

EYB2021BRH2406

Bulletin en ressources humaines

Février 2021

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Gagnon c. Grandchamp Chapiteaux inc. – Une multiplicité des recours est-elle à prévoir lors de plaintes formulées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ?

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

I– LES FAITS

II– LA DÉCISION

III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

CONCLUSION

Résumé

L'auteur commente cet arrêt dans lequel la Cour d'appel détermine que le recours d'une salariée pour l'obtention d'un délai-congé faisant suite à sa fin d'emploi est prescrit au motif que cette dernière a attendu la décision du Tribunal administratif du travail avant d'entreprendre son recours et ne bénéficie pas des avantages de l'article [2895](#) du Code civil du Québec.

INTRODUCTION

La prescription extinctive, ce concept juridique qui – grossièrement résumé – consiste en la déchéance de certains droits, est responsable, pour les années passées et celles à venir, de plusieurs maux de tête et cheveux gris pour tout praticien oeuvrant en litige civil.

Nombreuses sont les occasions où les différents praticiens rappelleront à leurs clients ou clientes les dates d'échéance et les mesures à prendre afin de sauvegarder leurs droits.

Cette question d'action à prendre afin de sauvegarder un droit que l'on pourrait souhaiter exercer à court ou moyen terme est d'ailleurs une des conclusions centrales de la décision *Gagnon c. Grandchamp Chapiteaux inc.*¹.

Même si cet arrêt concernait, initialement, une fin d'emploi contestée devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le débat juridique s'est vite tourné vers l'application – appropriée ou non – de l'article [2895](#) C.c.Q., et ce, lorsqu'un salarié réclame devant une autre instance un préavis à la suite d'une décision défavorable du TAT.

I- LES FAITS

Avant de résumer et commenter les motifs de la décision de la Cour d'appel, il importe de faire un résumé chronologique des différentes instances concernées.

Le 28 juillet 2015, M^{me} Nancy Gagnon, ex-commis comptable pour la société Grandchamp Chapiteaux inc. (l'employeur), a déposé une plainte contestant un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article [124](#) de la *Loi sur les normes du travail*², et ce, concernant la fin de son emploi en date du 16 juin 2015.

Au terme de six jours d'audience devant le Tribunal administratif du travail, le juge administratif François Beaubien a rejeté la plainte de M^{me} Gagnon³. Ce dernier a conclu à la présence d'un licenciement compte tenu de la réorganisation administrative de l'employeur.

Il a été démontré durant cette audience, notamment par le comptable de l'employeur, que la société éprouvait des difficultés financières importantes au cours des années 2014 et 2015. Sa situation était si précaire que l'employeur peinait à rembourser aux autorités fiscales les taxes perçues dans le cadre de l'exploitation de l'entreprise.

En août 2014, les services d'un conseiller en redressement d'entreprise ont été retenus et des améliorations ont été apportées au modèle d'affaires. La contribution de la salariée a été requise à plusieurs niveaux et celle-ci a vécu des difficultés éthiques à répondre aux demandes faites par le principal représentant de l'employeur.

D'autres difficultés sont également survenues au cours de l'année 2015, créant toutes, de façon globale, une détérioration notable de la relation entre l'employeur et la salariée.

En juin 2015, après 11 ans de service continu, l'employeur a informé la salariée de la nécessité de procéder à une restructuration administrative et, de fait, à l'abolition de son poste. Elle a donc été informée de son licenciement, pour des motifs économiques.

Ce licenciement s'inscrivait alors dans un contexte plus large, l'employeur ayant également dû abolir le quart de soir assurant l'entretien du matériel en plus de réduire les dépenses et les opérations au strict nécessaire.

Au terme d'une analyse minutieuse de la preuve, le juge administratif François Beaubien a retenu le moyen de défense de l'employeur, estimant qu'il y avait eu démonstration qu'il s'agissait d'un véritable licenciement et qu'il ne s'agissait pas d'un prétexte pour mettre fin à l'emploi de M^{me} Gagnon.

Par suite de cette décision et forte de la conclusion de l'existence d'un licenciement, la salariée a déposé une demande introductive d'instance devant la chambre civile de la Cour du Québec afin de réclamer un préavis de délai-congé et des dommages moraux.

L'employeur a alors soulevé l'irrecevabilité du recours, alléguant les effets de la prescription extinctive, la fin d'emploi remontant à plus de trois ans.

Le 24 juillet 2019, l'honorable Sophie Lapierre, j.c.q., a donné raison à l'employeur en statuant que la salariée ne pouvait bénéficier de l'article [2895](#) C.c.Q., la décision du TAT étant une décision traitant du fond de l'affaire⁴.

En effet, elle a conclu que la détermination du congédiement sans cause juste et suffisante est au cœur de la compétence du TAT et qu'il n'est pas opportun, comme le propose le procureur de la salariée, de scinder l'existence d'un congédiement et celle de la cause juste et suffisante. Elle termine en mentionnant que la salariée se devait d'anticiper la possibilité d'un résultat défavorable devant le TAT et que, de ce fait, elle devait protéger ses droits.

L'article [2895](#) C.c.Q. ne lui est malheureusement d'aucun secours.

II– LA DÉCISION

Le 18 novembre 2020, la Cour d'appel, dans une formation majoritaire, a confirmé la décision rendue par l'honorable Sophie Lapierre, j.c.q.

