

## [EYB2020BRH2373](#)

Bulletin en ressources humaines

Décembre 2020

Raphaël ALLARD\*

Le statut de cadre supérieur au sens de la Loi sur les normes du travail : quoi de neuf à l'aube du 20e anniversaire de l'arrêt Beaulieu ?

### TABLE DES MATIÈRES

#### [INTRODUCTION](#)

#### [I- LE STATUT DE CADRE SUPÉRIEUR](#)

#### [II- LES DÉCISIONS](#)

[A. Delgadillo c. Blinds To Go Inc.](#)

[B. Corporatek inc. c. Khouzam](#)

[C. Cossette c. Moisson Mauricie/Centre-du-Québec](#)

#### [CONCLUSION](#)

#### Résumé

*L'auteur propose de recenser quelques décisions pertinentes concernant le statut de cadre supérieur, principalement en marge du recours logé selon l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, et ce, depuis l'arrêt de principe Commission des normes du travail c. Beaulieu rendu le 9 janvier 2001.*

#### INTRODUCTION

Depuis sa sanction en juin 1979 et l'entrée en vigueur de l'ensemble de ses dispositions en avril 1980<sup>1</sup>, la *Loi sur les normes du travail* (« la Loi » ou « LNT ») s'inscrit comme un véritable pilier dans le corpus législatif des lois du travail en droit québécois. Forte de sa modernisation et de ses modifications au fil des années, notamment celle de 2018, la Loi exige le respect d'un nombre important de normes du travail qui ont un caractère d'ordre public.

La Loi prévoit également différentes protections ainsi que des recours pour les salariés qui s'estiment lésés. L'un des principaux recours est celui permettant au salarié – et ce terme a une importance plus que sémantique – de contester son congédiement imposé sans cause juste et suffisante, en vertu de l'article 124 LNT.

Dans la mesure où le salarié respecte les conditions d'ouverture, notamment le respect du délai de rigueur de 45 jours, qu'il compte deux années de service continu, qu'il est victime d'un « congédiement » et qu'il ne dispose d'aucune procédure analogue de réparation, il peut requérir du Tribunal administratif du travail l'application des pouvoirs prévus à l'article 128 LNT, notamment la réintégration dans son poste.

Il est donc primordial pour tout employeur, entrepreneur et praticien du droit en rapports individuels du travail de connaître les principes entourant ce recours ainsi que les différentes exceptions pouvant justifier la présentation de moyens préliminaires.

L'une de ces exceptions est celle relative au statut de cadre supérieur.

#### I- LE STATUT DE CADRE SUPÉRIEUR

L'article 3(6<sup>o</sup>) LNT prévoit que certaines des dispositions de la Loi, notamment celles relatives au congédiement sans cause juste et suffisante et au congédiement faisant suite à une absence prévue à l'article 79.1 LNT, ne s'appliquent pas à l'employé se qualifiant comme cadre supérieur de son employeur.

Malgré cette disposition d'exception et l'interprétation restrictive qui doit en être faite, la Loi ne prévoit pas de définition précise de « cadre supérieur ». La doctrine et la jurisprudence ont été appelées, au fil des années, à proposer la définition de ce terme.

L'arrêt de principe consacrant la définition de « cadre supérieur » est, sans grande surprise et comme le titre de cette chronique l'indique, l'arrêt *Commission des normes du travail c. Beaulieu*<sup>2</sup>.

Dans cette décision, la Cour d'appel a consacré les six critères pertinents<sup>3</sup> pour la détermination d'un cadre supérieur, que nous jugeons pertinent de reproduire au long :

