

Comment doivent se calculer les délais pour loger un grief ?

Volume 14, numéro 4, octobre 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022135ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022135ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1959). Comment doivent se calculer les délais pour loger un grief ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(4), 605–613.

<https://doi.org/10.7202/1022135ar>

Résumé de l'article

Les délais prévus pour loger un grief doivent à défaut d'une définition des termes « jours ouvrables », être comptés à compter du jour où l'employé prend connaissance du fait, occasion du grief. Pour l'employé logeant un grief, les mots « jour ouvrable » excluent les jours non travaillés.

h) reconnaît à tout syndiqué la plénitude de ses droits de citoyens.

LA CONFESIONNALITÉ

- a) qu'étant donné le régime syndical nord-américain, il est indispensable de procéder à certaines adaptations concernant le caractère confessionnel de la CTCC;
- b) qu'avant de prendre toute décision à ce sujet, la CTCC continue ses consultations avec NN.SS. les Archevêques et Evêques de la Province de Québec;
- c) qu'après cette consultation, l'on procède, dans le mouvement, à l'étude systématique des adaptations qui auront été jugées désirables;
- d) que si le Bureau confédéral juge qu'il est urgent, après les consultations prévues de procéder à certaines adaptations, il pourra convoquer soit un congrès spécial ou - soit une séance plénière du Bureau confédéral afin de prendre les décisions qui seront jugées opportunes de prendre.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Comment doivent se calculer les délais pour loger un grief ?

Les délais prévus pour loger un grief doivent à défaut d'une définition des termes « jours ouvrables », être comptés à compter du jour où l'employé prend connaissance du fait, occasion du grief. Pour l'employé logeant un grief, les mots « jour ouvrable » excluent les jours non travaillés.¹

« Le 3 septembre 1957 l'employé formulait un grief dans les termes suivants:

« Une promotion a été effectuée au département 29 où je travaillais sans qu'on suive la clause d'ancienneté et la clause 23, priorité d'employés, étant donné qu'on a promu un employé qui était placé à l'occupation 1200 comme je le suis moi-même mais ayant moins d'ancienneté que moi. Je réclame donc la promotion avec pleine compensation à compter de la date de la promotion. »

L'employé promu avait été nommé « Group Leader » au cours du mois d'août.

La Compagnie a soulevé, dès le début de l'audition, le point de droit suivant:

Le grief serait non recevable parce que présenté à la Compagnie après l'expira-

(1) Différend entre Sorel Industries Limited, Sorel et le Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel, Inc., agent négociateur. Membres du tribunal: Me Claude-Edouard Héту, président; Me Guy Gagnon, arbitre patronal dissident; Me Marius Bergeron, arbitre syndical. Service d'information du Ministère du Travail, Québec le 23 décembre 1958, no 1289 — 1958.

tion des délais prévus à l'Article 11, paragraphe a) de la Convention collective existant entre les parties. Ce paragraphe se lit comme suit:

« Art. 11, a) — L'employé seul ou accompagné par son délégué devra dans les dix jours ouvrables suivant la naissance du différend ou grief, soumettre ce différend ou grief au contremaître en cause. »

La preuve présentée par la Compagnie est à l'effet que le 15 août 1957 le « Group Leader » d'alors était retiré de cette fonction et l'employé promu nommé à sa place avec instructions de commencer son travail le lendemain, soit le vendredi, 16 août. La Compagnie a également prouvé que le 16 août celui-ci était au travail et a été payé au nouveau taux pour cette journée de travail. Aucun représentant de la Compagnie n'a pu cependant dire si le 16 août cet employé avait, de fait, agi comme « Group Leader » et à cette fin, donné des ordres en conséquence aux employés sous sa juridiction.

Par contre, le Syndicat a mis en preuve que les employés n'ont eu connaissance de la promotion que le lundi suivant, soit le 19 août.

Nous sommes unanimes à dire que les dispositions impératives de l'article 11, par. a) ont pour effet d'invalider tout grief ou différend soumis après l'expiration du délai qui y est stipulé mais nous sommes divisés sur l'interprétation de la clause

L'Arbitre patronal est d'opinion que le grief a pris naissance le 16 août 1957, soit le 1er jour de l'entrée en fonction de l'employé promu et que même si les employés n'en ont pris connaissance que le 19, les délais devraient être computés depuis cette date. Par conséquent, il rejetterait immédiatement le grief.