Alléguant que la juge de première instance avait erré en droit sur l'interprétation de l'article [2895](#) C.c.Q., la salariée a fait appel de cette décision aux effets très importants. La décision de première instance déclarait que la salariée ne pouvait se prévaloir de cette disposition et que son recours pour l'obtention d'un préavis de délai-congé était prescrit.

Avant d'aller plus loin, analysons le libellé de cet article :

[2895](#). Lorsque la demande d'une partie est rejetée sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire et que, à la date du jugement, le délai de prescription est expiré ou doit expirer dans moins de trois mois, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la notification de l'avis du jugement, pour faire valoir son droit.

Il en est de même en matière d'arbitrage ; le délai de trois mois court alors depuis le dépôt de la sentence, la fin de la mission des arbitres ou la notification de l'avis du jugement d'annulation de la sentence. (Nos soulignements)

Le noeud de la présente affaire résidait donc principalement sur la qualification à donner à la décision rendue par le Tribunal administratif du travail le 2 novembre 2018, lorsque la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante fut rejetée.

L'appelante estimait, tant en première instance que devant la Cour d'appel, que cette décision ne traitait pas du fond de l'affaire, mais plutôt d'une condition d'ouverture et, donc, que l'article [2895](#) C.c.Q. doit recevoir pleine application.

Or, la Cour d'appel a conclu que non.

La Cour a déterminé que le TAT était saisi du fond de l'affaire lorsqu'il a déterminé, et ce, après avoir entendu la preuve et les moyens des parties, que la salariée avait été l'objet d'un licenciement, et non d'un congédiement. *De facto*, sa plainte pour *congédiement* sans cause juste et suffisante devait être rejetée, le TAT n'ayant pas compétence.

La décision du TAT décidait du fond de l'affaire et non simplement d'une question dite préliminaire ou de compétence. La Cour d'appel retient d'ailleurs « que la qualification juridique de la fin d'emploi n'est pas une question attributive de compétence »⁵. Dans ce contexte, la décision de première instance était bien fondée et l'appel a été rejeté.

III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

L'arrêt commenté nous apparaît particulièrement intéressant compte tenu des effets pratiques qu'il peut engendrer pour les salariés, les employeurs, et possiblement pour la CNESST.

La Cour d'appel envoie un message clair aux différents salariés de faire preuve d'une très grande prudence et de prendre toutes les mesures pour sauvegarder leurs droits. Elle reconnaît qu'il est désormais hasardeux pour tout salarié d'attendre une décision éventuelle du TAT avant d'exercer un droit visant à réclamer un préavis de délai-congé.

Dans le contexte de cette décision, plusieurs questions viennent immédiatement à l'esprit : est-ce qu'une multiplicité des recours pour les salariés et, indirectement, pour les employeurs est à prévoir ? Le mandat de la CNESST lui permettra-t-il d'assurer la représentation des salariés pour de telles réclamations en préavis de délai-congé ?

À cette dernière question, nous croyons que non.

Il serait surprenant que la juridiction et la compétence de la CNESST l'autorisent, sous le couvert de l'application de la *Loi sur les normes du travail* à réclamer le préavis exigible en vertu d'une disposition du *Code civil du Québec*, précisément l'article [2091](#).

Dans ce contexte, il appartiendrait donc aux salariés, eux-mêmes, d'entreprendre leur recours même s'ils se prévalent des protections offertes par la *Loi sur les normes du travail*. Une mise en garde sera sans doute faite à ce sujet par les procureur(e)s oeuvrant pour le contentieux de la CNESST.

Avec les commentaires actuels sur l'accessibilité du système de justice, il est permis de se demander si les salariés pourront se permettre d'être proactifs, alors qu'un élément déterminant des protections offertes par la *Loi sur les normes du travail* demeure, de façon évidente, la représentation gratuite offerte par la CNESST. La conclusion en droit de la Cour ajoutera certainement une pression sur les épaules des différents salariés.

En terminant et à la lumière de cette décision et des faits particuliers, une question mérite d'être posée : est-ce que la Cour du Québec aurait appliqué différemment l'article [2895](#) C.c.Q. si la décision rendue par le TAT avait été une décision interlocutoire, faisant suite à une objection préliminaire de l'employeur ?

Selon les motifs de la Cour d'appel, il est permis de croire que non.

CONCLUSION

La décision commentée est, une fois de plus, une illustration de l'extrême prudence à observer lors de l'exercice des droits contractuels.

À l'occasion de leur fin d'emploi, les salariés auront tout avantage à obtenir des conseils juridiques et possiblement entreprendre un recours, quitte à ce qu'il fasse l'objet d'une suspension des procédures vu l'existence d'une litispendance, pour éviter de subir le triste dénouement qu'a connu la salariée dans ce dossier.

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

[1.](#) 2020 QCCA 1544, [EYB 2020-366585](#).

[2.](#) RLRQ, c. N-1.1.

[3.](#) *Gagnon et Grandchamp Chapiteaux inc.*, 2018 QCTAT 5287, [EYB 2018-304798](#).

[4.](#) *Gagnon et Grandchamp Chapiteaux inc.*, 2020 QCCQ 4651, [EYB 2019-315053](#).

[5.](#) Par. 16 de la décision commentée.

Date de dépôt : 9 février 2021

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