

Le 20 décembre 2021

François Leduc avocat
Me François Leduc
556, rue du Pont (Carré Lépine)
Québec (QC)
G1K 6L4

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1207393 31 2010

300050081

TRAVAILLEUR(EUSE)/SALARIÉ(E) : Raymond Harvey

EMPLOYEUR : Les industries Fibrobec inc.

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : 1207393-31-2010
Dossier employeur : 291472

Québec, le 20 décembre 2021

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Sylvain Allard

Raymond Harvey
Partie demanderesse

c.

Les industries Fibrobec inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Les industries Fibrobec inc. (Fibrobec) fabrique, vend et installe des boîtes en fibre de verre pour camionnettes, destinées en grande partie aux entrepreneurs.

[2] Ses activités se déroulent principalement à Beloeil, où son siège social et son usine se situent, et où elle compte plus de soixante employés, dont une cinquantaine de salariés de production syndiqués.

[3] Elle a également une succursale à Québec pour la distribution, la vente et l'installation. Trois employés y œuvrent.

[4] Monsieur Harvey y occupe le poste de directeur de la succursale de Québec depuis quatre ans lorsqu'on le remercie pour des raisons organisationnelles, sans lien avec des difficultés financières, bien qu'en fin de compte, l'opération ait généré des économies.

[5] Monsieur Harvey soumet plutôt avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé, la réorganisation ne servant que d'un prétexte pour se débarrasser de lui.

[6] La question en litige est :

- L'employeur a-t-il véritablement licencié monsieur Harvey ou a-t-il profité d'une réorganisation pour camoufler son congédiement?

[7] Le Tribunal conclut que monsieur Harvey a fait l'objet d'un congédiement déguisé, la plainte est accueillie.

LE CONTEXTE

[8] Monsieur Harvey est embauché comme directeur de la succursale le 31 octobre 2016 à la suite du congédiement de son prédécesseur, l'employeur étant notamment insatisfait du niveau des ventes.

[9] Deux employés y travaillent déjà. Monsieur Cadotte est représentant aux ventes et accessoirement, fait de l'installation. Monsieur Perreault est l'installateur principal, bien qu'il consacre un peu de son temps à la facturation et au paiement des clients.

[10] Monsieur Harvey a comme principale mission d'augmenter le chiffre d'affaires de la succursale qui est en net recul, soit autour de 1 200 000 \$. L'objectif de la première année est de le ramener à 1 600 000 \$.

[11] Sa rémunération est fixée en conséquence. À son salaire de base de 50 000 \$ s'ajoutent une commission sur les ventes et une bonification de 5 % sur la rentabilité de la succursale à la fin de l'année financière, d'octobre à novembre.

[12] Le chiffre d'affaires a continuellement progressé au cours de l'emploi de monsieur Harvey pour s'établir à plus de 2 400 000 \$ pour l'année 2018-2019. Pour l'année 2019-2020, il se situe autour de 2 000 000 \$ malgré la fermeture temporaire et le ralentissement dus à la pandémie liée à la COVID-19.

L'AVÈNEMENT DE LA PANDÉMIE

[13] Conformément aux instructions de la santé publique, l'employeur ferme ses installations du 23 mars au 10 avril 2020 et l'ensemble du personnel est mis à pied, à

l'exception de monsieur Boucher, le directeur général, du contrôleur et du directeur de la production à Beloeil.

[14] À compter du 10 avril 2020, un rappel partiel et progressif s'effectue, tant à Beloeil qu'à Québec. Monsieur Boucher demande un effort majeur aux employés pour relancer les activités.

[15] À Beloeil, lorsque rappelés, les employés de bureau et les représentants le sont à 75 % de leur salaire, alors que la production repart graduellement avec certains salariés lesquels sont payés à 100 %. Dans tous les cas, l'employeur reçoit du gouvernement une subvention équivalant à 75 % de la rémunération versée.