Par ailleurs, le Président et l'Arbitre syndical sont d'avis que le grief naît lorsque la partie lésée en prend connaissance et par conséquent, vu la preuve faite, le grief dans le présent cas serait né le 19 août. Ils sont d'avis que les samedis ne sont pas des jours « ouvrables » au sens de l'Article 11, par. a) puisque les jours réguliers de travail pour les employés de jour vont du lundi au vendredi inclusivement. L'Arbitre patronal, par contre, inclut les samedis dans la computation des délais en faisant observer que les employés de nuit travaillent le samedi aux termes de la Convention et il y aurait par suite de cette différence deux façons de computier les délais, et qu'il n'admet pas.

Nous sommes cependant d'avis que le terme « jours ouvrables » utilisé dans le paragraphe en question n'étant défini nulle part dans la Convention, il y a assez de doute sur le sens à lui donner pour ne pas en équité et bonne conscience donner le bénéfice du doute sur ce point à l'employé.

Par conséquent, le tribunal d'arbitrage est d'avis que l'objection en droit de la Compagnie doit être rejetée, sauf évidemment la dissidence de l'Arbitre patronal. Par ailleurs, nous sommes unanimes pour dire que la Compagnie doit réussir sur les faits.

Indemnité d'appel au travail

Les facteurs incontrôlables dispensent-ils la Compagnie d'aviser les employés de ne pas se présenter au travail? A la majorité, lorsque la clause n'est pas claire sur le point, c'est plutôt par interprétation que doit être déterminée l'intention commune des parties que par le sens littéral des termes du contrat. Pour se prévaloir du cas d'exception, la Compagnie doit aviser les employés, ou du moins tenter de le faire.¹

Il s'agit d'une décision arbitrale rendue à la suite d'un grief formulé par la partie syndicale, par laquelle cette dernière réclame de la Compagnie un paiement de quatre heures de gage pour une vingtaine d'employés du moulin de coton.

Les faits dans le cas actuel ne sont pas contestés. Le 14 mars 1957, vers 2.30 A.M., un bris de tuyau s'est produit dans le moulin de coton avec le résultat qu'un groupe d'employés faisant partie d'une équipe qui devait commencer son travail à 7.00 ce matin-là, n'a pu travailler vu les réparations d'urgence nécessitées par ce bris.

D'un autre côté, il faut bien que la Compagnie ait raisonnablement le temps d'aviser les employés concernés, et, ceux-ci nous amènent à examiner la preuve apportée à l'occasion du présent grief, chaque cas en étant un d'espèce.

La preuve a révélé que les employés qui ont fait le grief n'ont pas été avisés de ne pas revenir à l'ouvrage et que de plus, la Compagnie n'a pas tenté de les aviser par téléphone ou autrement.

La preuve a également révélé que le bris de tuyau a été découvert vers 2.30 du matin et que vers 4.00 le même matin, la cause de ce bris avait été diagnostiquée, et les personnes présentes savaient dès ce moment qu'il serait impossible à l'équipe de pouvoir commencer à 7.00 A.M. leur travail. A ce moment, il y avait sur les lieux entre autres, le contremaître des plombiers, qui tout en travaillant le jour, est tout de même à titre de contremaître en devoir 24 heures par jour en cas de bris grave. Ce témoin dit qu'il a appelé vers les 4.00 du matin, l'ingénieur du plan, mais qu'il n'a pu l'atteindre par téléphone. Il a alors communiqué avec son assistant qui est arrivé sur les lieux vers 5.15 A.M. Vers 5.45 A.M. le surintendant du moulin a également été avisé.

C'est l'opinion de ce tribunal après avoir examiné ces faits, que certains représentants attitrés de la Compagnie étaient en mesure d'aviser en temps utile, les employés qui devraient commencer à travailler à 7.00 du matin, de ne pas se présenter à l'ouvrage.

