EYB 2020-346006 – Résumé

Cour supérieure

Michaud c. Qualum inc.
500-17-101724-188 (approx. 26 page(s))
5 février 2020

Décideur(s)
Hallée, Carole

Type d'action
DEMANDE en réclamation d'une indemnité tenant lieu de délai de congé, de vacances impayées et de dommages moraux. ACCUEILLIE en partie.

Indexation
TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; modification substantielle des conditions essentielles de travail; OBLIGATION DE RÉDUIRE LES DOMMAGES; offre faite au salarié par l'employeur ne répondant pas aux conditions établies dans l'arrêt *Evans*; absence d'un refus du salarié de mitiger ainsi ses dommages; DÉLAI DE CONGÉ; directeur général âgé de 58 ans; durée d'emploi de près de 16 ans; cadre supérieur occupant le poste le plus élevé de l'entreprise; difficultés à se trouver un emploi comparable; délai raisonnable fixé à 18 mois;

Résumé
Le demandeur (Michaud) a prouvé qu'il a été victime d'un congédiement déguisé. Le tribunal n'a aucune hésitation à retenir sa version des faits plutôt que celle de Décarie, le principal dirigeant et actionnaire de Qualum inc. La preuve établit que, le 6 novembre 2017, Décarie a subitement annoncé à Michaud, son bras droit depuis près de 16 ans, qu'un investisseur s'était manifesté et que, le 31 janvier suivant, il perdrait son poste de directeur général (DG) au profit de cet investisseur. Il lui a toutefois précisé que les responsabilités qui lui incomberaient demeureraient importantes. Il lui a dit aussi qu'une baisse de salaire était à prévoir, mais qu'il en rediscuterait avec lui vers le 31 janvier. Par la suite, Michaud n'en a plus entendu parler. Le 21 novembre, un collègue l'a appelé pour lui dire qu'il avait appris qu'il n'était plus le DG. Il lui a dit aussi que plusieurs autres employés étaient déjà au courant. Le 22 novembre, Michaud est allé voir Décarie dans son bureau pour obtenir des explications. Celui-ci lui a dit que son changement de fonction n'était pas lié à la venue d'un investisseur, contrairement à ce qu'il lui avait représenté, mais à une réorganisation, et qu'il perdait immédiatement toutes ses responsabilités quant à la direction générale. Décarie dit ne pas se souvenir de cette rencontre, mais les courriels envoyés par Michaud dans les heures suivantes confirment que ce dernier a bien compris qu'il n'était plus DG dès ce moment. Le lendemain, Décarie a réuni tous les employés pour leur annoncer officiellement qu'il prenait la direction générale par intérim. Il avait insisté pour que Michaud soit présent à cette rencontre. Ce dernier témoigne qu'il s'est senti profondément humilié par cette

annonce faite devant tous les employés de sa perte de pouvoir de direction au sein de l'entreprise. Il a aussi compris que le nouveau poste qui lui était réservé par la mise en oeuvre du plan de réorganisation ne comporterait aucun pouvoir de direction et de supervision, qu'il aurait peu de responsabilités et aucun budget à gérer et qu'il subirait en conséquence une baisse significative de son salaire à compter de février 2018. Il en a conclu qu'on voulait le forcer à démissionner de son emploi. Il n'a pas dormi de toute la fin de semaine suivante et, le 26 novembre, il a déposé des plaintes à la CNESST. On l'a toutefois informé que ses plaintes étaient irrecevables, vu son statut de cadre supérieur. Le 4 décembre suivant, il a avisé Décarie qu'il refusait les modifications apportées à son contrat de travail, la perte substantielle de ses responsabilités au sein de l'entreprise et la baisse de salaire annoncée, mais non quantifiée, et que son avocat lui enverrait une lettre officielle sou peu. Le 7 décembre, il a transmis à Qualum une lettre d'avocat l'avisant qu'il se voyait obligé de démissionner de son emploi à compter du 22 décembre 2017, considérant les modifications imposées unilatéralement à son contrat de travail ainsi que l'humiliation subie et à laquelle il aurait à faire face quotidiennement en raison de sa rétrogradation s'il restait au service de l'entreprise. Quelques jours plus tard, Qualum lui a répondu qu'elle niait le congédiement déguisé allégué. Elle lui a par la même occasion proposé un salaire de 100 000 $ à compter de février 2018, soit 60 000 $ de moins que la rémunération de base qu'il gagnait comme DG. Pour le tribunal, il ne fait ici aucun doute que Qualum a unilatéralement modifié de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de Michaud, et ce, dès le 22 novembre 2017.

L'argument de Qualum voulant que Michaud ait accepté les modifications apportées à ses responsabilités en confirmant son accord à Décarie, le 7 novembre 2017, et en ne signifiant pas son désaccord avant le 4 décembre suivant ne peut être retenu. Michaud a continué son travail jusqu'au 22 novembre parce qu'il avait confiance en Décarie et que, dans son esprit, il conservait son titre, la plupart de ses tâches et son salaire jusqu'au 31 janvier 2018. Il a compris le stratagème lorsque, le 21 novembre, son collègue l'a appelé pour lui dire que certains employés avaient été mis au courant que Décarie serait le DG par intérim. Michaud était d'une intégrité exemplaire et il a cru Décarie jusqu'à sa rencontre du 22 novembre, moment où il a réalisé que celui-ci lui avait menti et qu'il a appris qu'il n'était plus le DG de l'entreprise dès cette date. Par ailleurs, dès le 26 novembre, il avait déjà porté plainte pour congédiement déguisé. À tout événement, peu importe la version retenue, Michaud ne pouvait consentir le 6 ou le 7 novembre 2017 aux modifications proposées à son contrat de travail. L'offre était muette quant à son salaire après le 31 janvier 2018 et son rôle et ses responsabilités au sein de l'entreprise restaient à définir. Il n'a donc pu avoir de consentement libre et éclairé donné par Michaud à ce moment, d'autant plus qu'il s'est avéré que les représentations qu'on lui avait faites alors étaient fausses.

Qualum plaide que Michaud a refusé de mitiger ses dommages en rejetant l'offre qu'elle lui a faite le 15 décembre par l'entremise de ses avocats. Elle a tort. Cette offre ne remplit absolument pas les conditions établies dans l'arrêt *Evans*. La preuve est non contredite quant à la baisse substantielle de salaire, quant aux conditions de travail

significativement réduites et quant aux relations personnelles acrimonieuses entre Michaud et Fauteux, celui qui devait devenir son supérieur immédiat pendant un certain temps. Par ailleurs, Michaud a produit un cartable et une clé USB détaillant toutes les démarches de recherche d'emploi qu'il a effectuées depuis son départ de l'entreprise le 22 décembre 2017. Il a fait 440 demandes d'emploi. Il avait accepté un emploi dans une entreprise de Terrebonne, alors qu'il habite à Boucherville, mais l'entreprise a fermé ses portes cinq semaines plus tard. Il a ensuite accepté un autre emploi en mai 2019, mais, estimant que les normes de la CNESST n'étaient pas respectées par l'employeur, il a quitté ses fonctions. Compte tenu de la preuve, le tribunal estime que Michaud n'a pas failli à l'obligation de réduire ses dommages.

Michaud réclame une indemnité tenant lieu de délai de congé équivalant à 24 mois. Tenant compte de son âge au moment du congédiement (58 ans), de la durée d'emploi (près de 16 ans), du fait qu'il occupait au sein de l'entreprise un poste de cadre supérieur assumant la direction générale, soit le poste le plus élevé de l'entreprise, et des difficultés qu'il éprouve pour trouver un emploi comparable malgré ses efforts en ce sens, le tribunal lui accorde un délai de 18 mois. La prétention de Décarie voulant que l'indemnité ne doive pas être calculée en fonction de la rémunération de base de 160 000 $ par année que gagnait Michaud n'est pas retenue. Le salaire négocié pour Michaud à titre de DG était de 160 000$, et ce, sans tenir compte du fait que son fils pouvait faire des tâches ou non. Par ailleurs, il faut ajouter les avantages dont bénéficiait Michaud au chapitre des assurances collectives et du régime de participation différée aux bénéfices. Après déduction du salaire qu'il a gagné chez les autres employeurs pendant la durée du délai accordé, c'est donc une indemnité de 245 423,62 $ qui lui est accordée.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, EYB 2016-261193, 2016 QCCA 75, J.E. 2016-260 (C.A.)
2. *Abbruzzese c. Compagnie Trust Royal*, C.S. Montréal, no 500-05-000721-959, 25 mai 1998, j. Halperin, D.T.E. 98T-763
3. *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, EYB 2006-107599, [2006] R.J.D.T. 997, 2006 QCCA 931, J.E. 2006-1480 (C.A.)
4. *Alubec Industries inc. c. Duffield*, EYB 2002-32239 (C.A.)
5. *Armstrong c. Wesco Distribution Canada inc.*, EYB 2008-131404, D.T.E. 2008T-360, 2008 QCCS 1128 (C.S.)
6. *Baker c. Imperial Oil Ltd.*, 27 novembre 1990 (B.C.S.C.)
7. *Bentamtam c. Compagnie nationale Royal Air Maroc*, REJB 2000-21286, D.T.E. 2001T-47, J.E. 2001-144 (C.S.)
8. *Blais c. Aéroport de Québec inc.*, EYB 2016-264388, D.T.E. 2016T-342, 2016

QCCS 1563, J.E. 2016-813 (C.S.)