[16] À Québec, l'employeur rappelle en premier monsieur Harvey, mais ce dernier refuse d'entrer s'il ne reçoit pas une rétroactivité de salaire à compter de la fermeture en mars selon les modalités offertes par le gouvernement, ce que l'employeur refuse. Il choisit alors de ne pas retourner au travail et de conserver la Prestation canadienne d'urgence, la PCU. Monsieur Boucher affirme que monsieur Harvey était dans son droit de refuser.

[17] Le même jour, à la suite du refus de monsieur Harvey, monsieur Cadotte accepte de retourner au travail.

[18] Le 8 mai, compte tenu de la reprise rapide des affaires à Québec et que monsieur Cadotte peut faire de l'installation, monsieur Harvey est rappelé une seconde fois pour gérer la succursale. Cette fois, il refuse de rentrer s'il ne reçoit pas son plein salaire.

[19] Le 18 mai, l'employeur rappelle l'ensemble des employés, à l'exception de monsieur Harvey. Tous sont payés à 100 %.

[20] Finalement, au début juin, monsieur Harvey est rappelé une troisième fois. Cette fois, il accepte de revenir recevant une pleine rémunération.

LA RÉORGANISATION

[21] Monsieur Boucher est le supérieur immédiat de monsieur Harvey.

[22] Il explique que l'avènement de la pandémie a été l'occasion d'apporter des changements dans la structure de l'entreprise.

[23] À Beloeil, deux postes sont abolis. D'abord, le 10 août 2020, le poste d'assistant-contrôleur, administration et logistique est remplacé par celui de commis comptable. Ensuite, le 17 août, un représentant de ventes pour les États-Unis est licencié.

[24] À la fin août, le département du Service à la clientèle est remanié. Le superviseur est muté dans l'équipe de développement américain comme représentant des comptes majeur. Monsieur Boucher prend la responsabilité de ce département et embauche deux représentants Service Client.

[25] À l'usine, le renouvellement de la convention collective amène certaines modifications touchant la formation et la création de postes multitâches auxquels des primes sont associées. L'objectif est d'en faire plus avec moins de salariés en augmentant leur polyvalence et leur efficacité.

Changements à la succursale de Québec

[26] Le 14 septembre 2020, l'employeur met fin à l'emploi de monsieur Harvey. Il mentionne que la qualité de son travail et sa satisfaction envers lui ne sont nullement en cause dans l'abolition de son poste. Sa lettre de fin d'emploi indique que cette restructuration, et conséquemment l'abolition du poste de directeur de la succursale de Québec, résulte de l'évaluation des processus de l'entreprise dans le cadre de la pandémie.

[27] Deux jours plus tard, l'employeur publie une offre d'emploi d'installateur pour la succursale.

[28] L'objectif étant de libérer monsieur Cadotte de ses tâches d'installateur pour qu'il se concentre sur les ventes et le service à la clientèle.

[29] De fait, le 9 octobre, l'employeur embauche un installateur, mais ce dernier démissionne trois semaines plus tard.

[30] Le vendredi 30 octobre, un nouvel affichage est fait, mais au dire de monsieur Boucher, celui-ci ne donne aucun résultat puisqu'il ne reçoit aucun curriculum vitae.

[31] Dès le lundi suivant, 2 novembre, afin de pallier cette situation, l'employeur décide de retirer l'offre d'emploi d'installateur et d'afficher plutôt un poste de commis aux ventes et services clients qui est pourvu le 1^{er} décembre suivant.

[32] Ce nouveau poste permettra à monsieur Cadotte de consacrer 50 % de son temps à l'installation plutôt que 25 % tout en assumant sa tâche de représentant aux ventes. Quant à monsieur Perreault, il consacrera presque entièrement son temps à l'installation.

[33] Finalement, au début de mars 2021, le commis ventes et services clients, qui a remis sa démission, est remplacé par une nouvelle employée qui est toujours à l'emploi de Fibrobec.

L'ANALYSE

[34] L'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹, la LNT, accorde une protection au salarié cumulant plus de deux ans de service continu en cas de congédiement seulement. Il devient alors impératif de qualifier la nature de la fin d'emploi puisque cette protection ne vaut pas lors d'un réel licenciement.

