

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL
LOCALITÉ DE LONGUEUIL
« Chambre civile »

N° : 505-22-031332-226

DATE : 10 décembre 2024

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE LUC POIRIER, J.C.Q.

CNESST

Partie demanderesse

c.

LA COMPAGNIE DE REFRIGERATION RAY INC.

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] La commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») réclame 14 602,56 \$ à La compagnie de réfrigération Ray inc. (« Ray ») pour le compte du salarié Serge Tremblay suite à l'absence de préavis de congédiement.

[2] Ray conteste la réclamation indiquant que monsieur Tremblay a été mis à pied temporairement et qu'il n'y avait donc aucun préavis à payer avant six mois en vertu de l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail* et qu'à l'intérieur de ce délai de six mois, monsieur Tremblay a refusé de retourner au travail.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Monsieur Tremblay a-t-il été congédié ou mis à pied temporairement ?

[4] S'il s'agit d'un congédiement, à quel montant a droit le salarié ?

CONTEXTE ET ANALYSE

[5] La question de droit est assez simple. Si monsieur Tremblay a été congédié, il a droit à un préavis dont la valeur est admise.

[6] Si au contraire, monsieur Tremblay a été mis à pied temporairement, la défenderesse n'avait pas versé un préavis avant un délai de six mois. Comme le salarié avait un nouvel emploi lors de son rappel, il n'y a donc, dans pareille situation, aucune somme à verser.

[7] Il s'agit donc pour le Tribunal d'évaluer la preuve offerte de part et d'autre.

[8] La partie qui fait valoir un droit doit démontrer par prépondérance de preuve le bien-fondé de ses prétentions, comme le prévoient les articles 2803 et 2804 du *Code civil du Québec*, qui se lisent ainsi :

« 2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

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. »

[9] Voici donc les faits tels que retenus par le Tribunal.

[10] Le salarié, monsieur Serge Tremblay, travaille pour la défenderesse depuis 1995. Au moment des événements, il est directeur des ventes et chargé des soumissions pour la compagnie Ray.

[11] Le 11 janvier 2022, monsieur Réjean Bellefeuille se rend au bureau de monsieur Tremblay pour lui faire part d'une mauvaise nouvelle. Monsieur Bellefeuille est l'ancien propriétaire de la compagnie Ray et demeure consultant auprès de monsieur Stéphane Serrurier, le nouveau propriétaire de la compagnie.

[12] Avant de rencontrer monsieur Tremblay, monsieur Bellefeuille apprend de monsieur Serrurier qu'il va congédier le salarié. Vu la relation de travail existant depuis longtemps entre monsieur Bellefeuille et monsieur Tremblay, monsieur Bellefeuille insiste pour en parler lui-même à monsieur Tremblay avant que la nouvelle officielle soit transmise par monsieur Serrurier.

[13] Arrivé dans le bureau de monsieur Tremblay, monsieur Bellefeuille lui dit : « Serge, tu te fais *crisser* dehors aujourd'hui. Il te congédie ».

[14] Cette nouvelle, bien que triste, n'est cependant pas surprenante pour monsieur Tremblay. En effet, depuis maintenant plus d'une année, monsieur Tremblay transmet

les enseignements de sa fonction à Simon, le fils du propriétaire, visiblement pour qu'il soit son remplaçant.

[15] Monsieur Tremblay et monsieur Bellefeuille se rendent donc dans le bureau de monsieur Serrurier pour confirmer la mauvaise nouvelle.

[16] Comme il s'agit du premier congédiement de monsieur Tremblay dans sa vie, il décide d'enregistrer la rencontre (enregistrement P-12 et transcription P-13).

[17] À la fin de la rencontre, il quitte les lieux du travail après y avoir laissé son véhicule de fonction et son ordinateur. Son numéro de téléphone lié au téléphone de fonction lui sera transféré, puisqu'il l'utilise personnellement et professionnellement depuis de très nombreuses années.

[18] Il est clair dans l'esprit du salarié et de monsieur Bellefeuille qu'il s'agit d'une situation permanente bien qu'au cours de la rencontre, jamais les termes permanent ou temporaire ne soient utilisés.

[19] Le 18 janvier 2022, un relevé d'emploi est préparé par la défenderesse (pièce P-6) où il est inscrit que le retour au travail est non prévu. Il est pertinent de mentionner que toutes les vacances accumulées par monsieur Tremblay au fil des ans lui ont été versées à son congédiement, soit la somme de 17 464,89 \$.

