

Cour d'appel du Québec

Référence : Les automobiles d'Autray Inc. [1996] RDJ 413
c. Comité paritaire de l'industrie de
l'automobile

LES AUTOMOBILES D'AUTRAY INC. C.A.M. n° 500-09-002275-964
APPELANTE — défenderesse

c. 5 juin 1996

COMITÉ PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE DE LA RÉGION DE
LANAUDIÈRE-LAURENTIDES Présents : Les juges **Gendreau**, Fish et
INTIMÉ — demandeur Otis

Historique :
v. J.E. 96-1341
C.Q. Joliette, n° 705-02-000669-952,
1^{er} mars 1996, j. Louis Vaillancourt
Date d'audition de l'appel : 3 mai 1996

Résumé de la Revue de droit judiciaire

LÉGISLATION

- Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q., c. D-2, art. **30**, 31.
- *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. **124**.

JURISPRUDENCE SUIVIE

- *Ellard c. Millar*, [1930] R.C.S. 319.
- *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, [1990] R.D.J. 421 (C.A.).

JURISPRUDENCE CITÉE

- *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548.
- *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

FAITS

Chose jugée — Motifs de congédiement — Normes du travail — Décrets de convention collective — Employé T. au service de l'appelante, Les Automobiles d'Autray Inc. depuis cinq ans — Réclamation par le Comité paritaire intimé d'une somme de 375 \$ pour le compte de l'employé le 18 mai 1994 — Congédiement de ce dernier le 29 juillet 1994 à la suite de l'abolition de son poste, l'employeur invoquant des motifs économiques — Dépôt de plaintes à la Commission des normes du travail suivant

l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* — Poursuite en dommages exemplaires intentée par le Comité paritaire à l'encontre de l'appelante le 3 juin 1995 — Plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* rejetée — Commissaire concluant que l'employeur avait véritablement procédé à un licenciement pour motifs économiques — Exception de chose jugée soulevée par l'appelante à l'égard de la poursuite en dommages exemplaires — Moyen d'irrecevabilité rejeté — Pourvoi de l'appelante.

QUESTION(S)

— Application de l'autorité de la chose jugée aux motifs d'un jugement et non pas uniquement au dispositif

— Recevabilité d'un recours pour congédiement injustifié suivant l'article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective*, alors qu'une plainte suivant l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* a été rejetée

— Rôle du commissaire du travail qui entend une plainte suivant l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*

— Existence d'une identité de cause

MOTIFS

Par le juge Gendreau :

En principe, la chose jugée vise les conclusions. Elle s'étend indirectement aux motifs lorsque ceux-ci font corps avec le dispositif ou sont nécessaires pour le soutenir. En l'espèce, le commissaire devait décider de la cause du congédiement pour ensuite la qualifier. Or, il a conclu que l'employeur avait établi par une preuve prépondérante l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement. La Cour du Québec ne pourrait subséquemment décider que la présomption de l'article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective* n'est pas renversée et que l'employeur n'avait pas une raison valable pour congédier le salarié. Dans les deux recours on vise à obtenir la réparation par le paiement d'une indemnité pour congédiement illégal. Le motif de la décision du commissaire fait corps avec le dispositif.

DÉCISION

L'appel est accueilli;

La requête en irrecevabilité est accueillie.

Jugement

OPINION DU JUGE GENDREAU

[1] Le juge a rejeté une requête en irrecevabilité où l'on invoquait la chose jugée dans les circonstances suivantes.

[2] André Tellier était à l'emploi de l'appelante, Les Automobiles d'Autray Inc. depuis cinq ans. Or, les conditions de travail pour les salariés de l'industrie de l'automobile sont réglées par une convention collective applicable généralement dans un territoire donné par l'effet d'un décret, en application de la *Loi sur les décrets de convention collective*¹. L'intimé, le Comité paritaire, est, pour sa part, chargé de surveiller l'application du décret. Or, le 18 mai 1994, le Comité paritaire adressait à Automobiles d'Autray, pour le compte de son salarié Tellier, une réclamation de 375,25 \$. Le 24 mai, l'intimé payait. Le 6 juin, l'employeur avisait Tellier qu'il mettait fin à son emploi à compter du 29 juillet pour des motifs économiques : une abolition de postes.

[3] Peu après, Tellier, qui comptait plus de trois ans d'ancienneté, portait deux plaintes à la Commission des normes du travail conformément à la *Loi sur les normes du travail*². Avec le désistement de la première, seule la seconde sera entendue par le commissaire du travail : elle ne visait plus que « le versement de l'indemnité réparatrice ainsi qu'un délai-congé de 8 mois », écrit le commissaire, Tellier ayant renoncé à sa demande de réintégration.

[4] Pour l'employeur, le congédiement découlait d'un manque de travail et d'une réorganisation qui entraînait l'abolition du poste du plaignant, alors que Tellier plaidait qu'on avait voulu se débarrasser de lui à cause des « démêlés avec le Comité

¹ L.R.Q., c. D-2.