[35] Un employeur qui plaide le licenciement a le fardeau d'en faire la preuve. Pour ce faire, il doit démontrer l'existence de motifs économiques ou organisationnels qui ont mené à une réorganisation et que celle-ci est la cause directe de la fin d'emploi². Les motifs qui sont retenus par l'employeur pour identifier le salarié à licencier doivent être objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres à celui-ci³. Cette preuve doit être sérieuse, étoffée et convaincante⁴.

[36] En effet, tout comme en matière de congédiement, disciplinaire ou administratif, le licenciement est la mesure ultime pour le salarié, d'où la nécessité d'examiner le sérieux des motifs invoqués.

[37] S'il se décharge de ce fardeau. Il revient au salarié d'établir que la mesure invoquée est un subterfuge ou un prétexte, qu'elle est discriminatoire, irrationnelle ou abusive à son endroit, bref, que la décision de l'employeur constitue non pas un licenciement, mais un congédiement déguisé⁵.

SOMMES-NOUS EN PRÉSENCE D'UNE RÉELLE RÉORGANISATION?

[38] Il appert que l'employeur a procédé à divers changements dans l'entreprise, qu'il qualifie de réorganisation, en abolissant certains postes, en mutant un employé, en réaffectant certaines tâches et en engageant de nouvelles personnes.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

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

³ *Cloutier c. AlSCO, division de Western Linen Supply*, 2005 QCCA 1150 (C.A.); *Bousquet c. Desjardins*, D.T.E. 97T-1375 (C.A.).

⁴ *Kenney c. Clinique dentaire Prestige inc.*, 2021 QCTAT 5699; *Ghoche c. Marchés Mondiaux CIBC inc.*, 2014 QCCRT 0485.

⁵ *Girard c. Groupe technologies Desjardins inc.*, 2018 QCTAT 2582.

[39] Cependant, la preuve quant aux fondements des changements apportés ne révèle aucun lien apparent entre les mouvements de personnel à Beloeil et le licenciement allégué de monsieur Harvey affecté exclusivement à la succursale de Québec.

[40] D'abord, à Beloeil, l'abolition du poste d'assistant-contrôleur pour celui de commis comptable, le 10 août 2020, n'est pas expliquée. On ne sait pas en quoi le poste aboli et celui créé diffèrent. On ne connaît pas les raisons de ce changement ni comment il s'insère dans une perspective plus large d'une réorganisation. On sait cependant qu'il ne s'agit pas d'une question monétaire, car le salaire de l'assistant-contrôleur est inférieur à celui du commis comptable d'environ 3 000 \$, si on se fie à l'indemnité de fin d'emploi du premier et au contrat d'embauche du second.

[41] Ensuite, le 17 août, un représentant des ventes pour les États-Unis est licencié, mais il est remplacé dix jours plus tard par le superviseur du Service à la clientèle, selon ce qu'on devine de l'historique de la restructuration préparée par monsieur Boucher. Encore là, l'employeur n'établit pas l'objectif de ce changement ni en quoi ces deux postes se distinguent. Au niveau du Service à la clientèle, les mouvements de personnel ne sont pas plus expliqués. On ne peut que constater qu'à Beloeil, les changements résultent en l'ajout d'un employé.

[42] Quant aux préoccupations et moyens pris pour améliorer les procédés de fabrication et la polyvalence des employés syndiqués de l'usine, notamment à cause de la pénurie de main-d'œuvre, ils sont sur la planche à dessein depuis l'année 2017.

[43] Monsieur Boucher reconnaît que les changements dans les différents postes au sein de l'entreprise sont continus et qu'il y en a eu depuis son arrivée chez l'employeur en 2016 « *comme toute entreprise qui est vivante* », précise-t-il.

[44] Il n'y a pas lieu de s'attarder davantage aux modifications apportées à Beloeil puisque ces mouvements de personnel n'éclaircissent en rien le Tribunal sur la situation de monsieur Harvey, bien que l'employeur ait voulu justifier sa décision de supprimer le poste de monsieur Harvey dans le cadre d'une réorganisation globale de l'entreprise.

