

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE QUÉBEC

N° : 200-09-009447-175
(200-22-073514-143)

DATE : 4 avril 2019

**CORAM : LES HONORABLES GUY GAGNON, J.C.A.
MANON SAVARD, J.C.A.
CLAUDE C. GAGNON, J.C.A.**

2915499 CANADA INC.
APPELANTE – défenderesse

c.

**COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL**

INTIMÉE – demanderesse

et

ASSOCIATION DES RESTAURATEURS DU QUÉBEC
INTERVENANTE

ARRÊT

[1] Une seule question fait l'objet de cet appel : les commis débarrasseurs travaillant dans le restaurant exploité par l'appelante répondent-ils à la définition de « salarié au pourboire » au sens des articles 1 et 4 du *Règlement sur les normes du travail*¹ (*Règlement*)?

[2] Le juge de première instance y a répondu par la négative. Selon lui, les clients ont l'habitude de verser un pourboire aux serveurs, et non aux commis débarrasseurs, les seconds recevant plutôt un montant déterminé et choisi par la seule volonté des premiers, conformément au système de partage des pourboires en place. La bonification par les

¹ RLRQ, c. N-1.1, r. 3.

serveurs de la rémunération des commis débarrasseurs ne permet pas, ajoute-t-il, de convertir leur statut de salarié en celui d'un « salarié au pourboire ». Il condamne par conséquent l'appelante à payer à l'intimée, pour le compte des commis débarrasseurs, la perte salariale subie équivalant à la différence entre le taux du salaire minimum et celui payable à un salarié au pourboire, en fonction des heures travaillées².

[3] De l'avis de la Cour, cette lecture restreint indûment la notion de « salarié au pourboire ». Avec égards, l'affirmation selon laquelle seul le salarié à qui le client a l'habitude de verser le pourboire peut se qualifier à ce titre s'avère infondée.

* * *

[4] L'appelante ne remet pas en question les déterminations de fait du juge. On peut donc se reporter aux paragraphes [3] à [46] du jugement entrepris pour connaître le détail des circonstances qui ont engendré le litige. Il suffit pour une bonne intelligence du pourvoi de rappeler les principaux faits établis au procès.

[5] Les salariés pour lesquels l'intimée agit (art. 113 *Loi sur les normes du travail*³ (aussi *L.n.t.*)) occupent, en tout temps pertinent au litige, un emploi de commis débarrasseur dans un restaurant exploité par l'appelante. Le juge de première instance résume comme suit leurs tâches :

[7] Contrairement aux serveurs qui, généralement, sont affectés à une section déterminée du restaurant, les commis débarrasseurs se déploient dans le restaurant en entier.

[8] Les tâches qui leur incombent consistent principalement à :

- Disposer les tables dans la salle à manger ;
- Dresser les couverts ;
- Remplir les verres d'eau et les corbeilles à pain ;
- Débarrasser et nettoyer la table après le repas ;
- Transporter la vaisselle sale à la plonge et la ranger dans un certain ordre (afin de faciliter la tâche du plongeur)
- Dresser les couverts en fin de soirée (en prévision du lendemain);
- Nettoyer et ranger les aires publiques (salles des toilettes, planchers, tables) ;
- Porter les poubelles au lieu destiné à cette fin (cette tâche étant effectuée par le personnel masculin, en pratique).

² *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 2915499 Canada Inc. (Casa grecque)*, 2017 QCCQ 51.

³ RLRQ, c. N-1.1.

[9] Exceptionnellement, à la demande du serveur, le commis débarrasseur peut devoir l'accompagner pour faciliter le service (ex.: soupe, boissons, desserts, eau chaude) quand le nombre de convives à servir à la table est important.

[10] Il peut également arriver qu'à la demande ponctuelle d'un client, le commis débarrasseur lui apporte, au cours du repas, un ustensile, une serviette de table (« *napkins* »), un condiment (ex. : ketchup) ou un godet de lait ou de crème.