9. *Bourdeau c. CSS du Haut-Richelieu Rouville*, EYB 2009-161185, D.T.E. 2009T-458, 2009 QCCQ 5343 (C.Q.)
10. *Brousseau c. R. Godreau Automobile (1989) ltée*, EYB 1991-83830, [1992] R.J.Q. 1037, J.E. 92-603 (C.S.)
11. *Chotani c. Westinghouse Canada inc.*, D.T.E. 91T-328 (C.S.)
12. *Daigneault c. Coopexcel, cooperative agricole*, C.S. Bedford, no 460-05-000309-893, 9 décembre 1991, j. Fréchette, D.T.E. 92T-450
13. *Desrosiers c. Maskatel inc.*, EYB 2009-157128, D.T.E. 2009T-300, 2009 QCCQ 2840 (C.Q.)
14. *Dicsa inc. c. Lefrançois*, REJB 2003-49762 (C.A.)
15. *Duffield v. Alubec Industries inc.*, REJB 1998-05759, D.T.E. 98T-568, J.E. 98-1145 (C.S.)
16. *Dupuis c. Centre hospitalier Georges-Frédéric*, EYB 1990-58796, D.T.E. 90T-868, J.E. 90-1481 (C.A.)
17. *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*, [2008] 1 R.C.S. 661, 2008 CSC 20, EYB 2008-132683, J.E. 2008-942
18. *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846, REJB 1996-00456, J.E. 97-774
19. *Gagné c. Aliments Culinar inc.*, EYB 2005-82476, D.T.E. 2005T-150, J.E. 2005-323 (C.S.)
20. *Gareau (Le Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*, EYB 2013-222632, [2013] R.J.D.T. 535, 2013 QCCA 969, J.E. 2013-1057 (C.A.)
21. *Garner c. Edwin Jeans Canada ltée*, REJB 1998-08223, [1998] R.J.D.T. 1152, [1998] R.J.Q. 2373, J.E. 98-1772 (C.S.)
22. *Gravel c. Poulies Maska inc.*, EYB 2005-98860, D.T.E. 2006T-45, J.E. 2006-139 (C.S.)
23. *Guerchon c. Rubble Master Systems Inc. (9218-1445 Québec inc.)*, EYB 2012-204138, D.T.E. 2012T-238, 2012 QCCS 1093, J.E. 2012-770 (C.S.)
24. *Lamothe c. J.E. Lortie & Cie ltée*, REJB 2003-39301, D.T.E. 2003T-384, J.E. 2003-771 (C.S.)
25. *Lapointe c. Produits Choisy Saguenay inc.*, EYB 2007-127155, 2007 QCCS 5730, D.T.E. 2008T-25, J.E. 2008-95 (C.S.)
26. *McMaster c. Dresser Canada inc.* (1990), 30 C.C.E.L. 132 (Alta. Q.B.)
27. *P.H. McCarthy Transport Inc. v. Rajotte*, EYB 1985-143957, D.T.E. 85T-239, J.E. 85-421 (C.A.)
28. *Pelchat c. Toitures P.L.C. inc.*, EYB 2009-163566, D.T.E. 2009T-674, 2009 QCCQ 7697 (C.Q.)
29. *Rahal c. CBV Collection Services Ltd. (Agence de recouvrement CBV)*, EYB 2008-145904, D.T.E. 2008T-492, 2008 QCCQ 4257 (C.Q.)

30. *Remond v. Immeubles Euro-Canada inc.*, EYB 1998-89975, D.T.E. 98T-628 (C.S.)
31. *Thibaudeau c. Samson Bélair / Deloitte & Touche inc.*, C.S. Beauce, D.T.E. 97T-1261
32. *Transforce inc. c. Baillargeon*, EYB 2012-210518, [2012] R.J.D.T. 587, [2012] R.J.Q. 1626, 2012 QCCA 1495, J.E. 2012-1739 (C.A.)
33. *Tremblay c. Compugen inc.*, EYB 2011-187192, D.T.E. 2011T-184, 2011 QCCS 914, J.E. 2011-490 (C.S.)
34. *Trudeau c. Abitibi-Consolidated inc.*, EYB 2006-113347, 2006 QCCS 5830, D.T.E. 2007T-205, J.E. 2007-526 (C.S.)
35. *Veillette c. Produits chimiques Expro inc.*, C.S. Québec, D.T.E. 2000T-117

Doctrine citée

1. AUDET, G., BONHOMME, R., GASCON, C. et LEFRANÇOIS, M., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail,* 3e éd., vol. 1, Montréal, Éditions Yvon Blais, nos 5.2.12 et s., p. 5-1 à 5-46

Législation citée

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 1386, 1388, 1389, 1399, 1619, 2085, 2087, 2091, 2097, 2804
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 82

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-101724-188

DATE : LE 5 FÉVRIER 2020

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE CAROLE HALLÉE, J.C.S.

JEAN HUGUES MICHAUD
Demandeur
c.
QUALUM INC.
Défenderesse

JUGEMENT

APERÇU

[1] Le demandeur, Monsieur Jean Hugues Michaud (« Michaud »)[1], réclame de Qualum Inc. (« Qualum ») 350 531,84$, invoquant un congédiement déguisé.

---

[1] L'utilisation des noms de famille dans le cadre du présent jugement vise à alléger le texte et l'on voudra bien n'y voir aucune discourtoisie à l'endroit des personnes concernées.

1. CONTEXTE

[2] Michaud est ingénieur métallurgiste et occupe des postes de direction d'usine depuis 1994.

[3] Qualum est une entreprise spécialisée dans la fabrication de fenêtres en aluminium dont le principal dirigeant et actionnaire est Monsieur Gilbert Décarie (« Décarie »).

[4] Michaud travaille pour Qualum depuis le 12 février 2002 à titre de directeur général (« DG »).

[5] Il assure la direction de toutes les opérations de l'entreprise et la gestion des activités de l'usine, à l'exception du département des ventes.

[6] Dans le cadre de ses fonctions, Michaud participe à l'élaboration des politiques de gestion et de la planification stratégique de l'entreprise et supervise directement ou indirectement le travail de 35 à 60 employés, en haute période de production, qu'il a le pouvoir d'engager ou de congédier.

[7] Au cours de son emploi, Michaud reçoit des augmentations de salaire et son travail de direction est toujours évalué positivement par Décarie.

[8] Le 22 décembre 2017, date de son dernier jour de travail, son salaire est de 160 000$, en plus d'une contribution de l'employeur au *Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB*) de 16 000$, équivalant à 10% de son revenu et de certains avantages sociaux.

Témoins

[9] Plusieurs témoins ont été entendus et il y a lieu de décrire brièvement leurs fonctions au sein de l'entreprise avant d'analyser la preuve.

- Gilbert Décarie : Principal dirigeant et actionnaire de Qualum

- Jean Hugues Michaud : Au service de Qualum du 12 février 2002 au 22 décembre 2018 à titre de DG.

- Daniel Fauteux (« Fauteux ») : Consultant pour Qualum en ressources humaines (Groupe Humano) depuis fin 2013/début 2014.

  En août 2017, Décarie met fin au mandat de Fauteux, mais le recontacte à la mi-octobre 2017.

- Claude Tremblay (« Tremblay ») : Directeur des ventes de l'entreprise depuis 2012.

  Congédié par Fauteux le 6 novembre 2017.

- Mona Jobin : Représentante chez Qualum du 31 juillet 2017 au 21 janvier 2018.

- Charlotte Malette : Débute en 1994, alors que l'entreprise porte le nom d'ALCAN. Retraitée depuis mars 2018, elle reprend le travail à temps partiel en février 2019.

  Alors que Michaud était DG, elle était superviseure sous sa gouverne.

- Marilyne Gagné : Chez Qualum depuis 2002, elle est actuellement contrôleur de l'entreprise.

Preuve en demande

Témoignage de Monsieur Jean Hugues Michaud :

[10] Le 6 novembre 2017 vers 17h00, Décarie rencontre Michaud pour lui annoncer l'arrivée prochaine d'un investisseur au sein de l'entreprise, ce qui entraînera une réorganisation importante, dont la perte de son emploi de DG au profit de cet investisseur, qui l'aurait exigé.

[11] Décarie assure Michaud que les nouvelles fonctions qui lui seront dévolues comporteront d'importantes responsabilités, dont celles relatives à la recherche et développement des produits de l'entreprise et qu'il demeurera membre du comité de direction de l'entreprise. À la demande de Décarie, cette rencontre doit demeurer confidentielle.

[12] Décarie informe également Michaud que Fauteux, dont il avait mis fin au mandat en août 2017, revient à l'entreprise, ce à quoi Michaud répond sur-le-champ : « Je sacre mon camp si tu engages Daniel Fauteux! » et sort du bureau de Décarie.

[13] Décarie rejoint Michaud et lui mentionne qu'il ne le verra jamais, sauf à raison d'une fois par semaine et que son mandat ne devrait pas excéder de trois à six mois.

[14] Michaud part chez lui avec un document remis par Décarie portant sur les tâches qui seront les siennes[2].