L'abolition du poste de monsieur Harvey

[45] Quant à la succursale de Québec, monsieur Boucher explique qu'il a réalisé qu'en l'absence de monsieur Harvey, « *la succursale fonctionne et est rentable* » et donc, que l'entreprise n'avait plus besoin de ses services. Il affirme que son absence, entre la fermeture le 23 mars et son retour au début juin, n'a pas eu d'impact sur les ventes, d'où la décision de s'en départir. Précisions que les chiffres de ventes des mois précédents sont connus chaque mois et les employés en sont informés.

[46] Lors de l'annonce de sa fin d'emploi, monsieur Boucher mentionne également à monsieur Harvey que l'abolition de son poste de directeur permettra l'ajout d'un autre technicien à l'installation.

[47] Bien qu'il appartient à l'employeur, à l'intérieur de son droit de direction, de gérer son entreprise et organiser le travail selon ce qu'il considère profitable pour celle-ci, le Tribunal peut scruter le sérieux de la démarche et du processus suivi pour voir s'il ne s'écarte pas du bon sens et de l'usage dans le monde du travail. Par exemple, sans imposer une obligation positive à l'employeur de tenter de replacer dans son entreprise le salarié dont le poste a été aboli, le peu ou l'absence d'efforts pour le garder à l'emploi peut constituer un indice qui, avec d'autres éléments, permet de conclure que le licenciement allégué est plutôt un prétexte⁶.

[48] Qu'en est-il?

[49] À première vue, le poste de directeur est supprimé et personne d'autre n'est embauché dans le même poste.

[50] Après la fin d'emploi le 14 septembre 2020, les tâches de monsieur Harvey ont été assumées par messieurs Boucher et Cadotte pour celles relatives à la gestion des ressources humaines, la planification du travail, les horaires et embauches. Monsieur Cadotte a repris également : les achats, la préparation des soumissions, la facturation et la planification des livraisons et installations. Il est maintenant le lien avec le siège social. L'accueil des clients est partagé entre messieurs Cadotte et Perreault. Puis à compter du 1^{er} décembre, un commis est engagé au service aux ventes et à la clientèle pour l'accueil des clients en magasin, la facturation et le paiement. Monsieur Boucher précise que ce dernier poste ne requiert que peu d'expérience, soit de la nature d'un commis service au comptoir de type « *Tim Hortons* ». Monsieur Harvey est bien trop qualifié pour ce poste, ajoute-t-il.

[51] En l'espèce, le Tribunal doit conclure que les changements apportés dans le personnel ne correspondent pas à ce qu'on peut qualifier de réelle réorganisation. C'est dans le fondement même de la décision que le problème se situe et non pas dans la mise en œuvre de celle-ci.

[52] Outre le fait que l'employeur a tenté de noyer le licenciement de monsieur Harvey dans une réorganisation globale à l'échelle de toute l'entreprise, les motifs invoqués sont plutôt vaseux et lacunaires. Ils n'ont pas le sérieux auquel on peut s'attendre d'une décision aussi lourde de conséquences.

⁶ *Jolin c. Ambulance Marlow inc.*, 2012 QCCRT 0422.

[53] D'abord, le tableau des ventes pour l'année financière 2019-2020 n'illustre pas le propos de l'employeur selon lequel l'absence de monsieur Harvey n'a pas eu d'impact, puisque les ventes sont faibles en mars, avril, et dans une moindre mesure en mai, mais surtout elles reprennent de la vigueur à son retour en juin. De plus, les ventes globales pour l'année financière se terminant au 30 octobre 2020 sont inférieures d'environ 20 % comparativement à l'année précédente⁷. Évidemment, la fermeture de la succursale du 23 mars au 10 avril, date où monsieur Cadotte revient au travail, explique peut-être en partie les résultats des ventes.