[11] Toutefois, les commis-débarrasseurs ne prennent pas les commandes et n'émettent pas les factures destinées aux clients, à la fin du repas.

[12] Seuls les serveurs disposent à cette fin d'un « code indépendant » afin de faire les entrées requises dans le système informatisé des ventes.

[6] Depuis à tout le moins 2006, il existe au sein de ce restaurant un système de partage des pourboires entre les serveurs et les commis débarrasseurs au terme duquel ces derniers reçoivent un montant équivalent à 2 % des ventes totales effectuées au cours de leur quart de travail, en fonction des heures travaillées. Ce montant, puisé à même les pourboires versés par les clients, peut varier entre 20 \$ et 90 \$ par quart de travail (quatre ou cinq heures), selon l'achalandage.

[7] L'appelante verse aux commis débarrasseurs le salaire minimum payable aux salariés au pourboire prescrit à l'article 4 du *Règlement*. L'intimée estime toutefois qu'ils ne répondent pas à une telle définition et qu'ils devraient être payés au taux du salaire minimum dit « régulier » prévu à l'article 3 du *Règlement*. Elle introduit une demande en justice pour réclamer la perte salariale alléguée, demande que le juge accueille dans un jugement fort soigné.

[8] Avec l'autorisation d'une juge de la Cour, l'appelante se pourvoit⁴. L'Association des restaurateurs du Québec obtient à la même occasion la permission d'intervenir au débat.

* * *

[9] L'appelante formule cinq questions en litige qu'il y a lieu de regrouper en une seule : à la lumière des faits de l'espèce, le juge de première instance a-t-il erré en statuant que les commis débarrasseurs ne répondent pas à la définition de « salarié au pourboire »?

* * *

⁴ 2915499 *Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2017 QCCA 489.

[10] Tous conviennent que la *Loi sur les normes du travail* « [...] joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés de la province de Québec, qu'ils soient syndiqués ou non »⁵. Elle vise à leur assurer des conditions de travail minimales auxquelles les parties à une relation de travail ne peuvent déroger, sauf si ce n'est pour leur offrir des conditions plus avantageuses (art. 93 et 94 *L.n.t.*).

[11] Dans cette optique, un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum fixé par règlement du gouvernement (art. 40 et 89 *L.n.t.*). Les articles 3 et 4 du *Règlement* énonçaient, aux moments des faits en litige⁶ :

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. Sous réserve de l'article 4 et sauf dans la mesure prévue à l'article 4.1, le salaire minimum payable à un salarié est de 10,15 \$ l'heure.</p> | <p>3. Subject to section 4 and except to the extent provided for in section 4.1, the minimum wage payable to an employee is \$10.15 per hour.</p> |
| <p>4. Le salaire minimum payable au salarié au pourboire est de 8,75 \$ l'heure.</p> | <p>4. The minimum wage payable to an employee who receives gratuities or tips is \$9.80 per hour.</p> |

[12] C'est à l'article 1 du *Règlement* que l'on retrouve la définition de « salarié au pourboire » qui est au cœur du litige. Il convient de reproduire les parties pertinentes de cette disposition :

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:</p> <p>[...]</p> <p>« salarié au pourboire»: salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille:</p> <p>[...]</p> <p>(4)^o dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les</p> | <p>1. In this Regulation, unless the context requires otherwise, the following mean:</p> <p>(...)</p> <p>"employee who receives gratuities or tips" means an employee who ordinarily receives gratuities or tips and who works</p> <p>(...)</p> <p>4) in a restaurant, except if it is a place where the main activity consists in the providing of food services to customers who order or choose the</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

⁵ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, paragr. 6.

⁶ Nous reproduisons les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles étaient rédigées à l'époque pertinente au litige. Il en sera de même tout au long de l'arrêt.

produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger;

items at a service counter and who pay before eating;

[...]

(...)