[15] Le lendemain, 7 novembre, Michaud entre dans le bureau de Décarie et lui dit : « Je suis prêt à tolérer la présence de Daniel Fauteux » et Décarie, de répondre : « Comme ça, t'embarques? ».

[16] Décarie avise Michaud qu'une baisse de salaire serait prévisible vu les modifications apportées à son contrat de travail, mais que rien ne pressait pour le moment, les modifications ne devenant effectives qu'à la fin de l'exercice financier de l'entreprise, soit le 31 janvier 2018.

---

[2] Pièce P-5.

[17] Michaud demande qui est le nouvel investisseur et essaie de parler de salaire avec Décarie.

[18] Ce dernier lui dit de ne pas s'inquiéter avec ça et que rien ne va changer jusqu'au 31 janvier 2018, qu'il est un gros nounours, qu'ils se sont toujours entendus et que rien ne pressait. Il lui dit : « Tu viendras me voir en janvier 2018 avec ça ».

[19] Un nouvel employé, du nom de Gaétan Daigle (« Daigle »), entre dans le bureau et la discussion cesse.

[20] Décarie quitte rapidement puisqu'il va présenter cet employé, ce qui met fin à la rencontre.

[21] Bien que sonné, Michaud continue son travail de DG entre le 7 et le 22 novembre 2017.

[22] Le 21 novembre 2017, Michaud apprend avec étonnement par Tremblay que plusieurs employés de l'entreprise ont été informés de sa rétrogradation prochaine de son poste de DG.

[23] Le 22 novembre 2017, Michaud rencontre Décarie à son arrivée au bureau et lui fait part de son incompréhension et malaise à ce que plusieurs employés sont informés de la perte de son poste de DG, sans qu'il en ait été préalablement convenu entre eux, d'autant plus que les modifications annoncées ne devaient être effectives qu'à l'arrivée du nouvel investisseur le ou vers le 31 janvier 2018 et que la discussion du 6 novembre devait demeurer confidentielle.

[24] Décarie aurait à ce moment reconnu que son changement de fonction n'avait rien à voir avec le nouvel investisseur, mais qu'il s'agissait plutôt d'un plan en vertu duquel lui-même devenait désormais directeur général par intérim.

[25] Lors de cette même conversation, Michaud fait part à Décarie de ses réticences et de ses inquiétudes quant à la baisse éventuelle de son salaire.

[26] Le lendemain, 23 novembre 2017, Décarie va voir Michaud pour l'aviser qu'il a convoqué le matin même tout le personnel de bureau pour leur annoncer qu'il occuperait dorénavant le poste de directeur général par intérim et insiste pour que Michaud soit présent.

[27] Ainsi, Décarie annonce, Michaud à ses côtés, que ce dernier n'occupe plus le poste de DG et qu'il le remplace à titre de directeur général par intérim et ajoute que Michaud consentait aux modifications apportées à sa fonction.

[28] Tous les témoins affirment que Michaud et Fauteux ont assisté à cette réunion et que ni l'un ni l'autre n'ont pris la parole.

[29] Il est admis que Décarie a encensé, pendant plusieurs minutes, le travail de Michaud.

[30] Bien que son travail fût louangé, Michaud se sent profondément humilié par l'annonce devant tous les salariés de la perte du pouvoir de direction au sein de l'entreprise.

[31] Michaud comprend que le nouveau poste qui lui est réservé par la mise en œuvre du plan ne comportera aucun pouvoir de direction et de supervision, qu'il aura peu de responsabilités et aucun budget à gérer, et qu'il subira, en conséquence, une baisse significative de son salaire à compter du 1er février 2018.

[32] Michaud conclut alors que les agissements et manœuvres de Décarie ont pour objectif de le forcer à démissionner de son emploi. Il ne dort pas le week-end suivant.

[33] Le 26 novembre, Michaud dépose diverses plaintes auprès de la *Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST),* dont l'une pour congédiement déguisé.

[34] Ces plaintes sont déclarées non recevables vu son statut de cadre supérieur.

[35] Le 4 décembre 2017, Michaud avise Décarie qu'il refuse les modifications apportées à son contrat de travail, la perte substantielle de ses responsabilités au sein de l'entreprise et la baisse de salaire annoncée, mais non quantifiée, et qu'il recevra sous peu une lettre de son procureur sur l'ensemble de la situation.

[36] Par mise en demeure signifiée le 7 décembre 2017, les procureurs de Michaud avisent Qualum que ce dernier se voit obligé de démissionner de son emploi à compter du 22 décembre 2017, considérant les modifications imposées unilatéralement à son contrat de travail, l'humiliation subie et à laquelle il aura à faire face quotidiennement en raison de sa rétrogradation s'il demeure à l'emploi de Qualum[3].

[37] Le 17 décembre 2017, les procureurs de Qualum nient le congédiement déguisé, proposent une rémunération de 100 000$ à compter du 1er février 2018 et que jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur général, Michaud se rapportera à Fauteux[4].

[38] En janvier 2018, Michaud entreprend des procédures judiciaires pour congédiement déguisé. La réclamation de Michaud est alors de 380 828,48$, laquelle est corrigée lors du procès à 350 531,84$ pour tenir compte, entre autres, de revenus gagnés par Michaud depuis.

[39] La réclamation de Michaud, à ce jour, se détaille comme suit :

a) Indemnité de délai de congé
(160 000,00$ / an X 2) 320 000,00$

---

[3] Pièce P-2.
[4] Pièces P-2 et P-4.

b) Perte d'avantages sociaux pendant la durée de congé (coût des primes, d'assurance-vie, d'assurance maladie, d'assurance médicament et soins dentaires) (4 217,40$ / an X 2)		8 434,30$
c) Perte de contribution patronale au RPDB pour la durée du préavis (16 000,00$ / an X 2)		32 000,00$
TOTAL :		**360 434,30$**
MOINS : salaire reçu du demandeur de ses emplois en 2018 et 2019 :		
Energi	14 616,11$	
Auvents et Solarium Signature	15 680,03$	
TOTAL :		**-30 296,14$**
		330 138,16$
d) Dommages moraux		15 000,00$
e) Vacances impayées		5 393,68$
TOTAL :		**350 531,84$**

Témoignage de Monsieur Claude Tremblay

[40] Le 6 novembre vers 17h15, au même moment où Décarie rencontre Michaud pour lui annoncer le changement de ses fonctions, Fauteux congédie Tremblay, alors directeur des ventes de l'entreprise depuis 2012.

[41] Avant même que Tremblay soit remercié de ses services, son remplaçant est trouvé en la personne de Daigle, ancien employé de Qualum, lequel avait été congédié. Daigle devient directeur des ventes de l'entreprise dès le 7 novembre.

[42] Le 20 novembre 2017, Tremblay signe une transaction et quittance avec Qualum[5] et reçoit 100 000$ suite à son congédiement.

[43] Tremblay confirme avoir appelé Michaud le 21 novembre puisqu'il apprend, au moment de la signature de sa quittance, que Michaud n'est plus DG et que plusieurs employés seraient au courant.

---

[5] Pièce P-33.

[44] Tremblay témoigne que la relation entre Michaud et Fauteux était comme l'eau et le feu. Dès 2014, les deux n'avaient pas de propos édifiants l'un pour l'autre.

[45] Il ajoute que Fauteux n'avait pas ou peu d'estime pour Michaud et l'avoir déjà entendu dire que s'il y avait à faire un changement dans l'entreprise, ce serait de congédier Michaud.

Témoignage de Madame Mona Jobin

[46] Madame Jobin témoigne que le 7 novembre, Décarie présente Daigle comme le remplaçant de Tremblay.

[47] Madame Jobin ajoute qu'entre le 7 et le 22 novembre, lors d'une autre réunion à laquelle assistaient Décarie, Fauteux, Claude Catelier et elle-même, Décarie aurait indiqué vouloir prendre sa retraite. Fauteux aurait alors ajouté qu'il y aurait quelqu'un d'autre que Michaud à la direction générale, quelqu'un de plus compétent.

Témoignage de Madame Charlotte Malette

[48] Madame Malette confirme avoir été convoquée le 23 novembre, avec tous les employés (à l'exception des employés de l'usine), à une réunion où Décarie annonce que Michaud n'agit plus à titre de DG pour lui donner le temps de travailler sur les nouvelles normes 2020 pour les fenêtres.

[49] Elle ajoute que les personnes présentes (près d'une vingtaine) ont toutes été surprises de cette annonce.

[50] Elle témoigne avoir eu d'excellentes relations avec Michaud.

[51] Elle confirme qu'en ce moment, Fauteux est le directeur général de l'entreprise.

Preuve en défense

Témoignage de Madame Marilyne Gagné

[52] Madame Gagné témoigne que Michaud accomplissait plusieurs tâches au sein de l'entreprise, qu'il était impliqué dans tous les domaines, qu'il avait énormément de charges et travaillait les week-ends.

[53] Elle affirme avoir souvent entendu des discussions à haute voix entre Fauteux et Michaud.

[54] Elle ajoute que jusqu'au 23 novembre 2017, Michaud était son supérieur, et que ce n'est qu'à compter de cette date que Décarie est devenu son supérieur.

[55] Elle confirme que Fauteux est maintenant le directeur général de l'entreprise, mais qu'il est payé à titre de consultant.

