

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-086275-156  
500-17-087409-150  
500-17-087408-152

DATE : 13 février 2018

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MARC ST-PIERRE, J.C.S.**

---

**No. 500-17-086275-156**

**ARA STEPANIAN**

Demandeur

c.

**RÉSEAUX SANS FILS CALAMP INC.**

Défenderesse

---

**No. 500-17-087409-150**

**GORDON ROULEAU**

Demandeur

c.

**RÉSEAUX SANS FILS CALAMP INC.**

Défenderesse

---

**No. 500-17-087408-152**

**DENIS MÉTHOT**

Demandeur

c.

**RÉSEAUX SANS FILS CALAMP INC.**

Défenderesse

---

## JUGEMENT

---

[1] Le Tribunal est saisi de trois (3) recours d'ex-employés contre la compagnie qui les a mis à pied pour une période temporaire; ils croient en réalité avoir été congédiés et réclament un délai-congé plus des dommages moraux, exemplaires et punitifs.

### PRÉAMBULE

[2] C'est en janvier 2015 que sont entreprises les poursuites contre Calamp par les trois (3) demandeurs et ce, dans la même instance; en mars 2015, la demanderesse prend d'abord une requête en rejet de la poursuite, qui sera éventuellement ajournée *sine die* en août 2015, puis une requête pour disjoindre les procédures des demandeurs; cette demande est accueillie le 16 mars 2015 par un jugement ordonnant aux demandeurs de poursuivre séparément leur recours mais décidant aussi que les trois (3) dossiers seront entendus sur la même preuve et jugés par le même juge.

[3] Toujours en mars 2015, la procédure initiale est amendée pour y retrancher comme demandeurs Messieurs Méthot et Rouleau puis deux (2) requêtes introductives d'instance nouvelles sont prises respectivement par Messieurs Méthot et Rouleau.

[4] Calamp fait une demande en rejet d'allégations dans le dossier d'origine dont Monsieur Stepanian est dorénavant le seul demandeur et le 24 avril, la demande est rejetée parce que, bien que la procédure introductive contienne des allégations concernant les autres demandeurs qui sont devenues superfétatoires, cela n'a aucun impact sur la poursuite.

[5] Les procédures sont ensuite continuées séparément : trois (3) défenses, trois (3) réponses et trois (3) déclarations communes pour inscription; dans leur déclaration commune pour l'inscription, non seulement les demandeurs ont annoncé les mêmes témoins dans les trois (3) dossiers, c'est-à-dire les trois (3) demandeurs eux-mêmes, mais encore la défenderesse elle-même a aussi annoncé les mêmes témoins dans tous les dossiers même si certains d'entre eux venaient témoigner en rapport avec des circonstances s'appliquant seulement à l'un ou l'autre des demandeurs.

[6] À l'audience, le Tribunal a refusé la demande de la défenderesse pour que la preuve soit administrée de façon telle que les demandeurs ne témoignent pas en présence les uns des autres en fonction de la règle d'exclusion des témoins.

[7] Le Tribunal a refusé considérant l'opposition des demandeurs qui par l'entremise de leur procureure ont invoqué le droit d'être présents pendant toute l'instruction, incluant le témoignage des autres demandeurs; le Tribunal a fait droit à cette prétention.

[8] Par ailleurs, le Tribunal ne rendra qu'un seul jugement pour les trois (3) dossiers; en rapport avec la remarque de la procureure de la défenderesse qui expliquait que la scission a été demandée pour permettre un appel à l'égard de l'un ou l'autre seulement des demandeurs, le Tribunal est d'avis qu'il n'y a pas là de difficulté : l'appel peut être présenté pour une partie seulement du jugement à l'égard de l'un ou l'autre des demandeurs ou de deux (2) d'entre eux, ou par l'un ou l'autre des demandeurs ou deux (2) d'entre eux.

### **CHRONOLOGIE**

[9] En décembre 2013, Calamp annonce à ses employés qu'elle ferme son bureau de Montréal; le poste de travail des trois (3) demandeurs est relocalisé, par décision unilatérale de Calamp, dans leur résidence; ce sont les demandeurs eux-mêmes qui prennent les dispositions pour effectuer le déménagement de l'équipement et de leurs effets durant la période des Fêtes.

[10] En janvier 2014, à peine quelques semaines plus tard, le 17, Calamp envoie à ses trois (3) employés un avis de mise à pied temporaire pour le 3 février (qui est un lundi, le dernier jour de travail étant le vendredi 31 janvier).

[11] Monsieur Stepanian, le 20, répond par lettre qu'il préfère voir son emploi terminé avec une paie de séparation qui lui permettrait de prendre son temps pour trouver un nouvel emploi; l'employeur refuse.