[13] Cette définition, il faut le reconnaître, est circulaire – un salarié à pourboire est celui qui reçoit habituellement des pourboires – et donne peu d'indices quant à sa portée. L'article 50 *L.n.t.* la complète par ailleurs en ce qu'il précise à qui appartient le pourboire (al. 1), définit ce qu'il inclut (al. 2), encadre les conventions de partage de pourboires que l'on retrouve notamment dans le domaine de la restauration (al. 3), et, finalement, détermine le calcul de certaines indemnités prévues à la *L.n.t.* dans le cas d'un salarié au pourboire (al. 4). Cette disposition énonce :

50. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

50. Any gratuity or tip paid directly or indirectly by a patron to an employee who provided the service belongs to the employee of right and must not be mingled with the wages that are otherwise due to the employee. The employer must pay at least the prescribed minimum wage to the employee without taking into account any gratuities or tips the employee receives.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client, mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

Any gratuity or tip collected by the employer shall be remitted in full to the employee who rendered the service. The words gratuity and tip include service charges added to the patron's bill but do not include any administrative costs added to the bill.

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

The employer may not impose an arrangement to share gratuities or a tip-sharing arrangement. Nor may the employer intervene, in any manner whatsoever, in the establishment of an arrangement to share gratuities or a tip-sharing arrangement. Such an arrangement must result solely from the free and voluntary consent of the employees entitled to gratuities or tips.

Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 80, 81,

However, an indemnity provided for in any of sections 58, 62, 74, 76, 80, 81,

81.1 et 83 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

81.1 and 83 is computed, in the case of an employee who is an employee referred to in section 42.11 or 1019.4 of the *Taxation Act* (CQRL, chapter I-3), on the basis of the wages increased by the tips attributed under that section 42.11 or reported under that section 1019.4.

[Nos soulignements.]

[14] Le juge résume en ces termes la lecture qu'il retient de ces dispositions :

[62] La lecture conjuguée des articles 50 *L.n.t.* et 1 du *Règlement* permet ainsi d'inférer que, dans le domaine de la restauration, le « salarié au pourboire » est cette personne qui « travaille dans un restaurant » et « reçoit habituellement des pourboires » qui lui sont versés « directement ou indirectement par un client » en contrepartie d'un « service ».

[15] Outre le premier élément de la définition –le salarié travaille dans un restaurant–, le juge estime que le commis débarrasseur ne répond à aucun des trois autres éléments de la définition.

[16] S'autorisant d'une interprétation restrictive de cette définition, il détermine que le commis débarrasseur ne reçoit pas habituellement des pourboires puisque le client n'a pas l'habitude de lui en verser (paragr. [69]). Le pourboire est versé par le client au serveur. Le commis débarrasseur, quant à lui, reçoit une « cote » attribuée par les serveurs selon leur seule volonté, conformément à la convention de partage (paragr. [72], [78], [86]). Le juge écarte pour cette même raison la proposition voulant que la somme reçue par le commis débarrasseur soit versée « indirectement » par le client au motif qu'elle provient des serveurs (paragr. [98]). De même, et toujours dans la même logique, seul le serveur, écrit-il, reçoit habituellement un pourboire en contrepartie du service (paragr. [109], [110]) car c'est à lui, et non au commis débarrasseur, que le client verse le pourboire.

[17] Ainsi, selon le juge, la qualification d'un salarié à titre de « salarié au pourboire » repose essentiellement sur la question de savoir à qui le client a l'habitude de verser le pourboire :

[108] Ainsi, le facteur déterminant pour la qualification de « salarié au pourboire » ne réside pas dans le fait que le serveur offre le service « principal » tandis que le commis débarrasseur offrirait simplement des services dits « accessoires » (pain, eau, beurre...).

[109] C'est plutôt le fait que le client ait pour « habitude » de verser un pourboire au serveur et non au commis débarrasseur qui justifie, aux termes de la loi, d'accorder au premier une rémunération moindre qu'au second : [...]