[54] Ces résultats semblent contredire, en apparence du moins, la raison invoquée pour se départir de monsieur Harvey. Il appartenait à l'employeur de faire la démonstration du sérieux de ce motif premier. Or, la preuve de l'inutilité du rôle de monsieur Harvey dans la performance de la succursale n'est pas très convaincante et n'apparaît pas de la preuve fournie, d'autant plus qu'il a été un rouage important dans la progression des chiffres de ventes jusque-là.

[55] Ce qui étonne, c'est que la décision est prise en pleine pandémie, alors que rien n'est tout à fait normal. D'ailleurs, monsieur Boucher relate que compte tenu de la pandémie, il était difficile de faire de prévision pour l'année 2020-2021 en se basant sur l'année précédente. De fait, il a été décidé simplement de reconduire les mêmes prévisions budgétaires vu l'incertitude.

[56] Il est à se demander pourquoi l'employeur a pris une décision aussi lourde de conséquences pour monsieur Harvey, alors que la pandémie fausse la donne et ne permet pas d'avoir un portrait clair de la situation. De plus, au moment de mettre fin à son emploi, l'employeur bénéficie toujours d'une subvention à la hauteur de 75 % des salaires versés aux employés.

[57] Quant à la décision d'embaucher un installateur à la place de monsieur Harvey, elle souffre également d'ambiguïté et de sérieux.

[58] Il est vrai que l'employeur a embauché un installateur à compter du 9 octobre, mais à la suite de son départ, l'offre d'emploi pour le remplacer paraît le vendredi 30 octobre 2020, et dès le lundi 2 novembre, l'employeur retire cette annonce pour afficher cette fois un poste de commis. L'explication selon laquelle ce changement de stratégie résulte du fait qu'il n'a pas reçu de curriculum vitae n'est pas crédible. Comment pourrait-il en être autrement alors que l'affichage de l'offre d'emploi n'a subsisté qu'au cours de la fin de semaine?

[59] Le fait que l'employeur change sa stratégie au cours de la fin de semaine et prépare l'affichage d'un nouveau poste pour le lundi permet de douter du sérieux de ses

⁷ Voir pièces P-4 et P-4.1.

intentions lorsqu'il explique à monsieur Harvey que l'abolition de son poste servira à engager un autre technicien. Si tel était le cas, pourquoi ne pas avoir laissé courir l'affichage alors que le commis aux ventes n'a été engagé qu'un mois plus tard, soit au début décembre?

[60] De plus, à la succursale de Québec, il y a une seule porte de garage, ce qui ne devrait permettre qu'une installation à la fois. L'employeur n'explique pas comment s'effectue le travail d'installation et comment l'ajout d'un installateur optimise le processus.

[61] Tout porte à croire que la décision de se départir de monsieur Harvey se trame depuis ses refus d'entrer au travail le 10 avril et le 8 mai suivant, alors que monsieur Cadotte, pour sa part, acquiesce à la demande de l'employeur de « *mettre l'épaule à la roue* » pour redémarrer l'entreprise. De toute évidence, on a voulu récompenser ce dernier, lui qui souhaitait obtenir le poste de gérant lors de l'embauche de monsieur Harvey. On lui a d'ailleurs consenti une augmentation de salaire de 10 000 \$.

[62] Le fait que monsieur Harvey, dont la présence était jusque-là privilégiée, ne soit pas rappelé le 18 mai comme tous les autres employés de l'entreprise ne s'explique pas, alors qu'il est décidé de payer tous les employés à 100 % de leur salaire, ce qu'il avait exprimé deux fois plutôt qu'une comme condition pour revenir travailler.

[63] D'ailleurs, monsieur Boucher motive la décision de ne rappeler que monsieur Perreault le 18 mai par le fait que la priorité était de faire des installations compte tenu d'une reprise plus rapide à Québec. Pourtant, le 8 mai, il demande à monsieur Harvey de reprendre ses tâches de gérant afin de libérer monsieur Cadotte pour qu'il se concentre justement sur les installations. Or, le 18 mai, il préfère monsieur Perreault à monsieur Harvey, de façon à ce que monsieur Cadotte puisse faire la gestion de la succursale, ce qui est du ressort de monsieur Harvey.

