

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-096895-167

DATE : Le 22 mai 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE JOHANNE BRODEUR, J.C.S.

MC COMMERCIAL INC.

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

UNIFOR SECTION LOCALE 541

Mise en cause

JUGEMENT

1. L'APERÇU

[1] Le Syndicat Unifor section locale 541 (ci-après le « Syndicat ») a présenté une requête au Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT ») en vertu de l'article 39

du *Code du travail*¹, lequel statue qu'il y a osmose entre Mabe Canada inc. (ci-après « Mabe ») et MC commercial inc. (ci-après « MC ») de sorte que ces entités constituent un employeur unique aux fins de l'exploitation d'un magasin de vente au détail d'appareils électroménagers et de pièces pour lequel le Syndicat est accrédité. MC forme pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision.

2. LE CONTEXTE

[2] Avant 2011, Mabe est une compagnie qui fabrique et vend des électroménagers. L'entreprise comprend trois unités, l'industrielle, la commerciale et l'administrative. Le magasin de Montréal (ci-après le « Magasin ») fait partie de la commerciale.

[3] En septembre 2011, Mabe procède à une réorganisation de ses activités. L'unité commerciale est vendue à une nouvelle société, soit MC, dont l'acronyme signifie Mabe Canada. Les entités juridiques distinctes Mabe et MC sont toutes deux détenues par le même actionnaire majoritaire, Mabe S.A. de C.V., la répartition des employés entre Mabe et MC tient compte de la nature du travail, mais aussi de leur appartenance à un régime de retraite à prestations déterminées.

[4] Les employés sont mis au courant de la réorganisation, mais ignorent la conclusion d'une entente de service entre MC et Mabe. Selon cette dernière, les employés du Magasin et de l'entrepôt restent des salariés de Mabe mais travaillent pour MC en contrepartie de quoi, MC paie à Mabe tous les coûts de personnel encourus.

[5] En 2014, le Magasin ferme et les salariés sont mis à pied. Mabe liquide ses actifs et fait faillite en août 2014.

[6] Le Syndicat détient une accréditation pour représenter des employés du Magasin.

[7] En novembre 2014, le Syndicat présente une requête en vertu de l'article 45 du *Code du travail* pour demander le transfert des droits et obligations de son accréditation

¹ *Code du travail*, RLRQ c. C-27.

chez Mabe vers Bonprix électroménagers inc. car, il lui semble, que cette entreprise a repris l'ensemble des activités au Magasin.

[8] Le 22 janvier 2015, la Commission des relations du travail débute des audiences et c'est au cours de celles-ci que le Syndicat comprend que tout ce qui se passait dans le Magasin était en fait sous la gouverne de MC.

[9] Le 13 février 2015, le Syndicat introduit une requête, en vertu de l'article 39 du Code, visant à faire déclarer que MC et Mabe agissent comme employeur unique à l'endroit des employés du Magasin. Si telle est la réalité, il réclame que le TAT déclare la présence d'une osmose entre MC et Mabe quant aux employés du Magasin.

[10] Le TAT est saisi de trois questions :

- a) La requête recherchant une déclaration d'osmose a-t-elle été déposée dans un délai raisonnable?
- b) Est-il utile pour le tribunal de se prononcer vu le démantèlement du Magasin en date du 28 mai 2014?
- c) Sur le fond, y a-t-il osmose entre Mabe et MC de telle sorte qu'elles deviennent l'employeur unique à l'égard de l'entreprise constituée par le Magasin et pour lequel l'accréditation du Syndicat vise tous les salariés qui y travaillent?

[11] Le 9 décembre 2016, le TAT conclut que la requête a été introduite dans un délai raisonnable. Il rejette le moyen préliminaire puisqu'il y a une difficulté réelle à résoudre et déclare qu'il y a osmose entre Mabe et MC. MC demande au Tribunal de réviser la décision du TAT sur chacune des questions.

3. LES QUESTIONS EN LITIGE

[12] Les trois questions suivantes ont été soumises par les parties :

- 1 **Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits et le droit quant à la connaissance de la réorganisation par le Syndicat et au délai qui s'est écoulé entre la connaissance du Syndicat et le dépôt de la demande compte tenu des enseignements de la Cour d'appel du Québec?**
- 2 **Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits du démantèlement du Magasin sur l'accréditation et la demande?**
- 3 **Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits relatifs à l'exploitation du Magasin, ce qui a eu l'effet d'un prisme déformant sur ses conclusions et l'insuffisance en l'espèce des facteurs nécessaires à une déclaration d'osmose?**

4. **L'ANALYSE**

4.1 **La norme de contrôle**

[13] Les parties conviennent et le Tribunal constate que la jurisprudence établit de manière satisfaisante le degré de déférence requis à l'égard des questions soumises. Il s'agit de la norme de la décision raisonnable².