La preuve a en effet révélé que dans le passé, la Compagnie lorsqu'il était impossible de donner de l'ouvrage à certains employés communiquait avec eux

(1) Différend entre Dominion Textile Company Limited et le Syndicat Catholique des Ouvriers du Textile de Magog Inc. Membres du tribunal: Hon. Juge René Lippé, Président; Me Jean-Paul Geoffroy, Arbitre syndical; Me Jacques Drouin, C.R., Arbitre patronal dissident. Service d'Information du Ministère du Travail, Québec, le 3 septembre 1959, no 1354 - 1959.

par téléphone, s'ils avaient le téléphone chez eux ou en appelant leurs voisins, ou même en se rendant en automobile à leur domicile, vu que la très grande majorité des employés, sinon tous, travaillent tout près de l'usine.

Dans le cas actuel, la Compagnie n'a pas même tenté de rejoindre les employés par téléphone ou autrement. Une telle preuve de la part de la Compagnie aurait évidemment pu avoir comme effet de modifier la présente décision.

POUR CES MOTIFS, nous croyons le grief bien fondé.

Clause d'ancienneté

L'interprétation de l'employeur doit-elle prévaloir lorsque la clause ne contient aucun critère pour juger de la compétence ou des exigences requises? A la majorité, lorsqu'une clause d'ancienneté ne prévoit aucun standard ou critère pour lier le patron dans la détermination de la qualification d'un employé ou des exigences requises, la clause d'ancienneté s'interprète restrictivement et la présomption est en faveur de l'Employeur. Par l'Arbitre dissident, lorsqu'un employé a déjà accompli l'emploi, le doute est en sa faveur.¹

Le grief a été soulevé par le Syndicat. Il réclame le réembauchage d'un mécanicien mis-à-pied par l'Employeur le 13 septembre 1957. Il réclame de plus une compensation pour le temps perdu par cet employé.

LES FAITS

L'employé en question a été congédié par l'Employeur. Il s'agit d'un mécanicien portant une carte de compétence B. Il a été embauché après lui, soit le 8 juin 1956, et le 1er mars 1957. Le Syndicat prétend que la clause d'ancienneté prévue au contrat de travail par les parties n'a pas été respectée. L'Employeur de son côté, prétend que l'employé ne possédait pas les qualifications requises pour bien remplir sa tâche et que partant la clause d'ancienneté, telle que rédigée, ne s'appliquait pas.

LA SENTENCE

La clause d'où résulte le litige se lit comme suit: « L'ancienneté prévaut dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre, tels que les promotions, les transferts, les mises-à-pied et les réembauchages, et l'Employeur convient dans ces cas d'accorder la préférence au salarié qualifié pour remplir les exigences requises à la tâche et qui a le plus d'ancienneté. »

Cette clause est évidemment vague et ne prévoit aucun standard ou critère qui puisse lier le patron dans la détermination de la qualification de l'employé ou dans

(1) Différend entre Nadeau & Prémont Enrg. de Québec et le Syndicat Catholique des Employés de garage Incorporé. Me Marc de Goumois, président, Robert Pouliot, arbitre patronal, André Roy, arbitre syndical, dissident. Le Service d'information du Ministère du Travail, Québec 13 mai, 1958, No 1217.

la détermination des exigences qu'il peut requérir.

Quoique généralement admise, et avec raison, la clause d'ancienneté constitue tout de même une restriction aux droits de la gérance qui, sur ce point, n'est pas autrement limitée par les lois générales. C'est un principe reconnu que toute restriction s'interprète limitativement. Dans le cas présent, il résulte que le Syndicat semble avoir involontairement laissé au patron une discrétion très large quant à la détermination de la qualification.

Dans sa rédaction actuelle, il semble que seulement une preuve très forte de compétence pouvait justifier le tribunal de recommander le réembauchage de l'employé, ou plutôt un dédommagement de l'intéressé qui, dans le cas présent, s'est trouvé un emploi ailleurs en peu de temps.

Or, rien dans la preuve ne nous permet de considérer l'employé en question suffisamment compétent pour rejeter la présomption de discrétion qui, dans la rédaction actuelle de l'article ne peut appartenir à d'autres qu'à l'employeur. En outre, la preuve ne nous permet pas de supposer que l'employeur avait des motifs autres que la compétence moindre de l'employé pour le congédier. Nous nous voyons donc obligés de le soustraire aux bénéfices de l'ancienneté et ce, dans le cas présent, aux dépens des droits insuffisamment restreints de la gérance en matière de qualification.