[12] Respectivement le 26 février et le 14 mars, MM. Stepanian et Méthot déposent une plainte de congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*.

[13] Le 31 mars 2014, Monsieur Méthot débute dans un nouveau travail avec un salaire plus bas malgré l'augmentation de ses heures de travail; il a aussi d'autres conditions moins favorables, soit une réduction de ses vacances.

[14] Au début d'avril 2014, Monsieur Rouleau est rappelé au travail par Calamp, pour huit (8) semaines; à la fin du mois de mai, il est à nouveau mis à pied toujours pour une période temporaire.

[15] Pour sa part, c'est le 14 mai 2014 que Monsieur Stepanian commence à travailler dans un nouvel emploi avec également un salaire moindre et une augmentation de ses heures de travail; il a aussi perdu le bénéfice d'assurance groupe.

[16] Le 16 juin 2014, Monsieur Rouleau obtient une offre d'emploi avec un salaire réduit lui aussi même si impliquant une augmentation de ses heures de travail; Monsieur

Rouleau accepte.

[17] Le 23 juin 2014, Calamp rappelle au travail Messieurs Méthot et Stepanian pour le 28 juillet 2014; à la suite d'échange d'informations, il appert que le rappel au travail serait uniquement pour une période temporaire, en fonction de quoi, les deux (2) décident de ne pas accepter la demande de Calamp et de rester dans leur nouvel emploi.

[18] Le 28 juillet 2014, Calamp envoie à Messieurs Méthot et Stepanian une lettre par laquelle elle leur annonce qu'elle accepte leur démission.

[19] Le 28 octobre 2014, Calamp envoie une deuxième lettre de rappel au travail à Monsieur Rouleau qui hésite, étant plus intéressé par son travail chez la défenderesse que par celui qu'il exécute dans son nouvel emploi qui lui offre en plus des conditions inférieures.

[20] Le 3 novembre, Calamp exige une réponse et Monsieur Rouleau, considérant qu'elle n'offre pas de sécurité d'emploi et qu'il risque une nouvelle mise à pied dans les six (6) mois de son retour, décide de rester chez son nouvel employeur; le 12 novembre 2014, Calamp envoie une lettre à Monsieur Rouleau pour lui annoncer qu'elle accepte sa démission.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

- 1.- Est-ce que la mise à pied des demandeurs par la défenderesse équivaut dans les circonstances de l'espèce à une rupture de leur lien d'emploi?
- 2.- Quand l'emploi des demandeurs a t'il prit fin?
- 3.- Le cas échéant, quel est le délai-congé auquel les demandeurs ont droit?
- 4.- Advenant que l'emploi de Monsieur Rouleau se soit terminé avant juillet 2014, est-ce que le Tribunal doit opérer compensation avec le montant d'argent que lui donnerait son délai-congé pour la valeur des options d'achat d'actions qui lui ont été octroyées par l'employeur en juillet 2014?
- 5.- Est-ce que les employés ont droit à des dommages moraux, exemplaires ou punitifs et, le cas échéant, combien?

## **ARGUMENTATION**

[21] La procureure des demandeurs plaide d'abord que la défenderesse a procédé à un congédiement déguisé de ses trois (3) clients après les avoir forcés à travailler à partir de la maison; aucun document n'a été fourni pour un remboursement des frais et dépenses occasionnées par le déménagement et l'installation de l'équipement à la

maison.

[22] De plus, contrairement à ce que la directrice des ressources humaines de la défenderesse a dit dans son témoignage, il ne s'agissait pas simplement d'apporter son portable chez soi : des équipements prenant l'espace d'une pièce dans une maison étaient nécessaires pour l'exécution du travail; dans le cas de l'un des trois (3) employés, Monsieur Denis Méthot, il a même dû chasser un enfant de sa chambre pour l'installer avec son frère; un autre a pris la moitié de son salon.

[23] Le Tribunal intervient alors pour dire ne pas pouvoir considérer que le déménagement, même imposé aux employés, ne constitue pas en soi un congédiement déguisé puisque les employés ont continué à travailler et à être payé jusqu'en fin janvier 2014, le déménagement s'étant effectué pendant la période des Fêtes 2013-2014.

[24] Par ailleurs, continue le Tribunal, la mise à pied à la fin du mois de janvier, pour constituer un congédiement déguisé, doit être un prétexte utilisé délibérément par l'employeur pour se débarrasser des employés; or, la preuve livrée par le témoignage du représentant de la compagnie voulant que les projets sur lesquels les employés travaillaient avaient subi un ralentissement, notamment à cause d'une décision d'une commission fédérale américaine de ne pas accorder une licence, n'a pas été contredite.