[14] Le législateur a conféré au décideur, appelé à se prononcer en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, une très grande latitude³. Les questions d'accréditation sont au cœur de la compétence spécialisée du TAT, elles en forment même le « noyau dur ». La Cour d'appel qualifie cette compétence d'hyper-spécialisée⁴. Le Tribunal fera donc preuve de déférence vis-à-vis chaque question en litige.

4.2 **Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits et le droit quant à la connaissance de la réorganisation par le Syndicat et au délai qui s'est écoulé entre la connaissance du**

² *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 RCS 190; *Centre de santé et de services sociaux de La Mitis c. Commission des relations du travail (Division des relations du travail)*, 2009 QCCS 5571; *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 RCS 1015.

³ *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. c. Commission des relations du travail*, 2013 QCCS 5088, par. 22 et 23.

⁴ *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. c. Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau*, 2013 QCCA 2037, par. 7 et 8.

Syndicat et le dépôt de la demande compte tenu des enseignements de la Cour d'appel du Québec?

[15] Les représentations soumises par les parties concordent en ce qui concerne le délai dans lequel doit agir le Syndicat quand il base son recours sur l'article 39 du *Code du travail*. Lorsque cette disposition s'applique au cas de reconfiguration d'une ou de plusieurs entreprises sous la gouverne, gestion ou propriété d'une seule personne morale ou physique⁵, la jurisprudence établit que le Syndicat doit agir dans un délai raisonnable estimé à neuf mois⁶.

[16] Le TAT constate d'abord l'application de la règle du délai raisonnable à la présente affaire⁷ puis, procède à déterminer le moment à partir duquel le délai doit commencer à courir⁸.

[17] MC soumet d'abord que le TAT aurait commis une erreur révisable en droit en utilisant le test de la renonciation formelle.

[18] Elle cite au soutien de sa position le paragraphe suivant de la décision rendue dans le dossier *Métro-Richelieu*⁹ qui énonce les critères de ce test :

« Toutefois, ce que l'on ne doit pas perdre de vue en cette matière, c'est qu'il s'agit d'une règle jurisprudentielle qui introduit, comme sanction à l'inaction prolongée d'une association de salariés, le principe de la déchéance d'un recours là où le Code n'en prévoit pas. Dans une telle perspective, il faut, à mon sens, appliquer cette règle de manière restrictive et s'assurer qu'il y absence

⁵ *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) c. Médis, services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T. 943.

⁶ *Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires de Richelieu-Yamaska c. Commission scolaire du Val-des-Cerfs*, [2001] R.J.D.T. 148, par. 32; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Plastiques Simport CSN et Plastiques MDJ inc.*, 2005 QCCRT 0347, par. 66; *St-Léonard (Ville de) c. Syndicat des employés manuels de Ville de St-Léonard (C.S.D.)*, AZ-50061888, p. 7.

⁷ Pièce R-1.

⁸ *Id.*, par. 148 et 149.

⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Épiciers unis Métro-Richelieu c. Épiciers unis Métro-Richelieu inc.*, [1997] TT 129.

totale de réaction au geste posé par l'employeur, de façon à ce qu'on puisse interpréter cette inaction comme un accord donné aux modifications intervenues. »

[Je souligne]

[19] Or, le juge Louis Lebel en 1999, dans un arrêt de la Cour d'appel¹⁰, écarte l'application de ce test :

« Il ne s'agit pas d'imposer à l'employeur l'obligation de prouver une renonciation formelle, mais plutôt d'examiner si le syndicat a agi positivement dans des délais susceptibles d'être considérés comme raisonnables. »

[Je souligne]

[20] Le Tribunal, après une étude attentive de l'analyse de la Juge Giroux, sur ce sujet, ne peut conclure que cette dernière a imputé à l'employeur le fardeau de prouver que le Syndicat avait renoncé à son recours ou donné son accord aux modifications. Ainsi, le TAT n'a pas commis l'erreur d'appliquer le test de la renonciation formelle.

[21] Le TAT procède plutôt à l'examen de la preuve afin de déterminer si, dans les circonstances, le Syndicat a agi positivement dans un délai raisonnable.

[22] La question soumise en était une d'osmose d'entreprises. Le TAT retient que le Syndicat n'a pris conscience qu'en janvier 2015 des impacts véritables des restructurations. Antérieurement celles-ci avaient été perçues par les employés et le Syndicat comme des modifications administratives¹¹. Pour arriver à cette conclusion, le TAT tient compte : du fait que les communications faites par l'employeur étaient claires à certains égards, mais également de plusieurs autres éléments de preuve méticuleusement énumérés et sous-pesés. Il retient notamment le témoignage de

¹⁰ *Syndicat des cols bleus de Ville de St-Hubert c. St-Hubert (Ville de)*, [1999] R.J.D.T. 76, p. 90.