Témoignage de Monsieur Daniel Fauteux

[56] Fauteux est un entrepreneur à son compte depuis 40 ans. Il a créé, en 2007, le logiciel Humano, un logiciel de ressources humaines.

[57] Son premier mandat auprès de Qualum fin 2013/début 2014 comprend la gestion des ressources humaines et la gestion de la transition de relève entre Décarie et son fils Hugo.

[58] En août 2017, Décarie le convoque pour lui dire que Michaud le force à faire un choix entre lui et Fauteux, et que comme il n'est pas ingénieur, il comprend la décision de Décarie de conserver Michaud. Ces faits sont catégoriquement niés par Michaud.

[59] Malgré son départ et de sa propre initiative, Fauteux propose à Décarie de lui remettre un rapport de ses observations sur l'entreprise, ce qu'il fait le 6 ou le 7 septembre 2017.

[60] Il témoigne avoir reçu un appel de Décarie à la mi-octobre 2017. L'objectif de cette rencontre, dit-il, est de recruter une nouvelle personne pour la gestion de l'entreprise et réorganiser le département des ventes. Il témoigne que Décarie l'informe qu'un jeune couple travaillant à la BDC serait peut-être intéressé à investir dans l'entreprise. Il reprend alors du service de façon non officielle.

[61] C'est dans ce contexte que le 6 novembre 2017, Fauteux congédie Tremblay et que Décarie rencontre Michaud.

[62] Fauteux, Pierre Poirier (« Poirier »), comptable et vérificateur externe de l'entreprise, ainsi que Décarie se rencontrent à quelques reprises et préparent ensemble le document qui guidera Décarie lors de sa rencontre du 6 novembre prochain avec Michaud[6].

[63] Fauteux assiste le 23 novembre au meeting où Décarie annonce qu'il devient directeur général par intérim et comprend que Michaud a accepté ses nouvelles fonctions.

[64] Il déclare que Décarie lui a demandé de rencontrer Michaud pour discuter d'offres salariales relativement à ses nouvelles fonctions. Il aurait, dit-il, tenté de rencontrer Michaud le 30 novembre et ce dernier lui aurait dit qu'il n'avait pas le temps. Michaud nie ces affirmations.

[65] Contrairement aux témoignages des employés de l'entreprise, il déclare être directeur général par intérim avec Décarie.

Témoignage de Monsieur Gilbert Décarie

---

[6] Pièce P-6.

[66] Décarie affirme que Michaud est entré dans son bureau le 25 ou le 28 août 2017 lui disant : « C'est Fauteux ou c'est moi! ». Il ajoute avoir mis fin au mandat de Fauteux dans l'heure qui a suivi. Il dit : « La décision n'était pas difficile à prendre, Michaud est ingénieur et Fauteux ne l'est pas ». Quant à Décarie, il est entrepreneur, et non ingénieur, et ne peut signer les documents relatifs à l'ingénierie émanant de son entreprise.

[67] Il déclare, à propos de Fauteux, qu'il perdait une personne aimée qui amenait un souffle nouveau à son entreprise.

[68] En 2016, Décarie entreprend des démarches pour vendre son entreprise. Il a un bon produit et de bons employés, mais les profits ne sont pas au rendez-vous comme il le souhaiterait. Même Tremblay et Michaud sont approchés, mais le projet ne se concrétise pas.

[69] Lors d'un tournoi de golf à la fin août 2017, il rencontre un jeune couple peut-être intéressé à financer et acquérir une partie de l'entreprise.

[70] À partir de la mi-octobre, il rencontre Fauteux et Poirier, et tous trois rédigent un document pour la rencontre prévue avec Michaud[7].

[71] Selon Décarie, il informe Michaud le 6 novembre qu'il devient immédiatement directeur par intérim, que ses fonctions changeaient à compter du 6 novembre, mais qu'il conservait le même salaire jusqu'au 31 janvier 2018.

[72] Dans un premier temps, il témoigne d'abord ne pas se souvenir que Michaud lui ait dit que s'il engageait à nouveau Fauteux, qu'il « sacrait son camp » et qu'il soit sorti de son bureau. Le lendemain, il se ravise et change sa version. Il se rappelle maintenant que Michaud ait pu être mécontent suite à une question du Tribunal.

[73] Or, après sa rencontre avec Michaud du 6 novembre, Décarie écrit la note suivante sur son document : « Il a sauté un fusible lorsque je lui ai mentionné que Daniel Fauteux était dans le groupe pour s'occuper des ressources humaines »[8].

[74] Il ajoute que Michaud a accepté les nouvelles fonctions le lendemain matin, le 7 novembre.

[75] Il ne se rappelle pas non plus que Michaud soit allé le voir dans son bureau le 22 novembre pour lui dire que Tremblay venait de lui apprendre qu'il n'était plus DG et que plusieurs employés le savaient.

[76] Il affirme avoir décidé de convoquer la réunion du 23 novembre le matin même, uniquement pour mettre fin aux rumeurs et que rien n'avait été planifié pour cette

---

7 Pièce P-6.
8 Pièce P-6.

annonce. Pourtant, Fauteux affirme avoir été convoqué par Décarie deux à trois jours précédant cette réunion.

Position de Michaud

[77] Michaud soutient avoir été victime d'un congédiement déguisé.

Position de Décarie

[78] Décarie soutient que Michaud a accepté le poste qu'on lui a proposé le 7 novembre, mais qu'il a changé d'idée et démissionné. Dans les circonstances, il n'a droit à aucun dommage ni indemnité de fin d'emploi.

[79] Décarie soutient qu'il était en droit de comprendre qu'entre le 7 novembre et le 4 décembre, Michaud avait accepté les changements de ses fonctions.

2. QUESTIONS EN LITIGE

I. La rétrogradation du demandeur par la défenderesse constitue-t-elle un congédiement déguisé?

II. Est-ce que le demandeur a accepté les modifications apportées à ses responsabilités en confirmant son accord à Décarie le 7 novembre 2017 et en ne signifiant pas son désaccord avant le 4 décembre 2017?

a) Le demandeur a-t-il accepté un nouveau contrat de travail au mois de novembre 2017?

b) Le demandeur avait-il l'obligation d'accepter l'offre de Qualum du 15 décembre 2017?

III. Dans l'affirmative d'un congédiement déguisé, quel est le délai de congé auquel le demandeur a droit?

3. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

[80] *Code civil du Québec* :

> **1386.** L'échange de consentement se réalise par la manifestation, expresse ou tacite, de la volonté d'une personne d'accepter l'offre de contracter que lui fait une autre personne.
>
> **1388.** Est une offre de contracter, la proposition qui comporte tous les éléments essentiels du contrat envisagé et qui indique la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation.
>
> **1389.** L'offre de contracter émane de la personne qui prend l'initiative du contrat ou qui en détermine le contenu, ou même, en certains cas, qui présente le dernier élément essentiel du contrat projeté.

> **1399.** Le consentement doit être libre et éclairé.
>
> Il peut être vicié par l'erreur, la crainte ou la lésion.
>
> **2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.
>
> **2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.
>
> **2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.
>
> Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.
>
> **2804.** La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.

4. <u>ANALYSE</u>

I. La rétrogradation du demandeur par la défenderesse constitue-t-elle un congédiement déguisé?

[81] L'arrêt *Farber* c. *Royal Trust Co.*[9] énonce les principes devant guider le Tribunal quant à un congédiement déguisé.

> [24] Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Vu l'absence de congédiement formel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de «congédiement déguisé». En effet, en voulant de manière unilatérale modifier substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, l'employeur cesse de respecter ses obligations; il se trouve donc à dénoncer ce contrat. Il est alors loisible à l'employé d'invoquer la résiliation pour bris de contrat et de quitter. L'employé a alors droit à une indemnité qui tient lieu de délai-congé et, s'il y a lieu, à des dommages.
>
> […]
>
> [26] Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, <u>le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé</u>. Pour ce faire, le

---

9 [1997] 1 RCS 846, par. 24 et 26.

> juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit.
>
> [Le Tribunal souligne]

[82] Le Tribunal retient le témoignage de Michaud, lequel est clair, précis et empreint de transparence. Décarie a livré un témoignage flou, imprécis et peu crédible.

[83] Michaud est, certes, un employé intense, mais totalement intègre.

[84] Le Tribunal n'a aucune hésitation à retenir la version des faits de Michaud et non celle de Décarie et de Fauteux, et ce, pour les motifs ci-après expliqués.

[85] Le 6 novembre 2017, Décarie annonce à Michaud qu'à compter du 31 janvier 2018, il perdra son poste de DG de l'entreprise, que ce serait l'investisseur qui le réclamerait, mais que les responsabilités qui lui incomberont demeureront importantes.

[86] Michaud n'aura plus de salariés sous ses ordres, n'aura aucun budget, mais il demeurera membre du comité de direction.

[87] Une baisse de salaire est à prévoir, mais Décarie lui dit qu'on en conviendra plus tard, toutes les conditions de travail demeurant inchangées jusqu'au 31 janvier 2018.

[88] Décarie informe Michaud que cette discussion doit demeurer confidentielle.