[25] Néanmoins, a poursuivi le Tribunal, les employés peuvent avoir droit malgré tout à un délai-congé si leur mise à pied temporaire constituant un changement substantiel à leurs conditions de travail n'est pas accepté par eux; le Tribunal ajoute que, d'autre part, pour les dommages moraux, ils peuvent être dus même s'il n'y a pas de congédiement déguisé dans la mesure où l'employeur se serait comporté de façon fautive dans sa façon de procéder à l'occasion de la mise à pied des employés; quant aux dommages exemplaires ou punitifs, ils ne peuvent être dus à moins d'une disposition spécifique dans la loi, comme dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, ce qui ne paraît pas être le cas en l'espèce.

[26] À la suite de la discussion avec le Tribunal, la procureure accepte de passer la parole à la procureure de la défenderesse pour revenir plus tard en réplique.

[27] La procureure de la défenderesse plaide d'abord un jugement de la Cour d'appel dans *Groupe Lelys inc.* dans lequel il est écrit « que la mise à pied pour des raisons d'ordre économique est une pratique courante et acceptée au Québec »<sup>1</sup>; le jugement réfère au jugement de la Cour suprême du Canada dans *Cabiakman*<sup>2</sup>; dans ce jugement, la Cour suprême écrivait que « la mise à pied temporaire n'est pas considérée en principe comme une

<sup>1</sup> *Groupe Lelys inc. c. Lang*, 2016 QCCA 68 (voir paragraphe 16).

<sup>2</sup> *Cabiakman c. Industrielle-Alliance, Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195.

rupture du contrat de travail »<sup>3</sup>.

[28] La procureure souligne ensuite que le rappel de Messieurs Denis Méthot et Ara Stepanian était pour une durée indéfinie; par comparaison, un autre employé non partie à la présente instance, Monsieur Charles Viel, également rappelé au travail pour une durée indéterminée, y est toujours resté, jusqu'à aujourd'hui; par contre, deux (2) autres employés, également non partie à la présente instance, Madame Kim An Dong et Monsieur P. Maynard, mis à pied à la fin de janvier 2014, se sont vus annoncer la terminaison de leur emploi en mai 2014 parce que, à ce moment-là, l'employeur s'est aperçu qu'il ne pourrait les rappeler; la procureure en infère que la mise à pied temporaire des trois (3) demandeurs n'était pas fictive.

[29] La procureure de Calamp attire aussi l'attention du Tribunal sur des courriels de Monsieur Stepanian suite à son rappel au travail en juin dans lesquels il s'informe sur la nature des assignations qui lui seront confiées et sur la durée éventuelle de son retour au travail, malgré qu'il ait dans les jours suivants l'annonce de sa mise à pied en janvier dénoncé à la défenderesse son refus d'une mise à pied temporaire.

[30] La procureure indique également que Monsieur Stepanian, au même titre que les deux (2) autres employés, a continué à bénéficier de son assurance groupe après avoir été mis à pied.

[31] Sur le tout, si le Tribunal en venait à la conclusion qu'il y a eu terminaison d'emploi par Calamp, et non pas démission, le point de départ du délai-congé pour Monsieur Stepanian devrait se situer au 28 juillet 2014, le premier jour où il aurait dû revenir au travail suite à son rappel et que l'employeur a considéré comme la date de sa démission.

[32] La procureure de la défenderesse plaide par ailleurs un jugement de la Cour suprême du Canada dans *Safeway*<sup>4</sup> où celle-ci écrivait qu'une mise à pied ne met pas fin à la relation avec l'employeur.

[33] La procureure mentionne d'autre part que la directrice des ressources humaines à qui les courriels de Monsieur Stepanian étaient adressés a fourni les réponses par des courriels des 3 et 18 juillet 2014; cependant, Monsieur Stepanian n'est pas revenu sur l'offre de retour au travail.

[34] Aussi, poursuit la procureure, s'il y a eu terminaison de l'emploi de Monsieur Stepanian par le fait de son obligation de travailler à partir de la maison, ça ne peut qu'être que le 18 juillet 2014 que cela survient puisque c'est dans le courriel de cette date

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, au paragraphe 39.

<sup>4</sup> *Canada Safeway Ltd c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079 (au paragraphe 71).

que la directrice des ressources humaines l'informe de son refus de lui accorder une compensation pour l'utilisation à la maison de son espace de travail.

[35] Si le Tribunal décidait, ajoute la procureure, que l'employé peut refuser un retour au travail pour réclamer plutôt le délai congé, cela constituerait une érosion du droit de gérance; la procureure réfère d'ailleurs à une décision de la *Commission des relations du travail* dans laquelle il avait été décidé que c'est l'employé qui avait rompu son lien d'emploi en refusant son retour au travail à la suite d'une mise à pied temporaire<sup>5</sup>.