[20] Après une visite chez la défenderesse le 28 janvier 2022, où monsieur Tremblay voit madame Sophie Montpetit-Molnar, le salarié écrit à cette dernière le 31 janvier 2022, où il explique qu'il aurait dû recevoir un préavis de huit semaines lors de son congédiement (pièce P-7).

[21] Ayant pris connaissance de la lettre P-7 transmise à madame Montpetit-Molnar, monsieur Serrurier écrit le texte suivant dans un courriel du 2 février 2022 :

« Bonjour Serge,

Ses une faute technique lors de la mise a pieds il fallait que tu prenne tes vacances accumuler cela aurait été équivalent de te donner un préavis et j aunais pas eu a déboursé le 8 semaine indemnité prévus par la loi

Étant donné que j'ai verser le montant total en un seul versement de tes vacance je suis tenu par la loi de payer les 8 semaine indemnité ses moi qui a fait une erreur

Et cela va me couter 13600.00 ses pourquoi e tiens a discuter avec toi pour trouver un arrangement l'important ses que est au courant que je suis dans l'obligation de payer les 8 semaine je me suis informe auprès de mon avocat et ses très clair que je suis dans l'erreur donc je demande de m'appeler avant de finaliser les montant svp

Merci en attente te ton appel »

[reproduction intégrale]

[22] Le 3 février 2022, monsieur Serrurier transmet un courriel à monsieur Tremblay où il indique pour la première fois que la fin de son emploi était non définitive (pièce P-9).

[23] Il réitère le fait qu'il s'agit d'une mise à pied temporaire le 9 février 2022 par lettre (pièce P-9).

[24] Le 22 février 2022, monsieur Tremblay trouve un nouvel emploi et le 28 mars 2022, il reçoit une lettre de rappel au travail (pièce P-10) à laquelle il ne donnera pas suite.

Quelle est la nature de la perte d'emploi ?

[25] Voici la question centrale du litige.

[26] Selon la preuve administrée, le Tribunal conclut qu'il s'agit d'un congédiement, donc permanent.

[27] Il ne s'agit pas d'une mise à pied contrairement à ce qui est prétendu par la partie défenderesse et voici pourquoi.

Rencontre du 11 janvier 2022

[28] Lors de cette rencontre, monsieur Tremblay et monsieur Bellefeuille sont formels, il s'agit d'une fin définitive d'emploi auprès de Ray.

[29] Monsieur Bellefeuille dira que monsieur Serrurier lui a indiqué qu'il ne pouvait se débarrasser de lui, puisqu'il accréditait la licence de la compagnie, mais qu'il pouvait se débarrasser de monsieur Tremblay, ce qu'il faisait.

[30] Les propos de monsieur Bellefeuille, lorsqu'il rencontre monsieur Tremblay, sont révélateurs, alors qu'il indique que le salarié se fait « crisser dehors ». Cela ne laisse aucune interprétation.

[31] Pendant la rencontre entre monsieur Bellefeuille, monsieur Tremblay et monsieur Serrurier, monsieur Bellefeuille dira que c'est « la fin de quelque chose pour nous autres » (enregistrement P-13).

[32] Bref, selon monsieur Bellefeuille, tout va dans le sens d'un départ définitif.

[33] Pour monsieur Tremblay, la situation est identique. Il s'agit de la première fois qu'il perd son emploi. Lors de la période du Covid, il avait été mis à pied par Ray et le déroulement ne s'était pas fait comme cette rencontre du 11 janvier 2022 (voir cessation d'emploi, pièce P-6).

[34] Comme il s'agit d'une première dans sa vie, il enregistre la rencontre. S'il s'était s'agit d'une mise à pied, il avait déjà vécu l'expérience deux ans précédemment et il ne s'était pas senti obligé de faire quelqu'enregistrement que ce soit.

[35] Lors de la rencontre du 11 janvier 2022, monsieur Tremblay parle spontanément des autres compagnies qui s'intéressent à ses services depuis longtemps.

[36] Quant à sa paie de vacances, il demandera à ce qu'elle soit payée dans un seul versement, ajoutant que « ça va être fini, je vais être fini ».

[37] Pendant la rencontre, il accepte de tout remettre les biens qu'il utilise, soit l'automobile et l'ordinateur de la compagnie. Quant au numéro de téléphone, il demandera à ce qu'il soit transféré, puisqu'il s'en sert également comme numéro personnel. Ce genre de demande n'est certainement pas une demande naturelle lorsque l'on croit revenir au travail après quelques semaines ou mois.