- 1) la position hiérarchique de l'employé est pertinente : il doit faire partie de la haute direction. À cet égard, il peut exister différents niveaux hiérarchiques de cadres : cadre de premier niveau, cadre intermédiaire et cadre supérieur ;
- 2) il faut examiner la gestion du personnel (cadre ou non) de l'employé dont le statut est contesté. [...] L'importance de son rôle, de sa discrétion, de sa liberté d'action (sans dépendance), et des pouvoirs qui lui permettent notamment de lier l'entreprise envers des tiers, sont autant de facteurs traditionnels qui deviennent alors déterminants dans de telles circonstances ;
- 3) les relations de l'employé avec le propriétaire : le cadre supérieur qui fait partie de la haute direction relève, en règle générale, directement du président de l'entreprise ou de ses propriétaires (tel le conseil d'administration) ;
- 4) les conditions de travail du salarié ainsi que son arrivée et sa progression dans l'entreprise ;
- 5) la participation de l'employé à la gestion : le cadre supérieur doit participer à l'élaboration des décisions politiques de l'entreprise, à savoir les stratégies et les politiques de cette dernière, ainsi qu'à la détermination des moyens pour assurer la rentabilité ou la croissance de l'entreprise ;
- 6) il doit jouir d'une grande autonomie, d'une importante discrétion et d'un pouvoir décisionnel important, et non être un simple exécutant des décisions et des priorités de l'employeur.

La Cour d'appel a également précisé que les cinquième et sixième critères étaient ceux devant faire l'objet d'une plus grande attention, les considérant comme des indices-clés, tout en mentionnant que l'ensemble des critères, lorsqu'applicables, pouvait être analysé pour déterminer si un employé d'une entreprise est un cadre supérieur.

À l'aube du 20<sup>e</sup> anniversaire de cette décision en janvier 2021, il est pertinent de recenser quelques décisions pertinentes sur ce statut phare dans la Loi.

## II- LES DÉCISIONS

Précisons d'entrée de jeu que l'arrêt *Beaulieu* demeure, encore à ce jour, la décision de principe à laquelle les juges administratifs du Tribunal administratif du travail font abondamment référence. Aujourd'hui plus que jamais, cette décision est immanquable pour tout praticien chargé d'analyser juridiquement le statut d'un salarié.

Ces précisions étant faites, nous proposons trois décisions qui revêtent, selon nous, une importance et une pertinence certaines. Enfin, permettons-nous de clarifier que la référence aux décisions présentées ci-dessous résulte d'un choix subjectif et personnel, mais que ce choix prend en compte leur fréquente considération par le Tribunal administratif du travail.

### A. *Delgadillo c. Blinds To Go Inc.*<sup>4</sup>

*Résumé pour le praticien : Importance de l'autorité départementale, fonctionnelle, régionale dans l'analyse du statut de cadre supérieur dans les grandes entreprises pouvant compter différentes divisions et tempérament sur l'interprétation restrictive à faire du statut de cadre supérieur.*

Cette décision est pertinente, car la Cour d'appel enseigne, entre autres choses, qu'il faut faire attention de ne pas neutraliser indûment l'application du statut de cadre supérieur au profit de l'interprétation restrictive que cette exception commande. En d'autres mots, il existe des cadres supérieurs dans les entreprises, et l'exception prévue par la Loi a certainement sa pertinence et peut trouver application.

La Cour d'appel précise également qu'un employé peut être un cadre supérieur et répondre à sa définition lorsqu'il est investi d'une autorité départementale ou régionale.

Dans cette affaire, la Cour d'appel a infirmé le jugement de première instance qui avait conclu qu'un directeur d'usine (directeur de la fabrication Canada<sup>5</sup>), faisant partie des sept directeurs d'une entreprise comptant 1 000 salariés, ayant une rémunération de près de 375 000 \$ avec la bonification, étant en contact direct avec les propriétaires et ayant l'occasion de donner son opinion sur les politiques applicables à l'usine dont il assumait la direction et l'opération n'était pas un cadre supérieur.

### B. *Corporatek inc. c. Khouzam*<sup>6</sup>

*Résumé pour le praticien : Recours devant les tribunaux de droit commun – analyse des faits est à privilégier et prudence sur l'importance du titre confié et les conditions salariales dans l'analyse du statut d'un cadre.*

La Cour d'appel précise dans cette décision une mise en garde à l'effet de ne pas accorder une importance disproportionnée au titre confié à un individu et à ses conditions salariales dans l'analyse du statut de cadre.

Bien que cet arrêt résulte d'un recours civil entrepris par une salariée (et non d'un recours devant le Tribunal administratif du travail), la prudence à laquelle la Cour d'appel invite s'applique même lors de l'analyse du cadre supérieur.