[36] D'autre part, en qui concerne les dommages moraux, il n'y a pas eu de preuve de dommages et il n'y a pas eu faute de l'employeur qui seule pourrait y donner ouverture; la procureure réfère à un jugement de la Cour suprême du Canada établissant les critères pour les dommages moraux et les dommages punitifs<sup>6</sup>.

[37] La procureure cite également un autre jugement de la Cour suprême du Canada dans *Evans*<sup>7</sup> dans lequel celle-ci mentionnait entre autres que l'employé a l'obligation d'accepter un retour au travail à titre de mitigation de ses dommages; en l'espèce, l'employeur n'aurait pas à payer la différence entre le salaire que les employés ont reçu dans leur nouvel emploi par rapport à leur salaire antérieur puisque, précisément, ils ont refusé de revenir travailler pour la défenderesse.

[38] En ce qui concerne plus particulièrement Monsieur Rouleau, il a accepté le travail à la maison et il a accepté un retour au travail du 2 avril au 30 mai 2014; c'est le deuxième rappel annoncé par une lettre d'octobre 2014 pour un retour le 1<sup>er</sup> décembre qu'il n'a pas accepté.

[39] De plus, s'il y avait terminaison de l'emploi de Monsieur Rouleau au 17 janvier 2014<sup>8</sup>, il n'aurait plus été éligible en juillet 2014 aux options sur des actions qui lui ont été attribués par la compagnie ayant une valeur de 28 173,50 \$ - il devrait donc les rembourser; d'autre part, la valeur de ces options d'achat d'actions ne peut servir à établir le montant du revenu de Monsieur Rouleau pendant le délai-congé puisqu'il s'agit d'un avantage accordé discrétionnairement par l'employeur – rien ne prouve qu'il en aurait bénéficié en 2014.

[40] La procureure des demandeurs, reprenant la parole, revient d'abord sur différents éléments factuels; d'abord, elle fait référence à un courriel du 3 juillet 2014 de la

<sup>5</sup> St-Amand et 9056-5912 Québec inc. (Burger King Rimouski), 2006 QCCRT 0023.

<sup>6</sup> *Honda Canada Inc. c. Keays*, [2008] 2 R.C.S. 362.

<sup>7</sup> *Evans v. Teamsters Local Union No 31*, [2008] 1 R.C.S. 661.

<sup>8</sup> Le 17 janvier 2014 est la date de la lettre confirmant la mise à pied temporaire mais le dernier jour travaillé est le 31 janvier 2014.

directrice des ressources humaines à Monsieur Denis Méthot, là où celle-ci réfère à une conversation avec Monsieur Méthot du 26 juin 2014, pour souligner (la procureure) qu'il lui a fait état de sa préférence pour voir son emploi terminé (plutôt que de revenir au travail pour une période non définie).

[41] Également, ajoute la procureure, dans une lettre à Monsieur Méthot datée du 18 juillet, la directrice des ressources humaines fait état de difficultés économiques sérieuses de la compagnie et de ses tentatives pour développer d'autres opportunités de produits pour pouvoir permettre aux employés de travailler maintenant et possiblement dans le futur mais, et c'est là le point, sans pouvoir leur garantir.

[42] D'autre part, poursuit la procureure, dans un courriel de Monsieur Ara Stepanian du 29 juin 2014, celui-ci pose des questions sur l'emploi qu'il lui est offert par le rappel au travail; la procureure fait remarquer au Tribunal que les conditions de travail de celui-ci dans son nouvel emploi sont moins avantageuses; la procureure ajoute qu'à la fin de son courriel, Monsieur Stepanian émet des doutes en ce qui concerne la crédibilité de l'offre de retour au travail de la compagnie.

[43] Par ailleurs, indique la procureure, dans sa réponse du 3 juillet 2014, la directrice des ressources humaines écrit à Monsieur Stepanian que la compagnie ne peut pas être sûre combien de temps les projets allaient durer; il n'y avait donc pas de garantie quant à la durée du retour au travail.

[44] En ce qui concerne Monsieur Rouleau, dans la lettre du 12 novembre 2014 pour un retour au travail le 1<sup>er</sup> décembre, il est spécifié que le rappel n'est que pour huit (8) semaines.

[45] La procureure passe ensuite à la question du point de départ du délai-congé; elle considère que dans le cas de Monsieur Stepanian, parce qu'il a refusé de travailler à la maison, refus confirmé à l'audience par son chef d'équipe, Monsieur Pierre Olivier, ce serait en janvier; cependant, le Tribunal fait remarquer à la procureure que Monsieur Stepanian a continué à recevoir son salaire jusqu'à la fin du mois de janvier, ce que la procureure admet.