¹¹ Pièce **R-1**, préc., note 7, par. 150, 151 et 152.

Monsieur Caluori qu'il juge crédible et qui établit clairement le moment de connaissance des éléments importants, qui selon le TAT constitue le point de départ du calcul du délai. La doctrine et la jurisprudence¹² indiquent que la diligence s'apprécie au cas par cas en tenant compte des circonstances.

[23] Le délai d'un mois écoulé entre la prise de connaissance et l'introduction du recours a été jugé raisonnable par le TAT.

[24] Le Tribunal ne constatant aucune erreur révisable s'abstient de sous-peser à nouveau les éléments de preuve.

4.3 Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits du démantèlement du Magasin sur l'accréditation et la demande?

[25] MC souligne qu'il y a eu un réel démantèlement de l'entreprise et qu'il n'y a pas de possibilité de réouverture du Magasin, ce qui n'est pas contesté.

[26] MC soumet que le TAT ne peut, en vertu de l'article 39 du Code, procéder à constater qu'il y a osmose alors que l'entreprise n'existe plus.

[27] Pourquoi statuer sur l'osmose de deux entreprises si les activités du Magasin sont définitivement terminées sans possibilité de reprise?

[28] Le TAT rappelle que des griefs portant sur les indemnités de fin d'emploi ont été déposés en 2014. Le Tribunal, au moment de l'instruction, a été informé que ces griefs

¹² Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., sous la dir. de Yann BERNARD, André SASSEVILLE, Bernard CLICHE et Jean Guy VILLENEUVE, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 385. et *Syndicat des travailleurs et travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu c. Épiciers unis Métro-Richelieu inc.*, préc., note 9.

sont toujours pendants puisque les procédures ont été suspendues durant la présente instance.

[29] Mabe a fait faillite alors que MC poursuit ses activités. Un intérêt subsiste à déterminer l'osmose car si elle existe, MC sera impliquée dans le dossier portant sur les indemnités de fin d'emploi.

[30] Le TAT s'appuie sur la décision *Services d'édifices Pritchard*¹³ pour conclure que l'article 39 permet de rendre une décision concernant le passé s'il subsiste une difficulté réelle à résoudre. Non seulement cette conclusion n'est pas déraisonnable mais le Tribunal est en accord avec cette analyse et n'intervient donc pas.

4.4 Le TAT a-t-il erré en faisant défaut de considérer adéquatement les faits relatifs à l'exploitation du Magasin, ce qui a eu l'effet d'un prisme déformant sur ses conclusions et l'insuffisance en l'espèce des facteurs nécessaires à une déclaration d'osmose?

[31] Les parties reconnaissent que le TAT s'est bien dirigé en droit quant aux critères à sous-peser pour décider de la question de l'osmose¹⁴. Les positions des parties sont cependant divergentes quant à la raisonnable des conclusions.

[32] MC soumet que les erreurs du TAT dans l'analyse de la preuve ont eu l'effet d'un prisme déformant. Selon elle, la réorganisation du Magasin a limité la contribution de Mabe à la fourniture de services de salariés en vertu d'une entente de service.

¹³ *Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.) c. Services d'édifices Pritchard Ltée*, AZ-85147055, p. 9.

¹⁴ Mémoire de la demanderesse, par. 30 et Pièce **R-1**, préc., note 7, par. 163 à 167.

[33] Selon MC, pour conclure à l'osmose, il ne suffit pas que les actionnaires et les gestionnaires des sociétés soient les mêmes¹⁵. Il faut également que les services fournis par les salariés, affectés en permanence au Magasin, satisfassent aux critères d'utilisation indistincte (sans égard aux ressources de chaque entité) et d'interchangeabilité (va-et-vient des employés en fonction des besoins ponctuels des entités).

[34] MC souligne dans son mémoire¹⁶ que :

« La preuve a notamment révélé que (a) l'inventaire du Magasin (les électroménagers vendus) appartenait à MC¹⁷; (b) les factures relatives aux électroménagers vendus étaient payables à MC¹⁸; (c) les équipements du Magasin (étagères, diables, bureaux, chaises, etc.) étaient la propriété de MC¹⁹ (ou loués par MC à des tiers); (d) le bail du Magasin était au nom de MC²⁰; (e) le gérant du Magasin était à l'emploi de MC²¹; et (f) les décisions relatives au Magasin étaient prises par des représentants de MC²².