² L.R.Q., c. N-1.1.

paritaire ». Le commissaire du travail a rejeté cette prétention. Le fondement de sa décision se lit ainsi :

« C'est dans ce contexte que l'employeur décide d'abolir le poste d'"homme de service (4ième échelon)" et de muter le plaignant à un poste de "commis aux pièces",... la rémunération étant dévolue aux titulaires de ces deux postes étant similaire en vertu des dispositions du décret de convention collective.

Le plaignant refuse le poste offert, se sentant inapte à pouvoir l'accomplir adéquatement. Dès lors, l'employeur licencie le plaignant, vu qu'il ne peut le replacer dans le poste déjà aboli d'"homme de service".

Puis, l'employeur comble provisoirement le poste de "commis aux pièces", soit durant environ 4 mois. Par la suite, il décide également d'abolir ce poste.

Certes, par la mutation du poste d'"homme de service" à celui de "commis aux pièces", l'employeur modifie substantiellement le contrat de travail du plaignant. Ce n'est pas à cette fin que le plaignant a été embauché.

Toutefois, conformément à l'état de la jurisprudence en droit du travail, le plaignant ne peut pas prétendre à "congédiement forcé", vu qu'il n'a pas démissionné lorsqu'il se voit contraint d'accepter le poste de "commis aux pièces".

Il ne peut pas s'agir également d'un congédiement disciplinaire, l'employeur faisant valoir les qualités de conscience professionnelle, d'honnêteté et de rendement au travail du plaignant.

Il s'agit plutôt d'un congédiement administratif, ou plus précisément d'un licenciement, s'expliquant par le redressement financier et par la rationalisation et la réorganisation conséquentes devant entraîner l'abolition du poste d'"homme de service" occupé par le plaignant.

Le motif au soutien de la rupture de travail, invoqué par l'employeur et prouvé de façon prépondérante, porté à la connaissance du plaignant après la soumission d'une première plainte à la Commission des normes du travail, soit au moment de la rupture effective de travail en date du 29 juillet 1994 par la délivrance du relevé d'emploi requis aux fins de l'assurance-chômage et non au moment de la signification du présent avis de licenciement en date du 6 juin 1994, constitue une cause juste et suffisante de bris de lien d'emploi.

Un employeur a le droit de rationaliser ses opérations, par l'abolition d'un poste et par le transfert de tâches restantes à d'autres personnes œuvrant dans sa structure organisationnelle. »

(m.a., vol. 1, onglet 15, p. 14 et 15) (J'ai souligné.)

[5] Quatre jours avant cette décision du 7 juin 1995, le Comité paritaire assignait les Automobiles d'Autray lui réclamant 5 111,04 \$ en application de l'article 31 de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Cette disposition définit la sanction civile à la violation de l'article 30. En clair, cela signifie qu'un employeur « qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie (...) un salarié (...) à l'occasion d'une plainte »³ à la Commission, peut être recherché en dommages exemplaires dont la valeur est de trois mois de salaire.

[6] Pour l'appelante, le débat est maintenant clos puisque la décision du commissaire du travail, non contestée, a clairement statué sur le motif de la terminaison d'emploi et formellement affirmé que la suppression du poste alléguée était à la fois vraie et valide. Les Automobiles d'Autray s'est donc pourvue en irrecevabilité sur la base de la chose jugée. Le juge de la Cour du Québec a rejeté la requête. Il écrit :

« La raison est que le Commissaire du travail précise aux pages 11 et 12 de sa décision du 7 juin 1995 qu'il ne se prononce pas sur la question de savoir si l'intervention de la demanderesse au nom du salarié a été la cause de son congédiement par la défenderesse quelques jours plus tard.

Or c'est précisément cette question que le tribunal devra trancher dans le cadre du présent litige pour statuer sur le recours exercé par la demanderesse fondé sur l'article 31 de la *Loi sur les décrets de convention collective* et découlant de l'article 30b) de cette même loi.

On ne peut donc pas retenir en l'espèce que la décision du Commissaire du travail sur la nature du congédiement constitue chose jugée à l'égard de la demanderesse. »

(m.a., vol. 1, onglet 3, p. 2)

[7] C'est de cette décision dont il est, à bon droit, fait appel. Le recours exercé devant le commissaire du travail est celui prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* qui se lit :

³ Article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective*.

124. [Plainte de congédiement] Le salarié qui justifie de trois ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

(...)

(m.a., vol. 2, onglet 3, p. 54)

[8] Or, s'il est vrai qu'habituellement la chose jugée vise les conclusions, elle « s'étend indirectement aux motifs lorsque ceux-ci "font corps avec le dispositif [ou] sont nécessaires pour [le] soutenir" »⁴, comme l'écrit ma collègue, la juge Rousseau-Houle, dans l'arrêt *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*⁵ un jugement qui trouve pleine application en l'espèce. Ici, le commissaire devait décider de la cause du congédiement pour ensuite la qualifier. Or, c'est exactement ce qu'il a fait. Il a entendu la preuve et en a tiré la conclusion que l'employeur avait établi, de façon prépondérante, le motif allégué, un licenciement pour des motifs économiques, et que cela constituait une « cause juste et suffisante de bris de lien d'emploi ». Je ne peux me convaincre que la Cour du Québec pourrait maintenant décider que la présomption de l'article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective* n'est pas renversée et que l'employeur, Les Automobiles d'Autray Inc., n'avait pas « une raison valable » de congédiement et accorder un dommage.