[18] L'appelante et l'intervenante plaident que cette interprétation est indûment restrictive et que le statut de salarié au pourboire ne peut être, en tout temps et exclusivement, réservé au seul salarié à qui « le client [a] l'habitude de verser un pourboire ». Une telle interprétation, ajoutent-elles, ne peut se justifier à la lumière du libellé de la loi, fait abstraction des réalités du milieu de la restauration et s'écarte de la jurisprudence pourtant bien établie sur cette question. À la lumière des faits de l'espèce, le juge aurait dû reconnaître que les commis débarrasseurs se qualifiaient à titre de salariés au pourboire puisqu'ils rendent les services au client et reçoivent habituellement des pourboires, voire à tous les quarts de travail vu le système de partage des pourboires en place.

[19] La Cour est d'accord avec ce raisonnement. Voici pourquoi.

[20] D'abord, la position du juge repose sur une interprétation restrictive de la définition de salarié au pourboire. Selon lui, l'article 4 du *Règlement*, qui rappelons-le fixe le salaire minimum payable au salarié au pourboire, est une exception à la « règle pivot » de l'article 3 du *Règlement* qui établit, selon lui, le salaire minimum dit « régulier ». Voici comment le juge s'exprime sur cette question après avoir reproduit ces deux dispositions :

[57] L'on reconnaît ici la technique usuelle de rédaction législative suivant laquelle l'on exprime d'abord la règle avant d'en énoncer l'exception. [renvoi omis]

[58] Ainsi, l'article 4 du Règlement prévoit une exception dont l'application est réservée « au salarié au pourboire ».

[...]

[77] La *règle* veut que tout salarié a droit au salaire minimum *régulier*. Ce n'est que par *exception* à cette règle que le taux horaire versé par l'employeur peut être moindre, pourvu qu'il puisse établir que l'employé se qualifie de « salarié au pourboire ».

[21] Avec égards, une telle lecture ne correspond pas aux termes de la loi. Comme il a déjà été mentionné, la *L.n.t.* prévoit, à ses articles 40 et 89, que le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum qu'un salarié a droit de recevoir. Il peut également, conformément à l'article 88 *L.n.t.*, fixer des normes différentes eu égard au salaire (art. 39.1 à 51.1 *L.n.t.*) pour les catégories de salariés expressément identifiées dans cette disposition. Les salariés au pourboire forment l'une d'elles.

[22] Il n'y a donc pas ici un principe et une exception, comme l'écrit le juge, mais uniquement deux normes, dont l'une est propre à la catégorie des salariés au pourboire

identifiée à l'article 88 *L.n.t.* Le taux horaire est certes moindre pour ces derniers, mais ceci s'explique en raison du fait que les salariés de cette catégorie reçoivent habituellement une autre forme de rémunération – des pourboires – en contrepartie de leur travail. On ne peut donc y voir, du seul fait que le taux est moindre, une exception au principe.

[23] Dès lors, l'interprétation des dispositions sous étude devait obéir aux règles énoncées aux articles 41 et 41.1 de la *Loi d'interprétation*⁷ et respecter à la fois leur texte et leur contexte⁸. Le juge devait donc adopter la méthode contextuelle d'interprétation des lois, définie par E.A. Driedger et reprise de nombreuses fois par la jurisprudence, aux fins de son analyse⁹. :

Today there is only one principle or approach, namely, the words of an Act are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the Act, the object of the Act, and the intention of Parliament.

[24] Ensuite, le juge retient une interprétation du « salarié au pourboire » qui est axée sur le client – celui à qui le client a l'habitude de verser le pourboire –, par opposition au salarié.

[25] Une telle approche n'est pas sans créer des difficultés d'application. Par exemple, qu'arrive-t-il lorsque le client effectue le paiement à une personne autre que celles qui l'ont servi ou, encore, lorsque le restaurateur facture des frais de 15% au client, en plus du prix du repas? À qui le pourboire doit-il alors être remis si on se rappelle que, selon l'article 50, al. 2 *L.n.t.*, l'employeur doit le remettre « entièrement au salarié qui a rendu le service/in full to the employee who rendered the service »? De même, comment savoir à qui le client a alors voulu verser le pourboire lorsqu'il utilise un moyen de paiement électronique sans préciser à qui il doit être remis? Est-ce uniquement à celui ou celle qui lui a servi son repas ou également aux autres salariés qui ont pu le servir, tel le personnel à l'accueil, le commis débarrasseur, ...?