[38] Il dira également, lors de cette rencontre, que « c'est la fin de tout ce qui est ».

[39] De son côté, monsieur Serrurier, lors de cette rencontre, s'engage à payer tout ce qu'il doit à monsieur Tremblay. Il ne fait aucune distinction de quelque nature que ce soit entre paie de vacances ou autres montants.

[40] Jamais monsieur Serrurier ne laisse planer des doutes sur un possible retour, ses commentaires ayant plutôt une connotation de permanence. Lors de cette rencontre, il dira à monsieur Tremblay qu'il n'aura aucune difficulté à se replacer. Ce genre de propos est pour le moins inusité lorsqu'un employeur pense pouvoir rappeler un employé. Ce commentaire est d'autant plus particulier que monsieur Serrurier, lors de son témoignage, dira que lorsqu'il met un employé à pied, généralement il ne revient jamais, puisqu'il se trouve un emploi ailleurs.

[41] Finalement, monsieur Serrurier offrira une lettre de référence à monsieur Tremblay. Cela n'augure rien de bon pour un retour potentiel.

Les comportements post 11 janvier 2022

[42] Tout d'abord, le 18 janvier, le relevé d'emploi remis à monsieur Tremblay avec la mention « Retour non prévu ». Monsieur Serrurier dira que c'est une erreur de Sophie, la comptable. Selon lui, elle inscrit toujours sur les cessations d'emploi « date non connue ».

[43] Cette prétention de monsieur Serrurier est bien pratique lorsqu'on veut soutenir le contraire de ce qui est inscrit, surtout lorsque la dénommée Sophie n'est pas entendue pour donner sa version.

[44] Le Tribunal s'interroge à savoir pourquoi si madame Sophie Montpetit-Molnar coche toujours « date non connue », cette fois il s'agirait d'une erreur.

[45] Curieusement, jamais il n'a été question de rappel possible avant le 3 février 2022. À cette date, monsieur Serrurier décide de rétro pédaler vu l'absence de règlement avec monsieur Tremblay.

[46] Pourtant, la veille, le 2 février 2022, il admet dans une lettre, dont le Tribunal a déjà retranscrit le contenu, qu'il devra payer plus de 13 000 \$ au salarié (pièce P-7) à titre de préavis de congédiement.

[47] Le comportement de monsieur Serrurier à compter du 3 février 2022, ne vise qu'à confectionner une preuve de mise à pied temporaire.

[48] Même lorsqu'il parle du rappel de monsieur Tremblay qu'il fera le 28 mars 2022, son discours est peu crédible. Il prétendra que le rappel de monsieur Tremblay est extrêmement important, puisqu'il s'agit de l'employé principal pour faire entrer de l'argent dans la compagnie.

[49] Pourquoi, si cette prétention est vraie, s'en être départi le 11 janvier 2022, alors que la compagnie avait besoin d'argent plus que jamais.

[50] Bien que le Tribunal ait des doutes, peut-être que monsieur Serrurier ignorait que monsieur Tremblay travaillait ailleurs lorsqu'il a transmis la lettre de rappel du 28 mars 2022. Il savait cependant pertinemment qu'un homme de l'expérience de monsieur Tremblay avait toutes les chances d'être recasé ailleurs. C'est d'ailleurs ce qui ressort de la discussion du 11 janvier 2022.

[51] Aux yeux du Tribunal, la lettre de rappel (pièce P-10) constitue un faux rappel, puisque la défenderesse connaissait déjà la réponse. De toute façon, le lien d'emploi n'existait déjà plus.

[52] Dans les faits, le fils de monsieur Serrurier, Simon, avait pris la place de monsieur Tremblay, ce qui est confirmé par monsieur Bellefeuille.

[53] Le Tribunal considère que, le 11 janvier 2022, monsieur Tremblay a été congédié et qu'il avait alors droit à un préavis tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

Le montant

[54] Comme indiqué précédemment, le montant de la réclamation n'est pas contesté et le Tribunal fera donc droit à la réclamation telle que libellée.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[55] **ACCUEILLE** la réclamation de la partie demanderesse;

[56] **CONDAMNE** à la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 14 602,56 \$, avec les intérêts prévus à l'article 114 de la *Loi sur les normes du travail*, à compter du 24 mai 2022;

[57] **CONDAMNE** la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 2 920,51 \$, avec les intérêts au taux légal depuis le 27 juin 2022;

[58] **LE TOUT** avec frais de justice contre la partie défenderesse.

LUC POIRIER, J.C.Q.

Date d'audience : 21 novembre 2024