[64] De plus, il apparaît également inconcevable de rappeler monsieur Harvey en début juin et le garder à l'emploi pendant trois mois, si véritablement l'employeur a réalisé pendant son absence que ses services n'étaient plus requis.

[65] En l'espèce, le Tribunal doit conclure que les changements apportés dans le personnel ne correspondent pas à ce qu'on peut qualifier de réelle réorganisation. Plutôt que de présenter des changements au bureau de Beloeil, nullement pertinents quant à la décision d'abolir le poste de monsieur Harvey, l'employeur devait démontrer des raisons objectives et rationnelles justifiant sa décision de licencier monsieur Harvey à la succursale de Québec.

[66] Or, la preuve de l'employeur ne montre pas que la réorganisation découle de motifs sérieux, étoffés et convaincants. Il n'y a aucun plan expliquant les changements

apportés conformément à la décision communiquée le 14 septembre. Elle apparaît plutôt improvisée et motivée par des considérations subjectives à la personne de monsieur Harvey. Il n'y a donc pas lieu de retenir les explications de l'employeur au soutien de sa thèse.

[67] À tous égards, le processus suivi s'éloigne à ce point du bon sens et des pratiques usuelles dans le monde du travail, que la réorganisation invoquée cache le véritable motif de la fin d'emploi. En effet, d'autres éléments de preuves permettent de conclure que la décision de se départir de monsieur Harvey procède des motifs qui lui sont liés.

L'employeur a-t-il profité de la réorganisation pour camoufler le congédiement de monsieur Harvey?

[68] L'employeur ne peut se servir du licenciement comme un prétexte ou subterfuge pour se débarrasser d'un salarié. Les motifs invoqués ne doivent pas être inspirés d'éléments propres à l'employé visé comme ci-devant établi.

[69] Dans le présent dossier, divers indices pointent, de façon prépondérante, vers un licenciement factice. Tous ces éléments sont renforcés par la faiblesse de la preuve de l'employeur sur le sérieux de sa réorganisation.

[70] Selon la preuve, l'employeur est mécontent du refus de monsieur Harvey de rentrer au travail lorsqu'il est rappelé une deuxième fois, le 8 mai 2020.

[71] Lorsque monsieur Boucher le contacte pour lui demander de revenir et de prêter mainforte pour redémarrer l'entreprise, monsieur Harvey demande d'être payé à 100 %, ce qui lui est refusé. Cet appel est suivi de celui du président de l'entreprise, monsieur Albert, qui tente de le convaincre de rentrer, mais sans succès. Il lui mentionne qu'un autre employé à Beloeil, un représentant, a également refusé : « *il boque et il va payer pour ça* », dit-il, ce à quoi monsieur Harvey répond : « *on va être deux à boquer* ».

[72] Monsieur Harvey affirme qu'à son retour au travail, il n'a plus la collaboration habituelle de monsieur Boucher qui tarde à rendre ses appels et à répondre à ses demandes, alors que la communication entre eux a toujours été bonne avant l'avènement de la pandémie.

[73] Le 20 juillet 2020, un différend survient quant au seuil des ventes de la succursale. Monsieur Harvey reçoit l'appel du président Albert qui lui demande de limiter les ventes de façon à conserver les subventions gouvernementales actuelles. Monsieur Harvey manifeste son mécontentement puisqu'il en va de sa rémunération. On autorise alors un montant supplémentaire, mais sans dépasser le seuil maximal.

[74] Le vendredi 21 août, monsieur Harvey décide de prendre son premier congé de l'été après s'être assuré qu'il n'y a pas de travail à faire à l'atelier puisque monsieur Perreault est également absent. Monsieur Cadotte est alors présent dans le magasin.

[75] Cette même journée, un échange de textos acrimonieux s'ensuit avec monsieur Boucher qui est mécontent de l'absence de monsieur Harvey. Il lui reproche de ne pas être au bureau et d'avoir laissé monsieur Cadotte seul.

[76] Le ton est réprobateur. Il signale que si le magasin n'a pas besoin de deux personnes, c'est parce que « *c'est mort* » et que ce n'est pas bon signe.