[26] Mais au-delà de ces difficultés d'application, bien réelles par ailleurs, l'approche retenue par le juge, qui repose sur l'habitude du client, s'écarte de la définition qui demeure, quant à elle, centrée sur le salarié : celui qui « reçoit habituellement des pourboires/who ordinarily receives gratuities or tips ».

⁷ RLRQ, c. I-16.

⁸ *Québec (Procureure générale) c. E.D.*, 2016 QCCA 536, paragr. 52-53, confirmée dans *Barreau du Québec c. Québec (Procureure générale)*, [2017] 2 R.C.S. 488.

⁹ Elmer A. Driedger, *Construction of Statutes*, 2nd ed., Toronto, Butterworths, 1983, p. 87, passage repris notamment dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, paragr. 21; *Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, [2002] 2 R.C.S. 773, paragr. 25; *Thibodeau c. Air Canada*, [2014] 3 R.C.S. 340, paragr. 112.

[27] L'article 50 *L.n.t.* ne permet pas d'écarter le sens courant du terme pourboire. Celui-ci s'entend d'une somme d'argent que laisse un client au moment de payer la note à titre de gratification et qui est fonction de son évaluation de l'excellence du service dont il a bénéficié. Le pourboire demeure un pourboire, que le service en contrepartie duquel le client l'a versé ait été rendu par un ou plusieurs salariés.

[28] C'est d'ailleurs ce qu'écrivait la Cour du Québec dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Kyoto Restaurant Ltée*¹⁰ qui portait, tout comme en l'espèce, sur le salaire minimum payable aux aides-serveurs dont le travail était similaire à celui des commis débarrasseurs. Le juge saisi de cette affaire écrit :

[...] [L]orsque le client laisse volontairement un pourboire il est rare qu'il le laisse de mains à mains à chacun des salariés qui a participé aux services. Il laisse le pourboire soit à la dernière personne avec qui il fut en contact ou soit en ajoutant le pourboire à la note qu'il acquitte à la caisse. Dans une ou dans l'autre de ces éventualités, le client laisse un pourboire pour être partagé entre ceux qui lui ont fourni les services soit en qualité d'échansons, de cuisinier¹¹, d'aide-cuisinier, de serveur ou d'aide-serveur.

[29] Le juge retient pourtant qu'un salarié reçoit un pourboire uniquement s'il lui est versé en mains propres par le client; autrement, il ne fait qu'en bénéficier :

[69] Tous les commis débarrasseurs entendus ont reconnu qu'ils en [les pourboires] bénéficiaient *de facto* mais aucun d'eux n'a affirmé qu'il recevait « habituellement des pourboires » en mains propres de la part des clients.

[...]

[72] Par conséquent, c'est par l'intermédiaire des serveurs que les commis débarrasseurs parviennent à bonifier leur rémunération en touchant, à la fin de leur quart de travail et par la seule volonté des serveurs, une somme équivalente à 2% des ventes totales.

[...]

[75] De l'avis du Tribunal, l'article 50 *L.n.t.* appelle à distinguer la relation employeur-salarié, d'une part, et les relations entre collègues de travail, d'autre part.

[Soulignement ajouté.]

¹⁰ *Commission des normes du travail c. Kyoto Restaurant Ltée*, J.E. 81-755 (C.P.).

¹¹ Dans ce passage, la Cour du Québec reconnaît que le cuisinier et l'aide-cuisinier fournissent un service au client, à la lumière des faits de l'espèce (restaurant japonais). La Cour n'exprime aucune opinion sur cette question, qui n'est pas soulevée dans le présent dossier.