Dans cette affaire, la Cour d'appel a confirmé les jugements rendus dans les instances inférieures, concluant qu'une vice-présidente des affaires juridiques n'ayant aucun pouvoir de gestion ou de contrôle sur les orientations de l'entreprise n'avait pas un statut de cadre, et ce, même si elle bénéficiait d'un salaire annuel de l'ordre de 165 000 \$<sup>7</sup>. Aucune adéquation ne pouvait être faite entre le titre utilisé et les responsabilités lui incombant.

### C. *Cossette c. Moisson Mauricie/Centre-du-Québec*<sup>8</sup>

*Résumé pour le praticien : Référence à la réalité particulière des organismes à but non lucratif et distinction à faire entre le statut de cadre intermédiaire et cadre supérieur.*

Dans cette décision, la Commission des relations du travail (maintenant le Tribunal administratif du travail) a conclu que la directrice générale d'un organisme à but non lucratif dont la mission consiste à recueillir et à distribuer des denrées alimentaires à des organismes d'aide n'était pas un cadre supérieur. La directrice générale n'était pas la « tête dirigeante » en ce qu'elle avait peu de pouvoir de gestion ou de contrôle, compte tenu notamment des bénévoles membres du conseil d'administration et des comités ad hoc, tous impliqués dans la gouvernance de l'organisme.

Dans ce contexte, la directrice générale de cet organisme était tout au plus une cadre intermédiaire, mais certainement pas une cadre supérieur au sens de la Loi.

La Commission des relations du travail a également précisé que la situation particulière des organismes à but non lucratif devait être prise en considération dans l'analyse du statut de cadre supérieur. Elle s'appuie à ce titre sur une décision antérieure de 1994, qui évoque que ce n'était sûrement pas l'intention du législateur d'exclure les dirigeants de certains organismes à but non lucratif qui ont des conditions financières modestes, alors que les cadres supérieurs ont généralement les ressources pour réclamer devant les tribunaux de droit commun l'indemnité de fin d'emploi appropriée.

## CONCLUSION

En résumé, force est donc de constater qu'une fois de plus, la qualification juridique du statut de l'employé d'une entreprise doit être faite avec rigueur et attention. Comme l'adage connu l'enseigne : « chaque cas est un cas d'espèce », et il faut éviter tout amalgame. Il serait hasardeux pour tout praticien d'émettre une opinion sans se livrer à une analyse rigoureuse et factuelle des critères de l'arrêt *Beaulieu*.

Notons également, à la lumière des récentes décisions, que les tribunaux sont de plus en plus attentifs à la structure de l'entreprise concernée, y compris sa taille, sa constitution (société à capital fermé ou public) et la nature de ses activités.

Il sera intéressant d'observer, au cours des prochaines années, comment l'arrêt *Delgadillo* sera utilisé par les praticiens qui tenteront – nous pouvons le présumer – d'appliquer le concept d'autorité départementale ou régionale à certaines des situations qui leur sont soumises. Assisterons-nous à une extension jurisprudentielle du statut de cadre supérieur ?

Seul l'avenir nous le dira.

---

\* M<sup>e</sup> Raphaël Allard, avocat au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

1. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ressource électronique consultée le 30 octobre 2020

[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/structure_organisation/Pages/historique.aspx#:~:text=La%20Loi%20sur%20les%20normes,sur%20les%20normes%20du;%20travail)

[CNESST/structure\\_organisation/Pages/historique.aspx#:~:text=La%20Loi%20sur%20les%20normes,sur%20les%20normes%20du;%20travail](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/structure_organisation/Pages/historique.aspx#:~:text=La%20Loi%20sur%20les%20normes,sur%20les%20normes%20du;%20travail).

2. *Commission des normes du travail c. Beaulieu*, [REJB 2001-21823](#) (C.A.) [*Beaulieu*].

3. *Ibid.*, par. 21.

4. 2017 QCCA 818, [EYB 2017-279875](#).

5. *Blinds To Go Inc. (Marché du store inc.) c. Commission des relations du travail*, 2015 QCCS 5997, [EYB 2015-260041](#).

6. 2015 QCCA 170, [EYB 2015-247542](#).

7. *Khouzam c. Corporatek inc.* 2013 QCCS 4167, [EYB 2013-226273](#).

8. 2010 QCCRT 0356, [EYB 2010-178696](#).

Date de dépôt : 8 décembre 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.  
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.