En règle générale, un conseil d'arbitrage accorde toujours le bénéfice du doute à l'employé. Mais encore faut-il qu'il y ait doute. Dans le cas présent, et au regard de la clause qui nous lie, nous n'en avons pas.

L'Arbitre syndical est dissident et soumettra son propre rapport.

DISSIDENCE DE L'ARBITRE SYNDICAL

1—EXPOSÉ DES FAITS

Le 13 septembre 1957, l'employeur mettait à pied l'employé faisant grief. La raison de cette mise-à-pied, comme il apparaît à la pièce S-3, lettre transmise à l'employé sous la signature de l'employeur, était ainsi motivée:

« Vu le manque de travail, nous sommes dans l'obligation de vous suspendre pour quelque temps, car l'automne ne s'annonce pas très florissante. »

Par l'entremise de l'agent négociateur, l'employé suspendu contesta cette décision de son employeur en s'appuyant sur l'article 503 de la convention collective de travail régissant les parties qui se lit comme suit:

« L'ancienneté prévaut dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre, tels que les promotions, les transferts, les mises-à-pied, et les réembauchages, et l'employeur convient dans ces cas d'accorder la préférence au salarié qualifié pour remplir les exigences requises de la tâche et qui a le plus d'ancienneté. »

Les parties ont admis que l'employé congédié avait un plus grand nombre d'années de service que quatre de ses compagnons de travail. Il s'agit donc d'un fait incontesté sur lequel il n'y a pas à revenir.

II—MOTIFS DE MA DISSIDENCE

Ces collègues ont refusé de reconnaître le bien-fondé du grief soumis pour les motifs suivants qui sont exposés en détail dans le rapport majoritaire:

1—Il appartenait à l'agent négociateur de prouver que l'employé était un employé « qualifié », « qu'il remplissait les exigences requises de la tâche » et, en conséquence, le bénéfice du doute doit être donné à l'employeur.

2—La clause relative à l'ancienneté était rédigée de façon imprécise et vague, ce qui donnait une grande latitude d'action à l'Employeur.

3—Le syndicat a négligé de faire cette preuve de façon satisfaisante.

Première proposition

Il va sans dire que je ne puis souscrire à la première proposition de mes collègues, à savoir qu'il appartient au Syndicat de prouver que l'employé était qualifié; qu'il remplissait les exigences requises de la tâche et que le bénéfice du doute doit aller à l'Employeur.

La clause d'ancienneté, telle que rédigée dans cet article, porte à la fois sur les promotions, les transferts, les mises-à-pied et les réembauchages. Il faut d'abord distinguer entre la promotion, d'une part, et la mise-à-pied, le réembauchage et le transfert, d'autre part.

Il est concevable que, dans le cas d'une promotion, l'employeur ait le bénéfice du doute, puisqu'il s'agit d'assurer un nouveau droit à l'employé et que, par conséquent, il appartienne à l'employé de faire la preuve de sa compétence. Tel n'est pas le cas dans la mise-à-pied où l'employé a déjà un droit acquis à son emploi. L'équité, la justice et le droit s'accordent sur cette distinction que mes collègues ont ignorée. En effet, il faut présumer qu'un employé qui fait déjà un travail est qualifié, qu'il remplit les exigences requises pour l'exécuter, à moins qu'il ne s'y trouve qu'à titre d'essai, en période de probation, ce qui ne saurait être ici le cas, puisque cet employé occupe le poste depuis plus de deux ans, soit le 15 juin 1955.

D'ailleurs, les auteurs qui ont traité de la question de même que la jurisprudence reconnaissent et confirment ce principe. Qu'il me suffise de citer ici John A. Lapp, L.L.D., dans son ouvrage universellement reconnu « How to handle problems of seniority » touchant le point qui nous occupe, il écrit:

« Arbitration of cases of lay-off and of rehiring, in which it is alleged that the worker is not capable of doing the work, stand on different ground. An employee who has been doing the work must be presumed to be capable of doing it. The proof must, in such cases, rest on the employer if he does not follow strict seniority. Employees rehired for their old jobs after a furlough

must also be given the benefit of any doubt about their ability. If the furlough has been a long one, physical and vocational factors resulting in deterioration, must be taken into account. Changes in job specification may also require a review fitness. » (Pages 163-164)

Il s'agit là d'une affirmation de principe dont on ne peut s'empêcher de nier le bon sens et la profonde équité.