[89] Le 7 novembre, Michaud rencontre Décarie, l'informant qu'il est prêt à consentir malgré la venue de Fauteux, mais qu'il veut des précisions quant à son salaire, précisions qui ne viendront jamais.

[90] D'ailleurs, dans les documents préparés par Décarie, Fauteux et Poirier en vue de la rencontre du 6 novembre avec Michaud, on y lit : « Quand Jean Hugues revient sur le salaire, tu le ramènes sur ta décision », « Quand il va argumenter sur ton orientation, lui revenir sur son nouveau rôle comment il (sic) important et influencer pour qu'il accepte ».

[91] Par ailleurs, sur ce document que seul Décarie a en mains, il est indiqué à trois reprises : « Important de ne pas parler du passé ».

[92] Du 6 au 23 novembre, c'est silence radio quant aux nouvelles conditions de travail de Michaud, lequel d'ailleurs continue d'accomplir ses fonctions de DG.

[93] Si, dans l'esprit de Décarie, il devenait directeur général par intérim dès le 6 novembre, pourquoi ne l'annonce-t-il pas le 7 novembre, au moment de présenter Daigle?

[94] Il y a d'ailleurs une deuxième rencontre entre le 7 et le 22 novembre avec certains employés. Fauteux aurait alors déclaré que « la direction générale n'était pas convenable », mais que cela demeurait confidentiel. Décarie est alors présent. Ce témoignage de Madame Jobin n'a pas été contredit. Décarie n'annonce toujours pas qu'il est DG par intérim lors de cette rencontre.

[95] Ainsi, la version de Décarie voulant qu'il soit devenu directeur général par intérim dès le 6 novembre est invraisemblable. Ce n'est que le 23 novembre qu'il annonce qu'il prend la direction générale par intérim.

[96] Curieusement, cette réunion a lieu le lendemain où Michaud est entré dans le bureau de Décarie pour lui dire que Tremblay venait de lui apprendre qu'il n'était plus DG et que d'autres employés le savaient. Michaud a bien compris, suite à l'appel de Tremblay, ce qui était en train de se tramer.

[97] Michaud apprend, par Décarie, que son changement de fonction n'est pas lié à la venue d'un investisseur et qu'il perdra immédiatement toutes ses responsabilités quant à la direction générale.

[98] Décarie ne se rappelle aucunement de cette rencontre du 22 novembre.

[99] Or, la preuve révèle que Michaud a non seulement compris, mais posé des gestes le 22 novembre, lorsqu'il réalise avoir perdu ses fonctions.

[100] En effet, le 22 novembre dès 11h30, Michaud écrit un courriel à Décarie. On y lit : « Comme discuté, en ce qui regardes (*sic*) la *CSST*, je dois avoir un document écrit qui me dégage de cette responsabilité. En n'étant plus DG de Qualum, je perd (*sic*) aussi l'autorité pour signer les documents suivants : les garanties, les chèques quand tu n'es pas là. J'ai parlé à Diane parce que tu m'as dit qu'elle savait. J'avais des garanties que j'ai signées (*sic*) ce matin mais je me suis rendu compte que je signe en temps (*sic*) que DG. »[10].

[Le Tribunal souligne]

[101] 15 minutes plus tard, Michaud répond par courriel à un employé, qui venait de lui demander de confirmer une commande : « Je n'ai plus l'autorité de prendre ces décisions. »[11]

[102] Alors que Décarie se dit totalement transparent avec tous ses employés, il ne l'est absolument pas avec Michaud, lequel est son homme de confiance depuis 2002[12].

[103] D'ailleurs, du moins jusqu'à ce que Michaud démissionne, il était le liquidateur désigné dans le testament de Décarie.

---

10 Pièce P-10.
11 Pièces P-11 et P-12.
12 Voir interrogatoire de Décarie.

[104] Or, bien que Décarie mette fin au mandat de Fauteux à la fin août 2017, il le recontacte à la mi-octobre dans le but de l'aider à vendre une partie de son entreprise au jeune couple intéressé. C'est son droit le plus strict.

[105] Décarie a aussi le droit de mettre un terme à l'emploi de Michaud et d'en créer un nouveau, mais il l'a fait de la pire façon.

[106] Toutes ces rencontres se font avec Fauteux, Poirier, le comptable externe de l'entreprise et ce, à l'insu total de Michaud.

[107] Michaud est pourtant le numéro deux de l'entreprise et en aucun temps au cours de ses années de service, Décarie ne s'est plaint de ses performances ou de son travail.

[108] Au contraire, lorsque le 7 novembre, Michaud se présente à nouveau dans le bureau de Décarie, il lui demande : « Est-ce que j'ai fait quelque chose? Est-ce que tu as quelque chose à me reprocher? » et Décarie de répondre : « Tu n'as rien à voir là-dedans, tu n'as rien à te reprocher, ça n'a rien à voir ».

[109] Michaud et Fauteux n'ont pas de bonnes relations professionnelles au vu et au su de tous.

[110] Michaud a clairement admis à la Cour, presque en s'excusant, qu'il reconnaît avoir dit le 6 novembre 2017 : « Je sacre mon camp si Fauteux est là! ».

[111] D'ailleurs, la note écrite de Décarie sur son document de rencontre du 6 novembre ne laisse aucun doute, puisqu'il indique clairement que Michaud a sauté un fusible lorsqu'il lui a parlé de Fauteux.

[112] Décarie lui a mentionné que Fauteux ne serait là qu'une journée par semaine et que le mandat serait approximativement de trois à six mois. Or, la preuve démontre par tous les témoignages, y incluant Fauteux et Décarie, que Fauteux est à l'entreprise presque tous les jours et un minimum de trois à quatre jours semaine.

[113] Dans son témoignage, Décarie reproche à Michaud de ne pas être allé le voir pour discuter de salaire. Du même souffle, alors qu'il affirme que Michaud l'a mis au pied du mur le 25 ou 28 août pour dire : « C'est Fauteux ou c'est moi », Décarie demande à Fauteux d'aller négocier les conditions salariales de Michaud le 30 novembre 2017.

[114] Il n'y a jamais eu de discussions salariales puisque le 22 novembre, Michaud comprend qu'il n'est plus DG et que ce qu'on lui a présenté le 6 novembre s'avère être faux.

[115] Décarie a répété à plusieurs reprises à Michaud de ne pas s'en faire et qu'ils allaient discuter de salaire en janvier 2018.

[116] Michaud a continué son travail jusqu'au 22 novembre puisqu'il avait confiance en Décarie et que dans son esprit, il conservait son titre, la plupart de ses tâches et son salaire jusqu'au 31 janvier 2018.

[117] C'est quand il apprend par Tremblay, le 21 novembre, que certains employés ont été mis au courant que Décarie serait directeur par intérim, qu'il comprend tout le stratagème.

[118] Michaud était d'une intégrité exemplaire et a cru Décarie jusqu'à sa rencontre du 22 novembre, où il a réalisé qu'il n'était plus DG de l'entreprise.

[119] De son propre témoignage, il reconnaît ne pas avoir dormi du week-end et avoir porté plainte en ligne le 26 novembre à la *CNESST* jusqu'à ce qu'il reçoive un avis l'informant que comme cadre supérieur, ses plaintes ne pouvaient être retenues.

[120] Il a également consulté un avocat pour connaître ses droits.

[121] Michaud avait l'entreprise tatouée sur le cœur, c'est pourquoi il a cru naïvement Décarie. La preuve ne permet pas de conclure que Michaud avait accepté ce qu'on lui a proposé rapidement le 6 novembre.

[122] Décarie joue sur les mots, se souvient de certains détails, mais en oublie plusieurs lorsqu'ils nuisent à sa thèse de l'acceptation par Michaud de ses nouvelles fonctions.

[123] Le Tribunal réitère que si, dans son esprit, Décarie devenait directeur par intérim dès le lendemain, pourquoi n'en fait-il pas l'annonce le 7 novembre, alors qu'il présente Daigle à certains employés?

[124] Pourquoi attend-il le 23 novembre pour en faire l'annonce?

[125] Pourquoi n'a-t-il pas joué franc jeu avec Michaud, lui parlant de condition salariale?

[126] Pourquoi est-il clairement indiqué dans son document de rencontre, de le ramener sur sa décision si Michaud lui parle de salaire?

[127] Pourquoi, alors que c'est son homme de confiance au point de le nommer liquidateur dans son testament, le tient-il à l'écart de toutes les discussions de l'investisseur potentiel?

[128] Pourquoi lui dit-il : « Ne t'inquiète pas pour ton salaire, tu viendras me voir en janvier »?

[129] Comment Michaud peut-il avoir accepté un nouveau poste, alors qu'il ne connaît ni précisément le rôle et que personne ne lui parle de salaire ?

[130] Pourquoi Fauteux est-il au courant deux à trois jours avant qu'une réunion est convoquée le 23 novembre, mais que Michaud l'apprend le matin même?

[131] Le Tribunal réitère que les témoignages de Décarie et de Fauteux sont contredits à plusieurs égards.

[132] Tous les employés qui ont témoigné ont affirmé que le directeur général actuel de l'entreprise est Fauteux, alors que Fauteux et Décarie témoignent agir par intérim tous les deux.