[77] Après que monsieur Harvey lui signale que les objectifs, autant des commandes et des ventes, sont atteints, monsieur Boucher lui répond ceci :

Super!! Les deux pieds sur le pouffe!!! On est pas en retard sur les chiffres de l'année? On s'en va pas dans la bonne direction Raymond.

[Transcription textuelle]

[78] Pourtant, dix jours plus tard, le 1^{er} septembre, monsieur Boucher, dans un courriel adressé aux employés dévoilant les chiffres du mois d'août, souligne la belle performance de la succursale de Québec « *qui a fait ses chiffres pour un 4e mois consécutif* ».

[79] Au surplus, le 10 septembre, lors d'une fête organisée à Beloeil, la succursale se faisait remettre une récompense (le trophée du million) pour souligner sa performance. Monsieur Harvey ne s'y présente pas, étant trop fatigué pour faire la route.

[80] Il est difficile de suivre l'employeur dans sa logique administrative basée sur les ventes pour choisir de licencier monsieur Harvey. Tantôt, elles ne souffrent aucunement de son absence, ensuite elles ne sont pas au rendez-vous, puis on souligne la belle performance de la succursale. On s'y perd.

[81] Cela illustre encore plus l'absence de sérieux et de planification dans la décision de l'employeur.

[82] D'ailleurs, malgré qu'il soit le directeur de la succursale depuis quatre ans et qu'à l'habitude monsieur Boucher discute avec monsieur Harvey des améliorations à apporter dans la gestion de la succursale, il est totalement ignoré dans la restructuration projetée.

[83] Au contraire, dès le 14 septembre, sans avertissement et sans discussion quant à la possibilité de le garder à l'emploi, on lui remet une lettre de licenciement effectif la journée même.

[84] On lui offre quatre semaines de préavis, soit deux de plus que le minimum prévu à la LNT. Comme il ne veut pas signer la quittance, on ne lui remet pas la commission qui lui revient sur les commandes passées.

[85] Clairement, on lui en veut. Dans le cas contraire, un employeur responsable et respectueux qui apprécie le travail de son employé et qui sait depuis quatre mois qu'il n'a plus besoin de ses services n'agit pas de manière aussi subite et brutale, mais lui donne l'occasion de préparer la suite.

[86] Au surplus, le 16 septembre, monsieur Boucher écrit à monsieur Harvey pour connaître ses intentions en rapport « *au package et à la quittance* », ce à quoi il lui répond qu'il doit en discuter avec ses avocats.

[87] Monsieur Boucher est déçu et irrité de cette réponse. Il rétorque que la « *game des avocats se joue à deux* » et l'accuse d'avoir volé du temps à l'entreprise pour un projet personnel. Il revient ensuite sur ces deux refus de revenir au travail pour demeurer sur la PCU. Il ajoute que son absence lors de la pandémie « *et celle prolongée en décembre et en janvier dernier* » n'a pas empêché l'entreprise de faire ses chiffres de vente. « *Le directeur est moins présent et les chiffres sont au rendez-vous* », ce qui justifie la décision d'éliminer son poste pour celui d'un installateur.

[88] Monsieur Harvey explique que la référence à l'absence prolongée correspond à ses vacances annuelles du 15 décembre au 15 janvier qu'il prend chaque année pour se rendre au Panama, pays d'origine de sa conjointe, ce qui, jusque-là, n'a jamais causé de problèmes à l'employeur.

[89] Ces divers évènements font ressortir le mécontentement de l'employeur à l'égard du comportement et des décisions de monsieur Harvey. À l'évidence, la décision d'abolir le poste de monsieur Harvey n'est pas étrangère à sa personne.

[90] Tous ses éléments subjectifs à monsieur Harvey, jumelés à la faiblesse de la preuve sur la réorganisation invoquée, permettent de conclure que celle-ci n'est qu'un subterfuge pour se débarrasser de lui et qu'il s'agit d'un congédiement déguisé.