[9] Le jugement attaqué renvoie aux pages 11 et 12 de la décision du commissaire du travail qui fait une distinction entre la légalité et la validité de la fin de l'emploi lorsqu'il écrit :

⁴ *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, *infra*, note 5, p. 425.

⁵ [1990] R.D.J. 421 (C.A.). Elle cite dans l'extrait rapporté la décision de la Cour suprême dans *Ellard c. Millar*, [1930] R.C.S. 319, p. 326.

« Bref, en considérant la concomitance du moment de l'intervention du comité paritaire et de celui de la rupture de travail, le commissaire ne se demande pas si la fin d'emploi décidée unilatéralement par l'employeur constitue un "prétexte" visant à masquer un congédiement illégal (cf. *Commercial Photo* et *Hilton Québec* ([1980] 1 R.C.S. 536 et [1980] 1 R.C.S. 548)).

La question que se pose le commissaire du travail dans la présente affaire est la suivante : est-ce que la rupture de travail s'explique par une cause juste et suffisante, c'est-à-dire par une cause "suffisamment importante" (cf. *Control Data* [D.T.E. 84T-920]).

Bref, il s'agit dans la présente affaire de contrôler la validité (ou l'opportunité) et non la réalité de la rupture de travail subie par le plaignant en juin 1994. »

(m.a., vol. 1, onglet 15, p. 12)

[10] L'intimé plaide donc l'absence d'identité de cause. D'abord, le commissaire a mal interprété les arrêts *Commercial Photo*⁶ et *Hilton Québec*⁷ qu'il cite. En effet, la Cour suprême précise que le décideur doit déterminer la vraie cause du congédiement et examiner si le renvoi ne constitue qu'un prétexte. M. le juge Chouinard, dans l'affaire *Hilton*, écrivait :

« Et le commissaire-enquêteur et le juge du Tribunal du travail ont trouvé que la cause invoquée par l'appelante n'était pas une cause sérieuse et la véritable cause du congédiement, mais qu'elle était plutôt un prétexte, et que par conséquent l'appelante n'ayant pas fait la preuve d'une autre cause juste et suffisante, n'a pas repoussé la présomption de l'art. 16.

Ce faisant, ils n'ont fait qu'exercer la juridiction que leur confère le *Code du travail* et c'est à bon droit que l'émission d'un bref d'évocation a été refusée. »⁸

[11] Puis, le commissaire aurait dû se prononcer sur la question de savoir si l'intervention du Comité paritaire, au nom du salarié, a été la cause du congédiement survenu quelques jours plus tard. En effet, la motivation du congédiement doit non seulement être « suffisante » mais, au premier chef, légale en regard des lois d'ordre

⁶ *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

⁷ *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548.

⁸ *Id.*, p. 552.

public. Le commissaire du travail a pour mission statutaire de décider de la suffisance et de la justesse de la cause du congédiement ce qui implique, assurément, la justesse en regard des lois d'ordre public autant qu'en regard des déterminations de fait. Ces erreurs du commissaire auraient pu avoir des conséquences. Toutefois, en l'espèce, le commissaire a clairement défini la cause du départ de M. Tellier, une réorganisation administrative réelle, et par conséquent exclu le motif qu'il ne serait que le résultat d'un prétexte, une plainte au Comité paritaire. Personne n'a attaqué cette décision qui visait à décider si la cause du renvoi était « juste et suffisante » selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. Comment, maintenant, un autre tribunal pourrait-il examiner les mêmes faits pour décider si le départ de M. Tellier avait ou non « une raison valable » suivant les termes de l'article 30 de la *Loi sur les décrets de convention collective*? À l'évidence, la cause est la même. Quant à l'objet, le remède recherché, il vise dans un cas « le versement de l'indemnité réparatrice, (ainsi qu'un) délai-congé de 8 mois », écrit le commissaire, et dans l'autre « trois ans de salaire à titre de dommages exemplaires » est-il allégué à la déclaration. Dans l'une et l'autre procédure, c'est la réparation, par le paiement d'une indemnité, pour congédiement illégal.

[12] Dès lors, je suis d'avis que la triple identité de parties, de cause et d'objet est rencontrée. De plus, le motif de la décision du commissaire fait corps avec le dispositif comme dans l'arrêt *Liberty Mutual*⁹. C'est pourquoi, la requête en irrecevabilité alléguant la chose jugée aurait dû. être accueillie avec dépens.

M. le juge Fish et madame la juge Otis partagent l'opinion exprimée par monsieur le juge Gendreau.

M^e Benoit Sabourin (Râtelle, Râtelle et Associés), pour l'appelante.

⁹ *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, supra, note 5.

M^e Robert Beauséjour, pour l'intimé.