[133] Fauteux témoigne être d'accord avec le choix de Décarie à la fin d'août 2017, puisqu'il n'est pas ingénieur et que Michaud est beaucoup plus important pour l'entreprise. Or, dès la mi-octobre, lors du déjeuner entre Décarie et Fauteux, Fauteux fait un rapport verbal quant à la direction générale.

[134] Alors que Fauteux est au sein de l'entreprise Qualum depuis fin août 2013, pourquoi attend-il son départ en août 2017 pour proposer un rapport écrit et verbal à Décarie portant sur la façon dont il voit l'entreprise?

[135] Pourquoi, soudainement, à la mi-octobre, tout se met en place pour congédier Tremblay et retirer à Michaud son poste de DG?

[136] De l'avis du Tribunal, c'est à ce moment que le stratagème se prépare et qu'on écarte Michaud de toutes les discussions, qu'on lui fait miroiter de nouvelles tâches permettant de le libérer de ses fonctions, mais le forçant ainsi à accepter un salaire moindre, lequel n'est jamais discuté.

[137] Le témoignage de Décarie en dit long sur la façon dont Michaud aurait été reçu le 23 novembre s'il avait demandé de suspendre la réunion. À plusieurs reprises, lors de son contre-interrogatoire, le Tribunal a dû intervenir puisque Décarie refusait de répondre ou répétait que : « Je suis le patron, j'ai le droit de faire ce que je veux! ».

[138] Pour le Tribunal, l'employeur a unilatéralement modifié de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de Michaud. Selon la version retenue, cette modification deviendra effective le 31 janvier 2018 et qu'entre temps, on doit discuter du salaire. Le retrait des fonctions est définitivement confirmé le 22 novembre entre Décarie et Michaud et le lendemain, lors de la réunion devant les employés.

[139] La preuve testimoniale et documentaire[13] ne fait aucun doute que Michaud a été victime d'un congédiement déguisé.

II. Est-ce que le demandeur a accepté les modifications apportées à ses responsabilités en confirmant son accord à Décarie le 7 novembre 2017 et en ne signifiant pas son désaccord avant le 4 décembre 2017?

---

[13] Pièces P-5 et P-6.

a) Le demandeur a-t-il accepté un nouveau contrat de travail au mois de novembre 2017?

[140] Le Tribunal a déjà répondu par la négative à cette question.

[141] Le 21 novembre, lorsque Michaud apprend par Tremblay que plusieurs employés seraient au courant qu'il n'est plus directeur par intérim, alors que, dans son esprit, il occupe les mêmes fonctions jusqu'au 31 janvier 2018, il va donc voir Décarie.

[142] Il apprend alors que son changement de fonction n'est pas lié à la venue d'un nouvel investisseur et qu'il perd ses responsabilités quant à la direction générale. Il écrit ainsi à Décarie, le jour même, quant à ses responsabilités en regard de la *CNESST*[14]. Cette lettre aurait été écrite dès le 7 novembre si Michaud avait compris qu'il n'était plus DG à cette date.

[143] Or, Décarie soutient que le 7 novembre, lorsque Michaud entre dans son bureau et qu'il lui dit qu'il est prêt à tolérer la présence de Fauteux, il tient pour acquis, bien que le salaire n'a pas été discuté, que Michaud a accepté. Il ajoute que cette rencontre aurait duré entre 33 et 35 secondes.

[144] Ni Décarie ni Fauteux ne sont allés parler de conditions salariales à Michaud entre le 7 et le 23 novembre.

[145] Le 26 novembre, Michaud avait déjà porté plainte pour congédiement déguisé.

[146] Peu importe la version retenue, Michaud ne pouvait consentir aux modifications proposées le 6 ou le 7 novembre 2017 à son contrat de travail.

[147] L'offre était muette quant au salaire après le 31 janvier 2018. Les rôles et responsabilités de Michaud au sein de l'entreprise restaient à définir.

[148] Encore faut-il que le consentement de Michaud soit libre et éclairé pour qu'il puisse accepter, alors qu'il a été victime de fausses représentations de Décarie le 6 novembre 2017.

[149] Il y a absence totale de consentement de Michaud au nouveau poste proposé.

b) Le demandeur avait-il l'obligation d'accepter l'offre de Qualum du 15 décembre 2017?

[150] Le 7 décembre 2017, Qualum reçoit la mise en demeure du procureur de Michaud précisant le récit des événements et réclamant un délai de congé de 24 mois, une perte d'avantages sociaux et de contribution patronale au RPDB, pour un total de 360 470$.

---

[14] Pièce P-10.

[151] Il est également précisé que, dans l'unique but de régler à l'amiable, Michaud est prêt à réduire son indemnité de délai de congé de 24 à 18 mois.

[152] Le 15 décembre 2017, les procureurs de Qualum nient qu'il y a eu congédiement déguisé et formulent la proposition suivante[15] :

- La rémunération de Michaud demeure inchangée jusqu'au 31 janvier 2018;
- À compter du 1er février 2018, son salaire passe de 160 000$ à 100 000$;
- La participation de Qualum dans le RPDB passe de 10% à 4%;
- Jusqu'à l'arrivée du directeur général, Michaud se rapportera à Fauteux.

[Le Tribunal souligne]

[153] L'offre du 15 décembre 2017 de Qualum, par l'entremise de leurs procureurs, n'est pas une offre faite à Michaud en vue de mitiger les dommages subis en vertu du congédiement déguisé dont il a été victime, et ce, au sens de l'arrêt de principe *Evans* de la Cour suprême[16].

[154] Cette offre du 15 décembre 2017 ne rencontre pas les conditions établies par l'arrêt *Evans* pour obliger Michaud à continuer de travailler chez Qualum. La Cour suprême, sous la plume du juge Bastarache écrit :

> [30] Il ne faudrait cependant pas déduire de mon analyse qu'un employé devrait toujours être tenu de recommencer à travailler pour l'employeur qui l'a congédié. J'ai précisé que cette obligation vaut uniquement s'il n'existe pas d'obstacle à la reprise de l'emploi, et cette réserve est importante. Notre Cour a déjà conclu qu'il incombe à l'employeur de démontrer, d'une part, que l'employé n'a pas fait d'efforts raisonnables pour trouver du travail et, d'autre part, qu'il aurait pu en trouver (*Red Deer College c. Michaels*, [1976] 2 R.C.S. 324). Si l'employeur offre à l'employé la possibilité de limiter son préjudice en revenant travailler pour lui, la question centrale à trancher est de savoir si une personne raisonnable accepterait une telle offre. En 1989, la Cour d'appel de l'Ontario a estimé qu'il faut s'attendre à ce qu'elle le fasse [TRADUCTION] « [s]i le salaire offert est le même, si les conditions de travail ne sont pas sensiblement différentes ou le travail n'est pas dégradant, et si les relations personnelles ne sont pas acrimonieuses » (*Mifsud c. MacMillan Bathurst Inc.* (1989), 70 O.R. (2d) 701, p. 710). Dans *Cox*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a énoncé d'autres facteurs pertinents : l'historique et la nature de l'emploi, le fait que l'employé ait ou non intenté une action, et le fait que l'offre de reprise de l'emploi ait été faite pendant que l'employé travaillait encore pour l'employeur ou seulement après son départ (par. 12-18). Selon moi, tous ces éléments soulignent l'importance d'une analyse contextuelle tenant compte de plusieurs facteurs. L'élément essentiel, c'est que l'employé ne doit

---

15 Pièces P-2 et P-4.

16 [2008] 1 RCS 661.

> pas [TRADUCTION] « être obligé, pour limiter son préjudice, de travailler dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation » (*Farquhar*, p. 94), et c'est en fonction de ce facteur avant tout qu'il faut déterminer ce qui est raisonnable. Ainsi, même s'il y a lieu de recourir à un critère objectif pour déterminer si une personne raisonnable placée dans la même situation que l'employé aurait accepté l'offre de l'employeur (*Reibl c. Hughes*, [1980] 2 R.C.S. 880), il est de la plus haute importance de prendre en compte, dans l'évaluation, les aspects non tangibles de la situation — y compris le climat de travail, la stigmatisation et la perte de dignité, tout autant que la nature et les conditions de l'emploi, les aspects tangibles.
>
> [Le Tribunal souligne]
>
> […]
>
> [33] En résumé, j'estime que si les employés victimes d'un congédiement déguisé comme d'un congédiement sans motif valable peuvent être tenus de limiter leur préjudice en retournant travailler pour l'employeur qui les a congédiés, cette obligation existe uniquement si les conditions dont il est question au par. 30 ci-dessus sont remplies et si les facteurs mentionnés dans *Cox* sont pris en compte. Ce type de limitation du préjudice suppose [TRADUCTION] « une situation de compréhension et de respect mutuel, et une situation où ni l'employeur ni l'employé n'est susceptible de mettre en péril les intérêts de l'autre » (*Farquhar*, p. 95). C'est en outre par référence à une norme objective que l'on appréciera le caractère raisonnable de la décision de l'employé de ne pas limiter son préjudice.
>
> [Le Tribunal souligne]

[155] Michaud ne pouvait accepter l'emploi proposé au mois de novembre 2017 sans qu'il ne subisse une quelconque humiliation ou atteinte à sa dignité.

