

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE BEAUCE
LOCALITÉ DE SAINT-JOSEPH-DE-BEAUCE
« Chambre Civile »

N° : 350-22-000082-225

DATE : 25 avril 2025

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE NATHALIE VAILLANT, J.C.Q.

**COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ,
DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

Partie demanderesse

C.

9211-2127 QUÉBEC INC.

Partie défenderesse

JUGEMENT

L'APERÇU

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) réclame à 9211-2127 Québec inc. (la Société), au nom de 18 salariés, 25 082,56 \$ en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT)¹.

¹ RLRQ, c. N-1.1

[2] Cette réclamation vise les indemnités tenant lieu de préavis de licenciement collectif et les vacances afférentes pour les salariés licenciés le 11 mars 2021, et ce, en application des articles 84.01 et suivants de la LNT.

[3] Elle réclame également 5 016,51 \$ à la Société en application de l'article 114 alinéa 1 LNT. Ce montant correspond à 20 % du montant de la réclamation.

[4] La Société conteste la réclamation. Selon elle, le licenciement de ses employés relève d'un cas de force majeure, lorsqu'en mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) déclare que l'écllosion de la Covid-19 devient une pandémie.

[5] Elle allègue que la réorganisation impérative et nécessaire de son service de restauration au gré des mesures impératives de santé publique mises en place par le Gouvernement du Québec pendant la pandémie est à l'origine de la mise à pied des travailleurs et travailleuses identifiés à la pièce P-1.

[6] La Société ajoute avoir versé à chacun des travailleurs visés par la demande une indemnité de fin d'emploi dont la CNESST ne tient pas compte dans le calcul de sa réclamation, alors qu'elle devrait la considérer dans l'évaluation des montants dus à ses employés.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[7] La Société prouve-t-elle de façon prépondérante que le licenciement des salariés résulte d'une cause de force majeure?

[8] Dans la négative, quel montant doit être accordé à titre d'indemnité compensatrice aux salariés licenciés?

[9] Le Tribunal considère que le licenciement des salariés ne résulte pas d'un cas force majeure. L'employeur doit verser les indemnités réclamées par la CNESST.

[10] Le Tribunal doit-il condamner la Société au paiement du montant forfaitaire équivalant à 20 % de la somme due?

[11] Dans les circonstances particulières prévalant dans le présent dossier, l'employeur n'est pas condamné à payer le montant forfaitaire.

[12] Voici pourquoi.

L'ANALYSE

QUESTION 1 : La Société prouve-t-elle de façon prépondérante que le licenciement des salariés résulte d'une cause de force majeure?

Les principes du droit

[13] Lorsqu'un employeur prévoit la cessation de travail ou la mise à pied pour plus de six mois, la LNT l'oblige à transmettre deux avis de nature différente à chaque employé visé par la mesure de fin d'emploi. Ceux-ci se distinguent du point de vue de l'objet, de la finalité et de la teneur².

[14] Le premier est un avis individuel que l'employeur remet à chacun des salariés licenciés ou mis à pied pour une période de six mois et plus. La durée de cet avis varie en fonction du nombre d'années de service continu du salarié auprès de l'employeur :

82. Un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de mettre fin à son contrat de travail ou de la mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si la personne salariée justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines si elle justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines si elle justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines si elle justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à une personne salariée pendant la période où elle a été mise à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver une personne salariée d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

[15] L'employeur est toutefois, dispensé de donner cet avis dans les situations identifiées à l'article 82.1 LNT, et plus particulièrement lorsque :

4° la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

[Le Tribunal souligne]

[16] À défaut de transmettre l'avis requis par l'article 82 LNT, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié :

² *Fraternité Nationale des Forestiers et Travailleurs d'Usine (section locale 299) c. Rodi Design inc.*, 2010 CanLII 23177 (QC SAT), par. 70.

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité de la personne salariée en tout ou en partie rémunérée à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.³

[17] Le deuxième est un avis que l'employeur doit transmettre au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le Ministre) en cas de licenciement collectif pour des raisons économiques ou technologiques. Lorsque l'employeur fait défaut de transmettre cet avis au Ministre, le salarié a droit à une indemnité.

[18] Cet avis vise à protéger les salariés de l'impact d'un ensemble de licenciement chez un même employeur :

[11] La section VI.0.1 intitulée « *L'avis de licenciement collectif* » est entrée en vigueur en 2002. Ces nouvelles dispositions visaient à aider les travailleurs objets d'un tel licenciement vu « ... le degré accru de difficultés que le salarié accusera pour trouver un emploi à la suite d'un licenciement collectif d'un nombre élevé de salariés qui se retrouvent tous en même temps à la recherche d'un nouvel emploi. »⁴

[Référence omise]

[19] Le congédiement collectif est défini à l'article 84.0.1 LNT :

84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 personnes salariées d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

[20] Le Tribunal retient de la preuve présentée lors de l'audition les faits suivants comme constituant une preuve prépondérante.

³ Art. 83 LNT.

