Me Michael D'Amours
Avocat et conseiller juridique en droit du travail
Association des cadres des CPE

Le Coin Droit – Mai 2023

Développements jurisprudentiels récents

Nous le vivons tous et toutes : le monde du travail a évidemment subi des transformations importantes dans les dernières années et celles-ci sont intimement reliées aux changements qui s'opèrent dans la société et dans nos vies. Pensons par exemple à la pandémie, à la pénurie de main-d'œuvre, aux évolutions technologiques!

Les tribunaux interprètent la règle de droit à la lumière des problématiques contemporaines et des réalités actuelles. Notamment dans le domaine du travail et de l'emploi, les tribunaux rendent des décisions qui participent à faire évoluer les pratiques. Et qui peuvent par ailleurs nous faire réfléchir aux décisions de gestion à préconiser.

Le présent Coin Droit *vise à présenter quelques récents développements jurisprudentiels du monde du travail qui sont susceptibles d'être d'intérêt pour vous en tant que gestionnaires. Voyons donc quelques-uns de ces développements que j'ai relevés.*

Une rémunération de 3 heures pour 20 minutes d'évaluation en virtuel : interprétation d'une disposition de la Loi sur les normes du travail dans le contexte du télétravail

➔ Jugement complet

Dans une sentence arbitrale rendue en octobre 2022, le tribunal d'arbitrage a déterminé que le plaignant avait droit à une rémunération de trois (3) heures pour sa participation à son évaluation du rendement bien que la rencontre ait seulement duré vingt (20) minutes. Cette détermination a été rendue en application de l'article 58 de la Loi sur les normes du travail. Il est à noter que le plaignant a été convoqué en évaluation durant la semaine pour accommoder le supérieur immédiat, alors que le plaignant ne travaillait que les samedis et dimanches. La rencontre d'évaluation, qui se trouve au cœur de la relation employeur-employé dira l'arbitre, a eu lieu dans le cours normal de l'emploi du plaignant. L'employé n'effectuait pas sa prestation de travail habituelle durant cette rencontre virtuelle, mais celui-ci ne répondait pas moins à l'exécution de ses tâches. Le tribunal d'arbitrage fait la mention suivante au paragraphe 48 de la décision : « il ne s'agit pas d'une activité sociale. C'est intimement relié à la relation employeur-salarié ».

Congédier un cadre par téléphone n'est pas l'idée du siècle?

➔ Jugement complet

Dans cette affaire devant la Cour supérieure du Québec, le demandeur (qui occupait un poste de vice-président) réclamait un préavis de son ex-employeur qui l'a congédié sans motifs. À la suite de l'analyse des critères par le tribunal (l'âge, l'ancienneté, l'importance et la nature du poste, la rémunération globale d'environ 600 000 $), le demandeur réussit notamment à obtenir un préavis supérieur à ce que l'employeur lui avait offert. De manière importante, il est à noter que l'employeur a procédé au congédiement par téléphone.

Le juge écrit ceci à cet égard, au paragraphe 78 du jugement : « Il est tout à fait inacceptable et indigne de congédier (…) lors d'une conférence téléphonique de six minutes, surtout qu'elle survient le lendemain de son retour de vacances et qu'il s'agit d'un cadre élevé dont la performance est importante dans l'entreprise. Il n'existe pas de bonne façon de congédier quelqu'un, mais il y a de mauvaises façons de le faire, c'en est une. ». Le juge conclut sur ce point que l'employeur ne prend pas les moyens de protéger la dignité du cadre comme le lui impose l'article 2087 du Code civil du Québec et viole aussi son obligation de bonne foi. Le tribunal a condamné l'employeur à verser au demandeur des dommages moraux pour la façon dont le congédiement a été effectué.

En somme, il convient de rappeler que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. Ce jugement nous enseigne que la protection de la dignité doit aussi être au rendez-vous lors d'une fin d'emploi

Accident de travail à son domicile

➔ Jugement complet

Dans cette décision, une agente à la clientèle en télétravail a subi un accident « à l'occasion du travail » lorsqu'elle a fait une chute dans l'escalier de son domicile quelques minutes après le début de sa pause repas. Le tribunal a conclu qu'elle doit bénéficier de la même protection qu'un travailleur qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. Le cadre d'analyse de cette décision a été repris notamment dans une > autre décision de la division de la santé et de la sécurité du travail du Tribunal administratif du travail rendue (TAT) en mars 2023.

Depuis l'entrée en vigueur des modifications au régime de santé et sécurité au Québec, l'article 5.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit que cette loi s'applique aussi aux travailleurs en télétravail.

N'hésitez pas à cliquer sur les hyperliens si vous souhaitez aller plus loin, vous y trouverez les textes complets des décisions citées dans le présent *Coin Droit!*

Le COIN Droit

Rédaction
Me Michael D'Amours CRHA, avocat

Direction
Élyse Lebeau

Mise en page et révision
Brigitte Lépine

Le COIN Droit est une publication mensuelle de l'Association des cadres des CPE.

© ACCPE 2023. Toute reproduction est autorisée en mentionnant la source.

Vous soutenir est notre engagement !

ASSOCIATION des CADRES des CPE