[30] Une telle lecture ajoute à la définition. Celle-ci précise certes la régularité des pourboires reçus par le salarié par l'utilisation du terme « habituellement / ordinarily », mais non la façon – en mains propres de la part des clients – dont le salarié doit les recevoir pour se qualifier à titre de salarié au pourboire. D'ailleurs, on peut s'interroger quant à savoir pourquoi le législateur aurait ici voulu restreindre la façon dont le salarié reçoit le pourboire, alors que l'article 50 *L.n.t.* réglemente les sommes effectivement reçues par le salarié au-delà du salaire de base payable par l'employeur et qui expliquent l'imposition d'un taux horaire minimum réduit.

[31] De plus, on ne peut, comme le juge le propose, distinguer les sommes ainsi reçues des commis débarrasseurs de la relation employeur-salarié au seul motif que celles-ci seraient un bénéfice reçu des serveurs, et non pas de l'employeur en contrepartie de leur travail. Tout au contraire, ces sommes font partie de la rémunération reçue par les commis débarrasseurs en contrepartie de leur travail. Elles sont inscrites sous la rubrique « pourboires reçus » sur les relevés 1 émis aux fins fiscales par l'employeur en leur nom. Il s'agit donc de montants imposables, qui doivent être déclarés à l'employeur¹².

[32] L'approche du juge se réconcilie également difficilement avec l'article 50 *L.n.t.*, lu dans son ensemble. Selon l'alinéa 1, le pourboire peut être versé directement ou indirectement par le client. Le juge limite l'application du terme « indirectement » aux seules situations suivantes : lorsque le client 1) utilise sa carte de crédit ou de débit pour payer la note; ou 2) paie à l'employeur des frais de service ajoutés à la note (paragr. 100). En limitant ainsi le terme « indirectement », le juge ajoute :

[98] Que les serveurs acceptent de partager avec les commis débarrasseurs une partie des pourboires qu'ils reçoivent *directement* des clients ne fait pas *indirectement* de ces commis débarrasseurs des « salariés au pourboire ».

[33] Pourtant, le partage des pourboires entre salariés est un phénomène connu, notamment dans le milieu de la restauration. Les débats parlementaires y font référence lors de l'adoption de l'article 50 *L.n.t.* en 1980¹³, de même que la jurisprudence des années qui ont suivi¹⁴. En 2003¹⁵, le législateur modifie cette disposition par l'ajout de l'alinéa 3, qui consacre la validité des conventions de partage des pourboires. L'objectif de cet amendement visait toutefois à mettre fin à toute forme d'ingérence de la part de l'employeur dans l'établissement ou l'élaboration de telles conventions et à s'assurer que

¹² Art. 32 et 1019.4 *Loi sur les impôts*, RLRQ, c. I-3; Agence du revenu du Québec, Guide, RL-1.G, « Guide du relevé 1- revenus d'emploi et revenus divers », octobre 2018.

¹³ Assemblée nationale, Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Journal des débats, 31^e lég., 4^e sess., fasc. 18, 22 mars 1979, 21h00 (Elisabeth Roussel représentante de la Coalition des normes minimales du travail).

¹⁴ *Commission des normes du travail c. Kyoto*, supra, note 10; *Commission des normes du travail c. Cie Baie-Comeau ltée*, [1985] C.P. 210; *Commission des normes du travail c. Cinémas Le paradis inc.*, [1984] C.P. 153.

¹⁵ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2002, c. 80, art. 11.

les pourboires soient entièrement remis aux salariés. C'est pourquoi l'alinéa 3 précise que la convention de partage doit résulter du seul consentement « des salariés qui ont droit aux pourboires/employees entitled to gratuities or tips ». Dans l'arrêt *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Manoir Richelieu Itée*¹⁶, la Cour écrit :

[20] Comme le remarque un auteur, la modification de l'article 50 de la Loi sur les normes du travail n'a pas eu pour effet « ... d'empêcher l'employeur d'effectuer à la demande des salariés, la gestion d'une convention de partage de pourboires » [renvoi omis]. Le législateur voulait simplement que tout ce qui était qualifié de « frais de service » (donc de pourboires) soit remis intégralement au travailleur.

