le calcul des intérêts s'effectue à partir du montant total des indemnités pour perte d'emploi et pour dommages moraux, soit 6 892,50 \$, comme ceci :

- Intérêts pour la période allant du 17 avril au 30 septembre 2018 :

167 jours à 6 % = 189,22 \$

- Intérêts pour la période du 1^{er} octobre 2018 au 5 mai 2020 (date de la présente décision) :

582 jours à 7 % = 768,87 \$

[67] Le montant total des intérêts dus à la date de la présente décision est donc de **958,09 \$**.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement imposé à Silvia Fantinato par Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. ;
DÉCIDE	que la réintégration est impossible;
FIXE	à 4 892,50 \$ l'indemnité pour perte d'emploi due par Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. à Silvia Fantinato ;
FIXE	à 2 000 \$ l'indemnité pour dommages moraux due par Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. à Silvia Fantinato ;
FIXE	à 2 000 \$ l'indemnité pour dommages punitifs dus par Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. à Silvia Fantinato ;
FIXE	à 958,09 \$ le montant des intérêts dus en date de la présente décision par Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. à Silvia Fantinato ;
ORDONNE	à Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. , de verser à Silvia Fantinato la somme totale de 9 850,59 \$ dans les quinze (15) jours de la notification de la présente décision;
DÉCLARE	qu'à défaut d'être indemnisée dans les quinze (15) jours de la notification de la présente décision, Silvia Fantinato sera en droit d'exiger de Vitrierie d'Auto Barbeau & Fils inc. , pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la <i>Loi sur l'administration fiscale</i> .

Mylène Alder

M^e Marie-Eve Tavarozzi
PINEAULT AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M^{me} Caroline Barbeau
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 6 février 2020

MA/ab