⁴ *Commission des normes du travail c. MPI Moulin à papier de Portneuf inc.*, 2006 QCCS 6201.

[21] Les événements qui sont à la source de la réclamation de la CNESST remontent aux premiers mois de la pandémie de la Covid-19.

[22] La Société exploite un restaurant nommé Le Baril Grill. Celui-ci est situé à Saint-Georges-de-Beauce, dans la région Chaudière-Appalaches.

[23] En mars 2020, la Société compte à son emploi de 40 à 45 salariés. Une petite équipe travaille à temps plein. Il s'agit de la gérante, le chef cuisinier et quelques employés en cuisine.

[24] Ce sont des étudiants et étudiantes qui occupent les postes de serveurs et serveuses au restaurant. Le nombre d'heures de travail de chacun varie, et ce, de façon exponentielle, en fonction de la disponibilité que chacun veut bien accorder à son employeur. L'horaire du service en restaurant s'organise autour des disponibilités transmises par chacune des personnes inscrites sur la liste des employés sur la page Facebook accessible aux employés.

[25] La gérante prépare l'horaire de travail d'une semaine suivant les disponibilités communiquées par chacun sur la page Facebook. Tout comme il peut lui arriver de lancer un appel à tous, en cas de besoin.

[26] Ce qui explique le nombre élevé de salariés sur la liste de paye du restaurant.

[27] Les premiers cas d'infection par la Covid-19 sont diagnostiqués au Québec à la fin février 2020.

[28] Le 13 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire est déclaré sur tout le territoire québécois et prend officiellement fin le 1^{er} juillet 2022. Cette mesure d'urgence sanitaire octroie au Gouvernement du Québec les pouvoirs nécessaires pour mettre en place l'ensemble des mesures visant à assurer la protection de la santé de la population.

[29] Dès le 15 mars 2020, la fermeture de plusieurs lieux publics est annoncée à titre de mesure de protection de la santé de la population. La capacité maximale des restaurants est alors réduite de moitié.

[30] La pandémie et les mesures de santé publique visant soit la distanciation physique, la réduction de la capacité maximale des restaurants ou leur fermeture complète dans certaines circonstances ajoutent, selon le témoignage du propriétaire, à la complexité de la gestion du restaurant, de son personnel et de ses opérations.

[31] À compter du 25 mars 2020, tous les commerces jugés non essentiels par le Gouvernement cessent toute activité, ce qui inclus les restaurants, et plus particulièrement, dans la présente affaire, le Baril Grill.

[32] Le 30 mars 2020, le Gouvernement autorise la réouverture des restaurants, mais uniquement pour les comptoirs à emporter. À cette date, le Baril Grill n'offre pas de menu pour emporter. Il demeure donc fermé.

[33] Le 15 juin 2020, une réouverture sans restriction des restaurants est autorisée. Le propriétaire du restaurant rappelle alors tout son personnel, y compris les salariés visés par la réclamation, par les canaux de communication habituellement utilisés, soit la page Facebook du restaurant et le téléphone.

[34] Ceux qui sont disponibles et intéressés reviennent au travail. D'autres manifestent moins d'intérêt. Certains préfèrent recevoir la prestation canadienne d'urgence (PCU) ou ont déménagé.

[35] Le 1^{er} octobre 2020, des mesures d'urgence sont à nouveau imposées à la grandeur de la province en raison d'une récurrence de contamination à la Covid. Le Gouvernement instaure un système de paliers d'alerte. Toutes les activités sociales et commerciales situées en zone rouge sont interdites par décret ministériel.

[36] En octobre 2020, la région de Chaudière-Appalaches se trouve en « zone rouge ». La propagation du virus est importante dans la région. Les opérations du restaurant de la Société sont de nouveau suspendues, après trois mois d'opération uniquement.

[37] Le propriétaire de la Société, monsieur Patrice Beaulieu (M. Beaulieu), déclare, lors de son témoignage, avoir compris en octobre 2020 qu'il lui fallait s'adapter pour assurer la survie du restaurant. Il transforme les opérations du restaurant pour mettre en place un service de livraison et de comptoir pour emporter. Il communique avec tous les membres du personnel, y compris les personnes visées par la demande de la CNESST, par les canaux de communication habituels afin de connaître leur intérêt et disponibilité à reprendre du collier, soit en cuisine, au comptoir pour emporter ou à la livraison des repas.

[38] Selon son témoignage, seulement quelques-unes des personnes visées par la demande de la CNESST ont manifesté un réel intérêt ou désir de revenir travailler dans les conditions de travail qui prévalent en restauration à la fin de l'année 2020.

[39] M. Beaulieu explique qu'en date du 5 mars 2021⁵, alors qu'il transmet « *l'avis de cessation d'emploi - licenciement collectif* » à la CNESST, aucune autre alternative ne s'offre à lui. Il doit rentabiliser les activités du restaurant, et ce, avec la participation des personnes qui manifestent un réel intérêt à s'investir au travail.