[156] Il n'existait pas alors une situation de compréhension et de respect mutuel entre l'employeur et l'employé et une situation où, ni l'employeur ni l'employé ne sont susceptibles de mettre en péril les intérêts de l'autre, et ce, pour les motifs suivants :

a) Improvisation de Décarie quant au processus depuis le 6 novembre 2017;

b) Retour de Fauteux au sein de l'entreprise le 6 novembre 2017, malgré la fin de son mandat à la fin août 2017;

c) Fausseté des représentations faites à Michaud les 6 et 7 novembre 2017;

d) Annonce de la rétrogradation de Michaud faite à des salariés entre le 7 novembre et le 22 novembre à l'insu de Michaud, alors qu'on lui avait dit de ne pas en parler;

e) Fauteux déclare à des tiers que Michaud a perdu son poste alors que rien ne devait changer avant le 31 janvier 2018;

f) Annonce de la rétrogradation de Michaud à tous les employés de bureau en présence de celui-ci le 23 novembre 2017, alors que Fauteux était avisé de la réunion deux ou trois jours avant sa tenue et que Michaud en fut avisé le matin même. Décarie invite Fauteux à cette rencontre alors qu'il sait qu'il invite le pire ennemi de Michaud;

g) Perte de toute responsabilité le 23 novembre 2017, Michaud étant ni plus ni moins affecté à un emploi de commis;

h) Offre de Décarie où Michaud est sous les ordres de Fauteux, alors que Décarie connaît l'inimitié qui existe entre les deux;

[157] Le juge Rochon, alors à la Cour d'appel, écrit ce qui suit quant à l'arrêt *Evans*[17] :

> [23] Sur l'application de l'arrêt *Evans*, il y a peu à dire. À cet égard, je suis d'avis que la juge de première instance s'est bien dirigée en droit et en fait. Elle écrit :
>
> > [72] Dans l'arrêt *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*, la Cour suprême reconnaît que selon les circonstances particulières de chaque cas, le refus d'un employé d'accepter une offre d'emploi de son employeur à la suite de son congédiement pourra amener le tribunal à conclure qu'il n'a pas minimisé ses dommages et à rejeter sa réclamation en dommages. Ce principe s'applique à l'employé ayant fait l'objet d'un congédiement injustifié ou d'un congédiement déguisé.
> >
> > [73] Dans un tel contexte, le tribunal doit se demander si une personne raisonnable placée dans la même situation que l'employé aurait accepté l'offre de son employeur. Il s'agit donc d'une norme objective. Aux fins de cette analyse contextuelle, le tribunal doit tenir compte des facteurs suivants, l'élément essentiel de l'analyse étant cependant que l'employé ne doit pas « être obligé, pour limiter son préjudice, de travailler dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation » :
> >
> > - si le salaire offert est le même;
> >
> > - si les conditions de travail du poste offert ne sont pas sensiblement différentes;
> >
> > - si le travail n'est pas dégradant;
> >
> > - si les relations personnelles ne sont pas acrimonieuses;
> >
> > - l'historique et la nature de l'emploi;
> >
> > - l'existence ou non d'une action en justice intentée par l'employé;

---

[17] 2013 QCCA 969.

- le moment où l'employeur présente son offre (avant ou après le départ de l'employé).

[74] Elle conclut que le refus de M. Evans d'accepter l'offre de son employeur constitue dans ce cas un défaut à son obligation de réduire ses dommages. Il aurait dû accepter l'offre de l'employeur de revenir dans son poste pour une période de 24 mois, identifiée comme la période de délai de congé. Cette offre avait été présentée cinq mois après le congédiement de M. Evans et dans un contexte où les procureurs des parties négociaient l'étendue et l'indemnité de fin d'emploi à laquelle il avait droit.

[75] Les circonstances en l'instance sont différentes de celles de l'affaire *Evans*.

[76] Groupe Gareau n'offre pas le poste de Directeur de la carrosserie pour une durée limitée, à titre de préavis en temps. L'offre s'inscrit plutôt dans une perspective de modification permanente des conditions de travail. Le poste offert n'est pas celui occupé avant le congédiement. Les responsabilités et la rémunération du poste offert sont moindres que celles dont M. Brouillette bénéficiait.

[77] Une personne raisonnable, placée dans la même situation que M. Brouillette, aurait trouvé gênant, et même humiliant de revenir au travail dans de telles circonstances en raison notamment que :

- du retrait de ses fonctions, permettant de croire que l'employeur a perdu confiance à son endroit, après plus de 20 ans de service, tout comme lui a perdu confiance envers M. Gareau;

- des circonstances dans lesquelles il apprend la perte de son poste;

- l'improvisation manifestée par Groupe Gareau pour lui offrir un autre poste;

- le poste offert relevait jusqu'alors de sa responsabilité;

- les responsabilités et conditions salariales moindres, en plus d'un lieu de travail qui l'isolait.

[78] Le Tribunal conclut que M. Brouillette n'avait pas l'obligation d'accepter le poste de Directeur de la carrosserie afin de minimiser ses dommages à la suite de son congédiement déguisé.

[références omises]

[158] La preuve est non contredite quant à la baisse substantielle de salaire, aux conditions de travail significativement réduites et relations personnelles acrimonieuses, Fauteux devenant le supérieur de Michaud.

[159] Sur la mitigation des dommages, la juge Marie-France Bich de la Cour d'appel écrit ce qui suit en obiter, dans un arrêt relativement récent[18] :

> [78] En matière de congédiement sans cause ou de congédiement déguisé, je suis ordinairement réticente à l'idée que l'obligation de mitigation imposée au salarié le force à accepter l'offre d'emploi que lui ferait l'employeur qui rompt le contrat. Il me semble que c'est exiger beaucoup du salarié, dans un contexte où la confiance risque de ne pas régner, même là où il n'y aurait ni hostilité, ni gêne, humiliation ou perte de dignité, pour reprendre certains des éléments auxquels renvoie l'arrêt *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*[19]. Je note du reste que, dans *Evans*, le juge Bastarache, au nom de la Cour, indique, par renvoi à l'arrêt *Farquhar c. Butler Brothers Supplies Ltd.*[20], qu'une telle chose ne peut se faire que dans « une situation de compréhension et de respect mutuel, et une situation où ni l'employeur ni l'employé n'est susceptible de mettre en péril les intérêts de l'autre »[21]. Le congédiement sans cause ou déguisé paraît généralement peu propice à l'établissement d'un climat de compréhension ou de respect mutuel.
>
> [Le Tribunal souligne]

[160] En matière de mitigation de dommages, le fardeau est sur les épaules de l'employeur.

[161] Dans la présente affaire, Michaud a produit un cartable et une clé USB[22], au jour un du procès, avec toutes ses démarches de recherche d'emploi effectuées depuis son départ de l'entreprise le 22 décembre 2017. Michaud a fait pas moins de 440 demandes d'emploi. Il a accepté un emploi dans une entreprise de Terrebonne, alors qu'il habite à Boucherville. L'entreprise a fermé ses portes cinq semaines plus tard.

[162] Il a accepté un autre emploi en mai 2019 à la direction des opérations d'une entreprise, mais considérant que les normes de la *CNESST* n'étaient pas respectées par l'employeur, il a quitté ses fonctions.

[163] Aucune question ne lui a été posée quant à ses demandes d'emploi et quant à cette pièce.

[164] Compte tenu de la preuve, le Tribunal estime que Michaud n'a pas failli à l'obligation de mitiger ses dommages.

III. Dans l'affirmative d'un congédiement déguisé, quel est le délai de congé auquel le demandeur a droit?

---

18 2016 QCCA 75.
19 [2008] 1 R.C.S. 661, paragr. 30 et 33.
20 (1988), 23 B.C.L.R. (2d) 89.
21 *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*, précité, note 54, paragr. 33 (p. 680).
22 Pièce P-30.

[165] Fort des enseignements de la jurisprudence et de la doctrine, les facteurs les plus importants pour le calcul du délai de congé, à moins de circonstances exceptionnelles, demeurent les suivants : « l'importance et la nature de l'emploi[23], le nombre d'années de service[24], l'âge de l'employé, les circonstances de l'engagement[25] et le fait d'avoir quitté un emploi certain et rémunérateur[26] »[27].

---

[23] AUDET, Georges, BONHOMME, Robert, GASCON, Clément, LE FRANCOIS, Myriane, Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail, Chapitre 5 – Indemnisation en cas de rupture du contrat de travail, 3e édition, - Volume 1, Les Éditions Yvons Blais, pp 5-1 à 5-46, par. 5.2.12 et s. ainsi que les décisions *Transforce inc*. c. *Baillargeon*, [2012] R.J.D.T. 587 (C.A.) et *Abbruzzese* c. *Compagnie Trust Royal*, C.S. Mtl, D.T.E. 98T-763.