A l'encontre de ce principe, mes collègues invoquent les prescriptions du droit civil, et leur raisonnement tient en ceci: En droit civil, l'employeur a un droit absolu, total de garder qui il préfère à son emploi. Certes, la convention collective de travail a-t-elle restreint ce droit, mais il faut l'interpréter restrictivement en donnant tout le bénéfice du doute à l'employeur.

Au stage actuel d'évolution du droit du travail, cette position est inacceptable. Même s'il n'est pas encore codifié, le droit du travail ne peut plus être considéré, à mon point de vue, comme une simple dépendance du droit civil, auquel on demande des lignes générales de construction et des méthodes d'interprétation.

Ce n'est pas en tout cas ce qu'en pensent deux éminents juristes français, André Rouast et Paul Durand, qui écrivent sur ce point précis:

« Cette conception (la dépendance du droit du travail par rapport au droit civil) a longtemps été satisfaisante, mais elle ne répond plus exactement aux données du droit moderne. Le droit du travail tend à se détacher du droit civil pour s'ériger en un système juridique indépendant. »

« C'est dans l'ordre de l'organisation sociale du travail que la conception traditionnelle a été la moins adoptée aux nouveaux rapports du travail. La doctrine a dû renoncer à trouver dans les principes du droit civil l'analyse du règlement d'atelier, de la convention collective, de la grève, de l'arbitrage des conflits collectifs du travail. L'indépendance des relations individuelles du travail par rapport au droit civil s'est plus lentement dégagée, mais elle n'est pas moins certaine. Les règles de ces rapports diffèrent très sensiblement de celles des rapports contractuels, et l'on constate un déclin du rôle du contrat de travail dans l'organisation des rapports entre employeurs et salariés » (no 273).

« Le droit du travail a conquis une indépendance par rapport au droit privé. Cette tendance, justifiée par les exigences propres des relations du travail, est d'ailleurs ancienne; elle est généralement admise, à l'étranger, par la doctrine et par la jurisprudence. On y a même affirmé l'autonomie du droit du travail. L'expression est exagérée: au sein de l'ordre juridique de l'Etat, aucune branche du droit n'est réellement autonome parce qu'elle ne peut se construire isolément. Mais il faut reconnaître que le droit du travail n'est pas une simple application du droit privé, qu'il a ses fins propres et doit pouvoir les atteindre en se créant une technique particulière. Peu importe que ses règles ne concordent pas avec celles du droit civil, si elles ne heurtent pas l'ordre juridique de l'Etat. Il existe un particularisme du droit du travail. »

En effet, tant qu'on s'en tiendra à une interprétation civiliste du droit du travail dans notre province, il est évident que les travailleurs auront l'impression d'être lésés, parce que, avec raison, ils ne font pas de distinction entre les obligations juridiques et les obligations d'ordre social. De plus, une semblable attitude ne pourra avoir pour effet que d'amener la population à déprécier et à rejeter même une forme de droit dont on se plaît à dire qu'il est un enrichissement pour la culture canadienne en l'appliquant intégralement à des situations auxquelles de par la nature des choses mêmes, il ne saurait s'appliquer.

Quant aux faits, il ressort nettement de la preuve que l'employeur n'a pas démontré que l'employé suspendu n'était pas qualifié et qu'il ne pouvait pas remplir les exigences requises de la tâche.

A l'appui de sa décision, il soumet que l'employé ne possédait pas les qualifications requises d'un mécanicien de classe « B » et lui reproche aussi d'être une cause de désordre dans le garage. Comme mes collègues admettent que cette deuxième prétention est dénuée de fondement sérieux, il faut au moins y voir une présomption que l'employeur avait assez peu de sympathie envers l'employé suspendu.

Force est donc de conclure que la partie patronale n'a prouvé en aucune façon le manque de qualification de cet employé pour remplir les exigences de la tâche.

