

Actualité juridique

Recours fondé sur l'art. 124 LNT : une invitation du TAT à choisir son propre procureur?

Juillet 2017

Droit de l'emploi et du travail

Le 19 juin 2017, la division des relations du travail du TAT a rendu une [décision](#)¹ originale en ordonnant à un employeur de rembourser au salarié les honoraires raisonnables et les frais supportés pour exercer son recours, et ce, jusqu'à l'exécution complète de la décision accueillant une plainte aux termes de l'art. 124 LNT.

La décision

À la lumière de la preuve qui lui a été présentée, le TAT a décidé que le congédiement imposé brutalement au salarié était injuste et que sa plainte aux termes de l'art. 124 LNT devait être accueillie. Le juge administratif Raymond Gagnon (le juge) a donc déterminé que le salarié avait droit à une indemnité pour perte de salaire, mais il a refusé d'ordonner sa réintégration ou de lui octroyer des dommages moraux.

Toutefois, et c'est ce qui est intéressant dans cette affaire, le juge a décidé que les circonstances en l'espèce justifiaient le remboursement des honoraires et des frais que le salarié a supportés, afin de lui permettre d'être intégralement indemnisé pour les frais et dépenses causés par son congédiement et l'exercice de son recours – ceci, malgré le fait que le salarié ait retenu les services d'un procureur privé pour faire valoir ses droits, alors que la CNESST aurait tout à fait pu le représenter.

La justification

Premièrement, le juge fait référence à la Charte québécoise et mentionne que, dans le cadre de sa plainte en vertu de l'art. 124 LNT, le salarié avait le droit de se faire représenter par le procureur de son choix. Ensuite, le juge précise que si un salarié confie le mandat de le représenter devant le TAT à un représentant autre que celui de la CNESST, il doit assumer ce choix, notamment sur le plan des honoraires que ce procureur lui demandera pour ses services.

Toutefois, si le tribunal juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, comme en l'espèce, ce choix ne le prive pas du droit d'obtenir le remboursement de la totalité ou encore d'une partie de ces frais.

Citant divers jugements, le juge conclut que le remboursement des honoraires et frais de défense peut être accordé au titre de mesures de réparation complémentaires lorsque le comportement de l'employeur, sans être nécessairement empreint de mauvaise foi, est néanmoins téméraire et que sa décision résulte d'une conduite malhabile. Il ajoute que le remboursement peut aussi prendre assise sur le fait que l'employeur a indûment allongé la durée des débats.

Ici, selon le juge, l'employeur a présenté une très longue preuve qui dépassait largement les seuls motifs initialement invoqués pour justifier le congédiement du salarié – les audiences pour recevoir la preuve et les arguments des parties

ont duré six jours. Le débat qui a résulté de la nature de la preuve présentée par l'employeur et à laquelle le salarié a dû répondre justifie le remboursement des honoraires et frais qu'il a supportés, afin de lui permettre d'être intégralement indemnisé pour les frais et dépenses causés par son congédiement et l'exercice de son recours.

Quoi retenir?

Ce type d'ordonnance est plus commun lors de l'exercice, par un employé œuvrant dans une entreprise sous juridiction fédérale, du recours prévu à l'art. 240 du *Code canadien du travail*. En effet, considérant que la CNESST offre les services d'un procureur au salarié lorsqu'elle estime que son recours aux termes de l'art. 124 LNT est bien fondé à première vue, il n'est pas nécessaire pour un salarié de réclamer de tels remboursements. Par ailleurs, lorsque de tels frais sont effectivement réclamés par un salarié représenté par un procureur privé, la CRT (maintenant la division des relations du travail du TAT) a fixé des barèmes de 1 500 \$ par journée d'audience, en plus d'une journée de préparation pour chacune d'elles.

Il sera intéressant de voir si cette décision s'inscrit dans une nouvelle tendance décisionnelle au TAT. Si tel est le cas, cela pourra inciter plus de salariés exerçant un recours en vertu de l'art. 124 LNT à choisir d'être représentés par des procureurs de leur choix plutôt que par ceux de la CNESST. Dans certaines circonstances, ils pourront réclamer avec succès d'être remboursés pour les frais engagés en conséquence de ce choix. Les indemnités que devront payer les employeurs dans ces cas s'en trouveront indéniablement augmentées.

Philippe Bélisle
Pier-Olivier Poisson

Note

¹ *Blanchette et Corporation de la Salle Albert-Rousseau inc.*, 2017 QCTAT 2737

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Marie-Hélène Jetté	Montréal	+1 514.847.4650	marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.