[24] Dans l'arrêt *Chotani* c. *Westinghouse Canada inc*., C.S. Mtl, D.T.E. 91-T-328, le demandeur avait travaillé chez Westinghouse de 1976 à 1981, pour ensuite démissionner et être réembauché en 1983. La Cour conclut que pour évaluer le délai-congé, on ne devrait pas tenir compte de la période d'emploi antérieure à la démission, soit de 1976 à 1981. Seuls les 22 mois d'emploi devaient être considérés. Au même effet, consulter les affaires *Lapointe* c. *Produits Choisy Saguenay inc.,* C.S. Chicoutimi, D.T.E. 2008T-25; *Trudeau* c. *Abitibi-Consolidated inc*., C.S. Chicoutimi, D.T.E. 2007T-205. Cependant, la Cour d'appel tient compte des 27 années travaillées de façon interrompue à l'emploi de l'entreprise de 1971 à 1978 puis de 1981 à 2001 dans l'arrêt *Aksich* c. *Canadian Pacific Railway*, [2006] R.J.D.T. 997 (C.A.). Dans l'affaire *Gravel* c. *Poulies Maska inc*., C.S. Québec, D.T.E. 2006T-45, la Cour tient compte de la période durant laquelle le demandeur avait eu un statut de consultant pour des fins fiscales. Dans l'arrêt *Dicsa inc*. c. *Lefrançois*, C.A. Mtl, n 500-09-011451-010, 23 octobre 2003, non rapporté, la Cour d'appel réduisait de six à deux mois de salaire l'indemnité accordée en première instance à un salarié comptant 13 mois de service. Voir au même effet : *Thibaudeau* c. *Samson Bélair / Deloitte & Touche inc.*, C.S. Beauce, D.T.E. 97T-1261, et *McMaster* c. *Dresser Canada inc*., (1990) 30 C.C.E.L. 132 (Alta. Q.B.). Contra : *Lamothe* c. *J.E. Lortie & Cie*, C.S. Mtl, D.T.E. 2003T-384; *Bentamtam* c. *Compagnie nationale Royal Air Maroc*, C.S. Mtl, D.T.E. 2001T-47; *Baker* c. *Imperial Oil Ltd*., 27 novembre 1990 (B.C.S.C.).
Lire cependant l'arrêt *Brousseau* c. *R. Godreau Automobile (1989) ltée*, [1992] R.J.Q. 1037 (C.S.), dans lequel le tribunal tint compte de l'ensemble des années de service du salarié dans l'entreprise (malgré la vente du garage). Bien que le salarié était un cadre et que l'article 82 de la Loi sur les normes du travail ne trouvait pas application, la Cour appliqua malgré tout en l'espèce l'article 97 de la Loi sur les normes du travail, à l'avantage du salarié. Contra : *Daigneault* c. *Coopexcel, coopérative agricole*, C.S. Bedford, D.T.E. 92T-450; lire à ce sujet les paragraphes 28.3.18 et 28.3.19 du présent ouvrage. On peut toutefois se demander si ce débat, quand à l'application de l'article 97 lors d'un recours civil, n'est pas devenu théorique avec l'introduction de l'article 2097 C.c.Q. en matière d'aliénation d'entreprise. Cet article prévoit ce qui suit :
« 2097. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique, par fusion ou autrement, ne met pas fin au contrat de travail.
Ce contrat lie l'ayant cause de l'employeur. »
En effet, en vertu de l'article 2097 C.c.Q., le Tribunal doit tenir compte des années de service du salarié dans l'entreprise, peu importe s'il y a eu aliénation.

[25] Il importe de noter que les années de service se distinguent des années d'expérience acquises par un salarié dans un domaine d'expertise, lesquelles n'ont pas à être considérées, tel que le décidait la Cour dans l'affaire *Armstrong* c. *Wesco Distribution Canada inc*., C.S. St-François, D.T.E. 2008T-360. Lire également à ce sujet : *Garner* c. *Edwin Jeans Canada ltée*, [1998] R.J.D.T. 1152, 1160 (C.S.), où la Cour a appliqué ce facteur favorablement à l'employeur.

[26] Voir *Guerchon* c. *Rubble Master Systems Inc*. (9218-1445 Québec inc.), C.S. Mtl, D.T.E. 2012T-238; *Pelchat* c. *Toitures PLC inc*., C.Q. Québec, D.T.E. 2009T-674; *Bourdeau* c. *CSSS du Haut-Richelieu-Rouville*, C.Q. Iberville, D.T.E. 2009T-458; *Desrosiers* c. *Maskatel inc*., C.Q. St-Hyacinthe, D.T.E. 2009T-300; *Rahal* c. *CBV Collection Services Ltd./Agence de recouvrement CBV*, C.Q. Laval, D.T.E. 2008T-492; *Veillette* c. *Produits chimiques Expro inc*., C.S. Québec, D.T.E. 2000T-117; *Garner* c. *Edwin Jeans Canada ltée*, [1998] R.J.D.T. 1152, 1160 (C.S.)

[166] L'évaluation du délai de congé raisonnable demeure une question de faits et doit tenir compte de toutes les circonstances.

[167] L'importance du poste est de loin le facteur le plus notable[28]. Il y a également une corrélation directe entre l'importance du poste occupé et la durée du délai de congé.

[168] En l'espèce, les facteurs servant à déterminer le délai de congé raisonnable peuvent se résumer ainsi [29]:

- L'âge de Michaud : 58 ans au moment de son congédiement.
- Le poste de Michaud au sein de l'entreprise : cadre supérieur assumant la direction générale de l'entreprise. Le poste le plus élevé de l'entreprise.
- Ancienneté : 16 ans d'ancienneté.
- Difficulté actuelle pour Michaud de se trouver un emploi comparable malgré ses efforts en ce sens.

[169] Compte tenu de ces facteurs, des enseignements jurisprudentiels et doctrinaux, ainsi que de la preuve, le Tribunal fixe à 18 mois le délai de congé à être accordé à Michaud.

[170] Décarie plaide que le salaire de Michaud ne devrait pas être calculé sur 160 000$.

[171] En effet, depuis quelques années, le fils de Michaud avait été embauché par Qualum, mais il avait été convenu que lorsque ce dernier travaillait pour son père, son salaire serait pris à même le salaire de Michaud et que si parfois il travaillait pour l'entreprise, il serait payé par Qualum.

[172] Décarie plaide qu'on doit tenir compte du salaire du fils de Michaud et que si on déduit ce salaire pour l'année 2017, la réclamation de Michaud devrait être basée sur un revenu se situant entre 141 000$ et 143 000$.

---

27 AUDET, Georges, BONHOMME, Robert, GASCON, Clément, LE FRANCOIS, Myriane, Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail, Chapitre 5 – Indemnisation en cas de rupture du contrat de travail, 3e édition, - Volume 1, Les Éditions Yvons Blais, pp 5-1 à 5-46.

28 Lire notamment : *Blais* c. *Aéroport de Québec inc.*, C.S. Québec, D.T.E. 2016T-342; *Transforce inc*. c. *Baillargeon* , [2012] R.J.D.T. 587 (C.A.); *Tremblay* c. *Compugen inc*., C.S. Québec, D.T.E. 2011T-184; *Gagné* c. *Aliments Culinar inc*., C.S. Québec, D.T.E. 2005T-150; *Duffield* c. *Alubec Industries inc*., C.S. Mtl, D.T.E. 98T-568 (appel rejeté : C.A. Mtl, n 500-09-006523-989, 11 juin 2002, non rapporté); *Remond* c. *Immeubles Euro-Canada I.C. inc*., C.S. Mtl, D.T.E. 98T-628, p. 17; *Dupuis* c. *Centre hospitalier Georges-Frédéric*, C.A. Mtl, D.T.E. 90T-868; *P.H. McCarthy Transport inc*. c. *Rajotte*, C.A. Mtl, D.T.E. 85T-239, p.7, et les arrêts cités aux notes 21 et 22 des paragraphes 5.2.1 et 5.2.2 du présent ouvrage.

29 Onglet 7 : Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail.

[173] Le Tribunal n'est pas de cet avis puisque le salaire négocié pour Michaud à titre de DG était de 160 000$, et ce, sans tenir compte du fait que son fils pouvait faire des tâches ou non.

[174] Le Tribunal calculera le délai de congé sur le salaire gagné par Michaud suite à son augmentation de 2014, qui est passé de 140 000$ à 160 000$.

Conclusion

a) Indemnité tenant lieu de délai de congé (160 000$ / 12) X 18 =		239 999,99$
b) Perte d'avantages sociaux pendant la durée de congé (coût des primes, assurance-vie, assurance maladie, assurance médicament et soins dentaires) (4 217,40$ / 12) X 18 =		6 326,10$
c) Perte de contribution patronale au RPDB pour la durée du préavis (16 000$[30] / 12) = 1 333,33$ X 18 =		24 000$
MOINS : salaire reçu du demandeur de ses emplois en 2018 et 2019 :		
• Energi :	14 616,11$	
• Auvents et Solarium Signature :	15 680,03$	
TOTAL :		**240 029,95$**
d) Vacances impayées		5 393,67$
TOTAL :		**<u>245 423,62$</u>**

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[175] **ACCUEILLE** la demande introductive d'instance amendée;

[176] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur la somme de 245 423,62$ avec intérêts au taux légal depuis le 7 décembre 2017 plus l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*;

[177] Le tout avec frais de justice.

---

30 10% de son revenu.

L'HONORABLE CAROLE HALLÉE, J.C.S.

Me Jean Saint-Pierre
Procureur du demandeur
Me Jean Saint-Pierre, avocat s.a.

Me François Garneau
Me Isabella Gallo
Procureurs de la défenderesse
Miller Thomson SENCRL / LLP

Dates d'audience : Les 6, 7, 8, 9 et 10 janvier 2020