[34] Dans le contexte où le législateur précise, d'une part, que le pourboire appartient en propre au salarié qui a rendu le service (art. 50, al. 1 *L.n.t.*) et, d'autre part, reconnaît et régleme le partage des pourboires versés (directement ou indirectement) par les clients (art. 50, al. 1 et 3 *L.n.t.*), il nous semble antinomique d'exclure de la définition de salarié au pourboire celui qui a rendu un service au client et reçoit, *de facto*, habituellement des pourboires dans le cadre de son travail, même s'il ne s'agit que d'une quote-part du montant versé par le client.

[35] Finalement, en concluant comme il le fait, le juge s'écarte des décisions antérieures qui, bien que peu abondantes¹⁷, refusaient néanmoins de donner une interprétation aussi restrictive à la notion de salarié au pourboire et reconnaissaient notamment qu'un aide-serveur (dont le travail était similaire à celui du commis débarrasseur) se qualifiait à ce titre, comme on l'a déjà vu. La prudence est de mise lorsqu'il s'agit de rompre avec des décisions antérieures d'un même tribunal, d'autant plus que le motif invoqué par le juge pour les distinguer, soit l'implication de l'employeur dans l'élaboration des conventions de partage, ne remet pas en question la *ratio decidendi* de ces précédents. Si le législateur avait voulu s'écarter de l'interprétation retenue, il se serait exprimé différemment, d'autant plus que la définition sous étude, pour l'essentiel, demeure inchangée depuis son adoption en 1981¹⁸.

¹⁶ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Manoir Richelieu Itée*, 2007 QCCA 1119.

¹⁷ Voir, *supra*, note 14.

¹⁸ Lors de son adoption, l'article 1 du *Règlement*, dans ses parties pertinentes, énonçait :

<p>1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :</p> <p>[...]</p> <p>« salarié qui reçoit habituellement des pourboires » : salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille dans un établissement hôtelier, un restaurant ou [...]</p>	<p>1. In this Regulation, unless the context requires otherwise, the following mean:</p> <p>(...)</p> <p>“employee who generally receives gratuities”: an employee who generally receives gratuities and who works in a hotel, restaurant or (...)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La définition de salarié au pourboire, telle qu'elle est rédigée aujourd'hui, est adoptée en 2003.

[36] Somme toute, de l'avis de la Cour, l'analyse du juge devait s'attarder à la question de savoir si le salarié, qui rend un service au client, reçoit *habituellement* des pourboires, plutôt que sur *l'habitude* du client quant à savoir à qui il le verse.

[37] En l'occurrence, selon la preuve retenue par le juge, le commis débarrasseur rend un service aux clients (paragr. [104] du jugement entrepris) et reçoit, à chaque quart de travail, une part des pourboires perçus par les serveurs, conformément au système de partage des pourboires en place. Il reçoit ainsi habituellement des pourboires et répond à la définition de « salarié au pourboire », de sorte que l'appelante était justifiée de lui verser le salaire minimum prescrit à l'article 4 du *Règlement*. Bref, le juge aurait dû rejeter la réclamation de l'intimée.

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

[38] **ACCUEILLE** l'appel, avec les frais de justice en faveur de l'appelante uniquement;

[39] **INFIRME** le jugement de première instance et, statuant de nouveau :

[40] **REJETTE** la demande introductive d'instance de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, avec les frais de justice.



GUY GAGNON, J.C.A.



MANON SAVARD, J.C.A.



CLAUDE C. GAGNON, J.C.A.

Me Basile Angelopoulos
Angelopoulos, Kiriazis
Pour l'appelante

Me Caroline Bolduc
Paquet Tellier
Pour l'intimée

Me Yves Bastien
Dufresne, Hébert
Pour l'intervenante

Date d'audience : 19 février 2019