⁵ Un premier avis, en date du 3 janvier 2021, a été affiché sur les lieux de travail. Toutefois, celui-ci n'a jamais été transmis au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[40] La Société verse à chacun des employés licenciés, un montant équivalent à une indemnité de départ, calculée selon l'ancienneté de l'employé au sein de son entreprise.

[41] Le 12 mai 2022, la CNESST met la Société en demeure de payer 25 082,56 \$ pour une réclamation au nom de chaque employé pour le paiement des indemnités qui leur sont dues selon les termes de la LNT.

[42] Cette réclamation vise plus particulièrement le paiement de l'avis de fin d'emploi et les congés annuels qui n'auraient pas été inclus dans le montant versé par la Société.

[43] La LNT ne définit pas la notion de force majeure. Dans leur application de la LNT, les Tribunaux réfèrent, lorsque nécessaire, à celle énoncée à l'article 1470 du *Code civil du Québec* (C.c.Q)⁶, qui définit la force majeure en ces termes :

1470. Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui si elle prouve que le préjudice résulte d'une force majeure, à moins qu'elle ne se soit engagée à le réparer.

La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères.

[44] Les auteurs Jobin et Vézina donnent à l'expression « *force majeure* » la définition suivante : « [...] un événement que le débiteur ne pouvait prévoir, auquel il ne pouvait résister et qui a rendu impossible l'exécution de son obligation.⁷ »

[45] En application des principes de droit aux faits de la présente instance, le Tribunal conclut que les mises à pied auxquelles l'employeur procède en 2021 résultent d'une décision d'affaire, certes prise dans un contexte social et économique difficile en raison de la gestion d'une crise sanitaire par les instances gouvernementales, et non d'un cas de force majeure.

[46] Dans les circonstances, le Tribunal accueille la demande de la CNESST.

QUESTION 2 : Le Tribunal doit-il condamner la Société au paiement du montant forfaitaire équivalant à 20 % de la somme due?

Les principes du droit

[47] La CNESST réclame 5 016,51 \$ à la Société.

⁶ RLRQ, c. CCQ-1991.

⁷ Pierre-Gabriel JOBIN et Nathalie VÉZINA, *Les obligations*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, no 844.

[48] L'article 114 alinéa 1 LNT prévoit expressément le droit de la CNESST de réclamer un montant représentant 20 % de la réclamation.

[49] La Cour d'appel a statué, sous la plume de la juge Bich⁸, que le pouvoir d'attribuer ce montant est discrétionnaire. Celui-ci ne constitue pas une pénalité que doit assumer l'employeur, mais constitue plutôt une mesure de financement de la CNESST. Les tribunaux ne sont pas enclins à l'accorder lorsque l'employeur est de bonne foi et qu'il a défendu un point de vue qui n'était pas déraisonnable dans les circonstances propres de son dossier.

[50] En la présente instance, le Tribunal juge qu'il n'est pas opportun d'accorder le montant à la CNESST.

[51] Les faits de la présente affaire surviennent lors de la première vague de la pandémie Covid-19, qui débute en mars 2020, alors que personne n'est préparé à affronter cette épreuve. Il s'agit d'une première mondiale. Tous et chacun ont agi au mieux de leurs capacités et connaissances.

[52] Les moyens pour se protéger individuellement et collectivement ont été développés à coup d'essais et d'erreurs dans beaucoup de domaines, et sous la vigile de l'État, entraînant des impacts financiers important pour tous.

[53] En tant que lieux de rassemblement populaire, les restaurants sont devenus, pendant la pandémie, un endroit propice à la contamination. Dans l'objectif de limiter la propagation du virus, les mesures de sécurités exigeant la fermeture des restaurants, puis une fréquentation par petits groupes, ont eu des impacts financiers importants pour les restaurateurs.

[54] La Société, et plus particulièrement son représentant, M. Beaulieu, est présumée être de bonne foi⁹. La preuve ne permet pas de conclure qu'il a agi de mauvaise foi. Au contraire, la preuve démontre que parmi les personnes licenciées, plusieurs ont refusé de retourner au travail pour des raisons personnelles.

[55] La question soulevée par le présent dossier, en ce qui a trait aux conséquences de la pandémie de la Covid-19 sur les obligations des employeurs est sérieuse. Dans les circonstances, il n'est pas approprié de condamner la Société à payer le montant prévu par l'article 114 LNT.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[56] **ACCUEILLE** en partie la demande introductive d'instance;

⁸ *Commission des normes du travail c. IEC Holden inc.*, 2014 QCCA 1538, par. 59.

⁹ Art. 2805 C.c.Q.

[57] **CONDAMNE** 9211-2127 Québec inc. à payer à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail 25 082,56 \$ avec les intérêts, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les normes du travail*, à compter du 12 mai 2022.

[58] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

NATHALIE VAILLANT, J.C.Q.

Me Daniel Prévost
Pineault avocats
Avocats de la demanderesse

Me Marie-Josée Parent
Parent Poirier Rancourt
Avocats de la défenderesse