[46] Pour la procureure, le rappel au travail en mai constitue une nouvelle offre d'emploi en sorte que le refus du retour au travail n'a pas d'impact sur la fin de l'emploi au 3 février; il en serait de même pour Monsieur Rouleau.

[47] Par ailleurs, la procureure s'interroge sur la raison pour laquelle la défenderesse n'a pas offert à Monsieur Rouleau le travail qu'elle aurait fait effectuer par Messieurs Méthot et Stepanian lorsqu'elle les a rappelés au travail en juin – Monsieur Rouleau avait été mis à pied à la fin mai; il s'agissait d'un travail que Monsieur Rouleau aurait été en mesure d'exécuter.

[48] Le Tribunal interroge ensuite la procureure sur la déduction de salaire reçue par Monsieur Rouleau durant la période avril-mai 2014 en cas d'octroi d'un délai-congé couvrant cette période : la procureure confirme; elle ajoute que Monsieur Rouleau était obligé de retourner en fonction de son obligation de mitigation des dommages.

[49] La procureure indique aussi que la valeur des options d'achat d'actions doit être prise en considération aux fins de calcul de l'indemnisation de Monsieur Rouleau pendant le délai-congé; en ce qui concerne le remboursement, elle n'est pas d'accord; par ailleurs, l'augmentation des heures de travail de trente-cinq (35) à quarante (40) heures des trois (3) employés doit être aussi prise en considération aux fins du calcul des compensations – par l'application d'une règle de trois (3).

[50] La procureure invoque aussi un jugement de cette Cour dans *Floyd c. Escher-Grad inc.*<sup>9</sup> dans lequel il est mentionné que l'employeur ne peut déduire l'assurance emploi que les employés ont reçu pendant le délai-congé.

[51] La procureure, revenant sur la question des options d'achat d'actions, souligne qu'une somme de 14 026,75 \$ a été déduite sur le montant de 28 173,50 \$ attribué à Monsieur Rouleau à ce titre, tel qu'il appert du T-4 2014 de Monsieur Rouleau; le Tribunal indique qu'il s'agit probablement des déductions d'impôt, ce que la procureure ne conteste pas.

[52] La procureure de Monsieur Rouleau fait aussi référence à une clause dans le plan d'options d'achat d'actions qui prévoit que l'employé peut les exercer dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la terminaison de son emploi.

[53] Dans un autre ordre d'idée, la procureure fait une demande de réouverture des débats pour pouvoir produire en preuve les plaintes en vertu de l'article 124 L.N.T. de Messieurs Méthot et Stepanian invoquées au soutien d'une requête de la défenderesse en suspension des procédures en février 2015; considérant que cette preuve peut avoir un impact déterminant sur le sort de la cause, d'autant que la défenderesse n'est pas prise par surprise, c'est même elle qui les avait introduites au dossier dans un premier temps, le Tribunal autorise le dépôt des plaintes en preuve.

[54] La procureure passe ensuite à un jugement de la Cour d'appel de 1989 déterminant entre autres que le *Code civil du Québec* ne permet pas à une partie de suspendre temporairement l'effet d'un contrat, comme dans le cas de la mise à pied temporaire; la Cour d'appel poursuivait en indiquant que l'employeur n'aura ce droit que si le contrat d'emploi le prévoit ou si l'employé y consent<sup>10</sup>.

[55] La procureure fait ensuite référence au commentaire d'un auteur en rapport avec

---

<sup>9</sup> 2012 QCCS 5672.

<sup>10</sup> *Surveyer, Nenniger et Chênevert Inc. c. Thomas*, EYB 1989-63188 (au paragraphe 11).

le jugement de la Cour d'appel dans *Lelys* plaidé par la défenderesse, là où il est question des aléas économiques : l'employé dans cette affaire-là avait été informé avant l'embauche<sup>11</sup>; dans l'espèce, aucune mise en garde n'a été servie aux demandeurs; le même auteur ajoute que l'employeur ne peut illégalement contraindre un employé à supporter une situation de "disponibilité passive"<sup>12</sup>.

[56] En réplique, la procureure de la défenderesse revient sur le délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la fin de l'emploi pendant lequel l'employé pourrait exercer son droit aux options d'achat d'actions pour dire que cela ne s'applique que si les options étaient déjà acquises, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[57] La procureure discute ensuite des courriels ou lettres transmises par courriel de la directrice des ressources humaines de Calamp dont la procureure des demandeurs a traité pour introduire certaines nuances de façon à démontrer qu'il n'y avait pas limitation dans la durée du retour au travail offert à Messieurs Méthot et Stepanian, en juin 2014.