LES MESURES DE RÉPARATION

[91] Les pouvoirs du Tribunal en cette matière sont prévus à l'article 128 de la LNT :

128. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

La réintégration

[92] Monsieur Harvey, toujours sans travail, souhaite la réintégration dans son emploi. Il y a lieu de l'ordonner puisque c'est la première mesure de réparation à privilégier à la suite d'un congédiement sans cause juste et suffisante tel que le rappelait la Cour d'appel dans *Carrier c. Mittal Canada inc.*⁸. D'ailleurs, aucune preuve n'a été faite quant à son impossibilité.

Le salaire perdu

[93] Il y a lieu également d'ordonner le remboursement du salaire perdu et autres avantages depuis le congédiement duquel il faudra soustraire les sommes perçues ailleurs comme fruits de son travail, s'il y a lieu.

Honoraires professionnels

[94] Monsieur Harvey réclame le remboursement des honoraires professionnels encourus pour l'exercice du présent recours sur la base du paragraphe (3) de l'article 128 de la LNT.

[95] L'employeur ne fait valoir aucun argument pour lui refuser cette compensation.

[96] À ce sujet, dans l'affaire *Blanchette c. Corporation de la salle Albert-Rousseau inc.*⁹, le Tribunal écrit :

[321] Le remboursement des honoraires et frais de défense peut être accordé au titre des mesures de réparation complémentaires, en application du paragraphe 3 de l'article 128 de la LNT, lorsque le comportement de l'employeur, sans être nécessairement empreint de mauvaise foi, est néanmoins téméraire et que sa décision résulte d'une conduite malhabile (). Le remboursement de ces frais peut aussi prendre assise sur le fait que l'employeur a indûment allongé la durée des débats.

[322] De façon plus générale, ce remboursement permet au salarié injustement congédié d'être pleinement indemnisé, non seulement pour les pertes subies, mais aussi pour les frais encourus pour faire valoir son droit à son emploi.

[Notes omises]

⁸ 2014 QCCA 679.

⁹ 2017 QCTAT 2737. Principes repris dans *Charron c. Groupe Ledor inc., mutuelle d'assurance*, 2017 QCTAT 5397.

[97] En l'instance, le congédiement abrupt, téméraire et malhabile justifie que les honoraires et frais raisonnables assumés par monsieur Harvey lui soient remboursés par l'employeur.

Les dommages moraux

[98] Le Tribunal refuse l'octroi de dommages moraux. Pour être octroyées, les conséquences et difficultés subies par un salarié doivent aller au-delà de ceux généralement ressentis lors d'un congédiement. Bien que le congédiement soit survenu brusquement, rien dans la preuve ne permet de constater de la malice ou de la mauvaise foi de la part de l'employeur.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** la plainte;
- ANNULE** le congédiement imposé le 14 septembre 2020;
- ORDONNE** à **Les industries Fibrobec inc.** de réintégrer **Raymond Harvey** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Les industries Fibrobec inc.** de verser à **Raymond Harvey** à titre d'indemnité de perte de salaire, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé son congédiement, le tout portant intérêt à compter de la date du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27;
- ORDONNE** à **Les industries Fibrobec inc.** de rembourser **Raymond Harvey** pour les honoraires raisonnables et les frais supportés pour exercer son recours jusqu'à l'exécution complète de la présente décision, et ce, dans les trente (30) jours de la notification de la présente décision;
- DÉCLARE** qu'à défaut d'être indemnisé dans les délais fixés, **Raymond Harvey** sera en droit d'exiger de **Les industries Fibrobec inc.** pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, RLRQ, c. A-6.002;

RÉSERVE

sa compétence pour déterminer le quantum des indemnités pour perte de salaires et autres avantages et des sommes dues pour le remboursement des honoraires et frais raisonnables et pour régler toute difficulté découlant des présentes ordonnances.



Sylvain Allard

M^e François Leduc
FRANÇOIS LEDUC AVOCAT
Pour la partie demanderesse

M^e Claude Dufresne
LORANGER MARCOUX, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 8 octobre 2021
/rtl