[35] Pour le Syndicat, le TAT a procédé à l'analyse de l'ensemble de la preuve. Il en fait l'énumération suivante dans son mémoire²³ :

« Le TAT procède à une analyse détaillée de la preuve pour conclure à l'osmose de Mabe et de MC commercial dans l'exploitation de l'entreprise qu'était le magasin. Elle relève notamment les caractéristiques suivantes pour arriver à cette conclusion : même actionnaire majoritaire²⁴; mêmes dirigeants²⁵; même siège social, avec le même numéro de téléphone²⁶; adresse courriel toujours identifiée à « Mabe » pour les employés de MC²⁷; répartition d'employés entre

¹⁵ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Société des loteries du Québec*, 2014 QCCRT 0623, par. 116.

¹⁶ Mémoire de la demanderesse, préc., note 14, par. 33.

¹⁷ Pièce **R-1**, préc., note 7, par. 97 et 189.

¹⁸ *Id.*, par. 98.

¹⁹ *Id.*, par. 189.

²⁰ *Id.*, par. 97 et 189.

²¹ *Id.*, par. 54.

²² *Id.*, par. 179.

²³ Mémoire du défendeur, par. 53.

²⁴ Pièce **R-1**, préc., note 7, par.172.

²⁵ *Id.*, par. 173.

²⁶ *Id.*, par. 174.

²⁷ *Id.*, par. 174.

les deux entités se faisant sans égard au « bénéficiaire » de la prestation de travail²⁸; cadre s'occupant indistinctement des employés de Mabe ou de MC au Québec²⁹; absence de comptes payables ou recevables entre les deux sociétés³⁰; décisions stratégiques à l'égard de Mabe (et notamment de son magasin) prises par les cadres de MC³¹; cadres de MC gérant les affaires relatives à la faillite de MB³²; salariés du magasin employés par MB, régis par une accréditation et une convention collective rattachées à Mabe mais supervisées par des cadres de MC et dont les conditions de travail sont négociées et appliquées par des cadres de MC³³; salariés du magasin payés par Mabe, mais dont le salaire et les coûts relatifs à la convention collective sont imputés à MC, malgré leur régime de retraite (1) relevé de Mabe³⁴.»

[36] Le Tribunal note que le TAT accorde une importance déterminante au critère de la gestion commune des ressources humaines³⁵. Cependant, il ne limite pas son analyse à ce seul élément et procède à identifier une série de faits qui l'amènent à conclure à l'osmose entre Mabe et MC.

[37] Le TAT prend en compte le critère d'utilisation indistincte, interchangeable des moyens essentiels de production, soit les employés, les cadres, les inventaires, l'équipement et le local³⁶. Il estime que le personnel est un des moyens de production. La mobilité du personnel n'est pas le seul indicateur d'utilisation indistincte, interchangeable des moyens de production, et ce, particulièrement lorsqu'il n'y a qu'un lieu de production, dans le cas qui nous occupe, un seul magasin.

²⁸ *Id.*, par. 176.

²⁹ Pièce R-1, préc., note 7, par. 178.

³⁰ *Id.*, par. 177.

³¹ *Id.*, par. 179.

³² *Id.*, par. 180.

³³ *Id.*, par. 186.

³⁴ *Id.*

³⁵ *Id.*, par. 166.

³⁶ *Id.*, par. 185 et 191.

[38] Le TAT a conclu conformément à la jurisprudence que les entreprises étaient imbriquées au point de ne constituer, quant à l'exploitation du Magasin, qu'une seule entreprise³⁷. L'analyse prend appui sur l'ensemble de la preuve.

[39] Le Tribunal estime que la décision du TAT, quant à l'osmose, fait partie des issues acceptables au regard des faits et du droit.

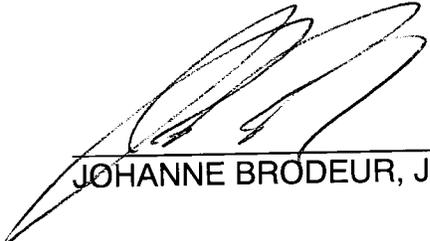
[40] En l'absence d'erreur révisable, le Tribunal n'intervient pas.

5. LES CONCLUSIONS

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[41] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire;

[42] **AVEC FRAIS DE JUSTICE**, mais seulement pour la mise en cause.



JOHANNE BRODEUR, J.C.S.

M^e Jean Teboul

M^e Louise Patry

DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG, s.e.n.c.r.l., s.r.l.

Procureurs de la demanderesse

M^e Michael Cohen

MELANÇON, MARCEAU, GRENIER & SCIORTINO

Procureurs de la mise en cause

Date de l'audition : 15 mars 2018

³⁷ Pièce R-1, préc., note 7, par. 190 et *Ville-Marie Pontiac Buick inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal*, [1993] T.T. 162, p. 165.