[58] Elle revient aussi sur la question des options d'achat d'actions pour dire qu'il y a une différence entre des options exercées et des options vendues en sorte que le Tribunal ne pourrait établir leur valeur qu'une fois que l'employé les a vendues; le Tribunal déclare à la procureure qu'il ne peut la suivre sur ce terrain – même sa cliente a indiqué la valeur en espèces de l'avantage conféré par les options sur le T4 de l'employé concerné, Monsieur Gordon Rouleau.

[59] La procureure termine avec un jugement de cette cour déterminant que le délai-congé se calcule sur la base d'un nombre de semaines ou de mois et non pas sur la base d'une somme forfaitaire établie arbitrairement par le Tribunal et ce, en réponse à un jugement déposé par la procureure des demandeurs ayant accordé une telle somme forfaitaire à un ex-employé.

## **ANALYSE**

### **Première question**

[60] Le Tribunal est d'avis qu'il y a eu effectivement terminaison de l'emploi des trois (3) demandeurs par suite de la décision de la défenderesse de les mettre à pied pour une période temporaire parce que les employés n'étaient pas obligés d'accepter une modification substantielle à leurs conditions de travail consistant à les placer dans ce que l'auteur Frédéric Desmarais appelle une situation de "disponibilité passive"<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Frédéric DESMARAIS, « Rupture ou survie du contrat individuel de travail dans un contexte de mise-à-pied : un conflit irrésoluble entre impératif économique et cohérence juridique? », *Développements récents en droit du travail* (2016), Barreau du Québec, Travail et emploi – contrat de travail.

<sup>12</sup> *Ibid.*, à la page 11-162.

<sup>13</sup> cf. notes 11 et 12.

[61] De l'avis du Tribunal, la Cour d'appel dans l'affaire *Lelys*<sup>14</sup> n'a pas dit le contraire puisque, dans cette affaire, comme l'auteur Desmarais l'a d'ailleurs relevé dans son article, la Cour d'appel précise que l'employé avait été prévenu avant son embauche du caractère aléatoire de l'emploi.

[62] De l'avis du Tribunal, il y a une distinction à faire entre la mise à pied d'ouvriers payés à l'heure dans un marché cyclique par rapport à la mise à pied des trois (3) demandeurs, des professionnels employés à l'année jamais assujettis dans le passé à des situations de pénurie temporaire de travail; il est manifeste que dans leur cas, la mise à pied temporaire cyclique ne fait partie de leurs conditions de travail.

[63] D'autre part, le passage dans le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Cabiakman*<sup>15</sup> où il est écrit que la mise à pied n'est pas considérée comme une rupture de travail est nuancée parce que les mots "en principe" sont ajoutés dans le texte (la même phrase); il faut aussi prendre en considération que dans cette affaire-là, la Cour suprême du Canada se prononçait non pas sur une mise à pied temporaire mais sur une suspension administrative sans solde pour enquête; les observations de la cour sur la mise à pied temporaire sont utilisées par analogie.

### **Deuxième question**

[64] Pour le Tribunal, la terminaison d'emploi est survenue dans les trois (3) cas le 31 janvier 2014; pour Messieurs Méthot et Stepanian, ça apparaît assez évident notamment en fonction de la date indiquée par eux sur les plaintes qu'ils ont logées à la *Commission des normes du travail*.

[65] De fait, ce n'est pas parce que Messieurs Méthot et Stepanian ont demandé des précisions lorsque rappelés au travail en juin 2014 que la situation en est juridiquement changée : ils avaient parfaitement le droit d'abandonner l'emploi qu'ils occupaient alors chez d'autres employeurs pour accepter de retourner avec leur ancien employeur.

[66] D'autre part, ce n'est pas parce que les employés ont continué à bénéficier de l'assurance groupe offerte par Calamp, en payant leur part, que le lien d'emploi est nécessairement maintenu; pour le Tribunal, ce n'est pas le contrat d'assurance qui crée le lien d'emploi mais c'est plutôt le lien d'emploi qui rend l'employé éligible à l'assurance groupe; si, dans l'espèce, il s'avère que les employés n'y avaient pas droit mais en ont bénéficié malgré tout, cela ne devrait pas avoir d'impact sur le lien d'emploi.

---

<sup>14</sup> cf. note 1 pour la référence.

<sup>15</sup> Cf. note 2 pour la référence, (au paragraphe 39).