Deuxième proposition

Dans leur deuxième proposition, mes collègues prétendent que cette disposition de la convention collective est vague, imprécise et incomplète. Ils expriment aussi l'opinion que, à leur point de vue, cet article n'accorde pas une protection suffisante aux salariés en matière de suspension.

Il est certain que, dès que l'on accepte en théorie que le bénéfice du doute doit jouer en faveur de l'employeur, la disposition manque de fermeté. C'est donc un point qu'il est bon de noter pour l'avenir et qui devrait inciter les syndicats ouvriers à se montrer beaucoup plus rigoureux dans la rédaction des dispositions relatives à la protection des droits acquis des travailleurs en matière d'ancienneté. Il est d'autant plus intéressant de le signaler que l'arbitre patronal concourt sur ce point dans les vues du président. On semble par là reconnaître que, dans une société où le salariat est prédominant, il faut à tout prix trouver un moyen pratique et efficace d'assurer aux travailleurs une protection véritable de leur emploi en prenant comme base de cette protection l'ancienneté au service d'un employeur à l'exclusion de toute autre préoccupation d'amitié, de compatibilité de caractère, de sympathie et de compétence relative.

Troisième proposition

Sur la troisième proposition, à savoir que le Syndicat a négligé de prouver la qualification de l'employé suspendu, je me dois de dire que je suis en désaccord complet avec mes collègues.

Le Syndicat a fait hors de tout doute la preuve de la qualification de cet employé pour remplir les exigences de la tâche.

L'industrie des garages est une industrie où la qualification des hommes de métiers est déterminée sérieusement. A chaque année, l'apprenti doit subir des examens pratiques et théoriques établissant ses connaissances du métier et des qualifications. En outre, pour obtenir une carte de mécanicien dans l'un ou l'autre des quatre classes qui existent, l'employé doit subir des examens, et le demandeur détenait une classe de mécanicien « B », ce qui est un fait incontesté.

J'admets qu'il puisse se glisser des erreurs de nature diverse dans l'émission de ces cartes. Mais il faut tout de même présumer que la décision est juste, à moins de ne faire une preuve « de facto », qu'il y a eu erreur ou passe-droit. Or, on n'a aucune preuve, ni même aucun indice à cet effet, si ce n'est que, antérieurement à cet emploi, l'employé a changé quelques fois d'employeur.

A mon avis, ce dernier point soulevé en délibéré ne peut être retenu ici: un employé peut quitter un emploi pour bien des motifs qui n'ont rien à voir avec sa qualification ni même sa conduite au travail. Il est en preuve que le demandeur a subi avec grand succès les examens requis au stage de l'apprentissage comme du compagnonnage et l'affirmation assermentée de l'employé selon laquelle il a toujours quitté ses emplois antérieurs volontairement ou par manque de travail ont autrement de poids qu'une vague prétention suivant laquelle un employé qui change d'emploi est forcément un employé dont la compétence laisse à désirer.

De plus, le Syndicat a fait entendre un compagnon de travail de cet employé dont le témoignage n'a pas été contredit tant sur la nature et la qualité de son travail que ses qualifications alors qu'il était au service de l'Employeur. Il ressort de ce témoignage que le demandeur, non seulement avait les qualifications requises, mais qu'il faisait effectivement le même travail que les autres employés. Bien plus, on confiait à cet employé le travail qui exigeait le plus d'efforts physiques — c'est-à-dire la réparation des camions — parce qu'il était plus robuste. Il était absolument inéquitable, à mon point de vue, de le pénaliser en le suspendant, sous prétexte que précisément, à cause de ce fait, il aurait pu avoir un peu moins de dextérité sur d'autres véhicules, ce qui n'est pas prouvé. Au contraire, il aurait été normal de tenir compte à son avantage de cet élément.

CONCLUSION

Pour tous ces motifs, je ne puis que conclure:

- 1—L'article 5.03 de la convention collective de travail a été violé;
- 2—La suspension de cet employé est injustifiée;
- 3—L'employé devrait, si tel est son désir, être réinstallé dans ses fonctions sans aucune discrimination qu'à ses droits acquis;
- 4—L'employé, devrait recevoir, en compensation pour le temps qu'il a perdu, la somme de cinq cent quarante dollars (\$540.00) équivalente à peu près à la perte de salaire.