[67] Pour Monsieur Rouleau, la situation est différente parce qu'il a accepté un retour au travail en avril et en mai pour Calamp; il n'a pas fait non plus de plainte en vertu de l'article 124 L.N.T.; cependant, tel que mentionné précédemment, le Tribunal en vient malgré tout à la conclusion que son lien d'emploi à lui aussi a été rompu le 31 janvier 2014 parce que, au même titre que les deux (2) autres employés, il s'est mis dès ce moment-là à la recherche d'un autre emploi; il est donc manifeste que Monsieur Rouleau n'acceptait pas lui non plus une situation de "disponibilité passive".

[68] Par ailleurs, le fait qu'il ait accepté de retourner au travail en avril et mai 2014 lorsque rappelé par Calamp peut – et doit – être considéré tout simplement comme un corollaire de son obligation de mitigation des dommages comme sa procureure l'a plaidé à l'audience; de fait, Monsieur Rouleau, au moment du rappel du printemps 2014 n'ayant pas à ce moment-là trouvé un autre emploi, se devait d'accepter celui qui lui était offert même si temporaire.

### **Troisième question**

[69] Le Tribunal accordera quatre (4) semaines par année complètes de service selon la proposition des demandeurs, la défenderesse ne l'ayant pas contesté à l'audience, le Tribunal appliquant toutefois un maximum d'un (1) an, pour une indemnité de cinquante-deux (52) semaines de délai-congé pour Messieurs Méthot et Stepanian et vingt-huit (28) semaines pour Monsieur Rouleau; le délai-congé commencera à courir le 17 janvier 2014, date à laquelle les employés ont été avisés de leur mise à pied.

[70] Dans *Honda*<sup>16</sup>, plaidée par la défenderesse sur la question des dommages, la Cour suprême du Canada a refusé de réduire l'indemnité de quinze (15) mois accordée en première instance et maintenue en appel pour un employé ayant travaillé onze (11) ans pour la compagnie affecté d'abord à la chaîne de montage puis ensuite à la saisie de données, donc des emplois de premier niveau; dans cette affaire, la cour avait pris en considération le fait que l'employé ne se trouverait pas facilement un autre emploi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, ce pourquoi le Tribunal limite à un (1) an le délai-congé des deux employés ayant plus de service avec Calamp.

[71] D'autre part, sauf pour Monsieur Rouleau en avril 2014, les employés n'avaient pas l'obligation d'accepter leur retour au travail pour Calamp parce que plus payant de façon à se conformer à l'obligation de mitiger leurs dommages contrairement à ce qu'a suggéré la procureure de la défenderesse : les employés avaient le droit de choisir de rester dans un emploi qui offrait davantage de garantie en sorte que l'indemnité n'a pas à être réduite de la différence de salaire.

---

<sup>16</sup> Cf. note 6 pour la référence.

[72] Par ailleurs, dans la même logique, le Tribunal ne prendra pas en considération le nombre d'heures additionnelles que les employés ont travaillé dans leur nouvel emploi pendant la période de délai-congé comme leur procureure l'a suggéré; le choix des employés de rester dans leur nouvel emploi impliquait de travailler plus à moindre salaire.

[73] Finalement, le Tribunal ne doit pas tenir compte des options d'achat d'action conférés à Monsieur Rouleau dans les années précédentes aux fins d'établir le montant de l'indemnité pour la période pendant la durée du congé.

[74] De fait, même si en principe on doit tenir compte de tout avantage ayant une valeur pécuniaire dans le calcul de l'indemnité tenant lieu de délai-congé, deux (2) jugements de la Cour d'appel rendus en 2009 et en 2015 ont déterminé que la date de fin d'emploi aux fins de l'application d'un régime d'options d'achat d'actions correspond à la fin de la prestation du travail et non pas à la date d'expiration du délai-congé, contrairement à ce qu'avait décidé la Cour supérieure, d'une part, et, d'autre part, que n'est pas abusive une clause dans un régime d'options d'achats d'actions prévoyant que tout octroi en cours expire à la date de cessation des fonctions en sorte que l'employé perd le bénéfice à l'égard des actions pour lesquelles il n'avait pas déjà levé l'option<sup>17</sup>.

[75] Bien entendu, chaque cas en est un d'espèce qui doit être analysé en fonction des termes du régime mais ici, il paraît clair que cette jurisprudence trouve application.

[76] Sur une autre question soulevée par la défenderesse dans le cadre des calculs sur le montant des indemnités que le Tribunal a demandé aux deux (2) procureures d'effectuer lors d'une conférence téléphonique tenue dans les quelques semaines après le procès, tel qu'il avait été entendu lors des plaidoiries, le Tribunal n'étant pas en mesure de donner à ce moment-là ses instructions à cet égard, après analyse des arguments de la procureure des employés, la cour s'est rangée à l'avis de la procureure de la défenderesse quant à la date de point de départ du calcul de l'indemnité, à savoir, tel que mentionné précédemment, la date du préavis de mise à pied.

[77] De fait, si le Tribunal adopte le point de vue des employés voulant que la mise à pied temporaire de janvier ou février 2014 constitue en fait un congédiement, comme il l'a fait, il s'ensuit que l'avis l'annonçant équivaut dans les circonstances à un préavis de licenciement; il n'y a donc aucune raison pour ne pas en tenir compte.

---

<sup>17</sup> Les deux jugements, *Château inc. (Le) c. Niro et Premier Tech ltée c. Dollo* sont cités dans l'ouvrage de Georges AUDET, Robert BONHOMME, Clément GASCON et Myriane Le FRANÇOIS, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3<sup>e</sup> éd., vol. I, Éditions Yvon Blais, 2017, respectivement aux paragraphes 6.1.100 et 6.1.100[1].

[78] Par ailleurs, bien que cette façon de calculer les indemnités ne corresponde pas aux instructions du Tribunal lors de la conférence téléphonique ci-dessus référée, il n'était pas trop tard du point de vue du soussigné pour la défenderesse de le soulever à l'occasion des calculs sur le *quantum* puisque cette question aurait même pu faire l'objet d'une réouverture des débats.

[79] De plus, le Tribunal, ne s'étant pas formellement prononcé par jugement, pouvait modifier l'orientation à cet égard, étant entendu que les employés avaient eu l'occasion de faire valoir leur point de vue avant que jugement soit rendu.

#### **Quatrième question**

[80] Le Tribunal ne déduira pas de la compensation due à Monsieur Rouleau les options d'achat dont il a bénéficié à l'été 2014 même s'il n'y avait plus droit parce que la réclamation de la défenderesse est prescrite, survenant par le dépôt d'une défense amendée demandant compensation pour les montants payés à cet égard introduite seulement pendant le procès, en décembre 2017, donc plus de trois (3) ans après qu'elles lui aient été attribuées.

#### **Cinquième question**

[81] Sur les dommages, d'abord les dommages moraux, le Tribunal considère qu'il ne peut en octroyer vu que les demandeurs n'ont pas fait la démonstration que la décision de l'employeur a été prise de mauvaise foi et ce, en application de l'enseignement à tirer du jugement de la Cour suprême du Canada dans *Honda Canada Inc.*, cité par la défenderesse<sup>18</sup>.

[82] Ainsi, le fait que Calamp ait procédé de façon cavalière en n'envoyant pas un responsable de la compagnie sur place pour l'annonce de la mise à pied et en n'offrant d'autre alternative aux employés que le chômage et ce, dans un contexte où elle les avait forcé à peine quelques semaines auparavant à travailler à partir de leur domicile, sans offrir de dédommagement pour les frais ou l'utilisation d'un espace à la maison, n'est pas suffisant pour justifier des dommages en sus du délai-congé.

[83] À plus forte raison, il n'y a pas lieu non plus d'accorder de dommages punitifs ou exemplaires.

---

<sup>18</sup> Référence à la note 6; voir les paragraphes 57 à 59 compris dans l'opinion du juge Bastarache qui a rendu le jugement pour la majorité - la dissidence du juge Lebel, appuyé par le juge Fish, porte sur les faits de l'espèce et non pas sur le droit (cf. paragraphe. 82).

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**Dans le dossier No. 500-17-086275-156**

- [84] **ACCUEILLE** la requête introductive d'instance modifié du demandeur;
- [85] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur la somme de 35 836 \$ avec les intérêts et l'indemnité additionnelle à compter du 15 janvier 2015;
- [86] **AVEC** les frais de justice.

---

**Dans le dossier No. 500-17-087409-150**

- [87] **ACCUEILLE** la requête introductive d'instance du demandeur;
- [88] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur la somme de 21 070 \$ avec les intérêts et l'indemnité additionnelle à compter du 15 janvier 2015;
- [89] **AVEC** les frais de justice.

---

**Dans le dossier No. 500-17-087408-152**

- [90] **ACCUEILLE** la requête introductive d'instance du demandeur;
- [91] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur la somme de 21 524 \$ avec les intérêts et l'indemnité additionnelle à compter du 15 janvier 2015;
- [92] **AVEC** les frais de justice.

---

**MARC ST-PIERRE, J.C.S.**

Me Dora Amalia Hilario Urena  
Pour les demandeurs

Me Josiane L'Heureux  
Me Ariane Villemaire

500-17-086275-156  
500-17-087409-150  
500-17-087408-152

PAGE : 16

Lavery, De Billy  
Pour la défenderesse  
Dates d'audience : 12, 13, 14 et 15 décembre 2017