

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE BEDFORD
LOCALITÉ DE GRANBY
« Chambre civile »

N° : 460-22-007255-235

DATE : 28 avril 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DENIS LAPIERRE, J.C.Q.

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

Demanderesse

C.

9267-1551 QUÉBEC INC.

Défenderesse

JUGEMENT

[1] La réclamation de la CNESST¹ concerne 13 salariés de la défenderesse (ci-après : « Havana Club »). Elle n'atteint pas 10 000 \$.

[2] Mais comme c'est souvent le cas en matière de normes du travail, c'est davantage le respect d'une loi d'intérêt public² qui est en jeu que le montant en cause.

[3] Outre deux cas somme toute mineurs de congés annuels (« 4% »)³, la réclamation concerne essentiellement du temps supplémentaire rémunéré à taux

¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

² *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1 (ci-après : « LNT »).

simple plutôt qu'à taux majoré⁴ et des jours fériés non rémunérés⁵. Elle est basée sur un examen comparatif des documents fournis par l'employeur à la CNESST pour les fins de sa vérification⁶.

[4] En défense, le représentant de Havana Club, Dominic Perrier, tente d'expliquer le cas de chaque salarié individuellement.

[5] D'une façon générale, il affirme que les registres ne disent pas tout. Il soulève dans chaque cas des ententes générales ou particulières faisant en sorte que les heures de chaque salarié ne sont pas comptées quotidiennement mais plutôt globalement, de manière à lui assurer un revenu stable même lorsque le travail ralentit, au hasard de l'achalandage ou des conditions météorologiques.

[6] Il brosse le tableau d'une entreprise familiale gérée d'une manière bienveillante qui implique la fourniture à titre gracieux de nombreux services comme le prêt d'un espace de roulotte, d'un chalet ou d'un condominium ou encore de repas pour le salarié et les membres de sa famille. Il parle aussi de certains avantages comme de l'achat de matériel au bénéfice du salarié, des rabais significatifs sur des biens vendus ou même des occasions d'affaires pour le salarié.

[7] Cette gestion quelque peu artisanale s'accommode mal d'une transposition dans des registres formatés, de sorte que les salariés auraient bénéficié de beaucoup plus que les droits réclamés en leur nom par la CNESST.

[8] Selon Monsieur Perrier, vérification faite, la totalité des salariés concernés ne sont pas intéressés par la réclamation et déclarent avoir reçu plus que ce à quoi ils avaient droit de la part de l'employeur.

[9] Enfin, Dominic Perrier reproche à la CNESST d'avoir omis de donner suite à son invitation de se rendre sur place pour plus d'explications, au lieu de se contenter d'examiner ses registres.

Analyse et décision

[10] Le Tribunal veut bien croire monsieur Perrier lorsqu'il parle d'une administration généreuse envers ses salariés. Mais il ne suffit pas d'affirmer que ses propres documents sont insuffisants ou incomplets pour les mettre de côté et considérer prépondérante la preuve faite à leur rencontre.

³ Articles 66 et suivants, 74 LNT.

⁴ Articles 52 et 55 LNT.

⁵ Articles 59.1 et suivants LNT.

⁶ - Pièce P-7, registre de salaire ;
- Pièce P-8, registre des heures en banque ;
- Pièce P-9, bulletins de paie ;
- Pièce P-10, feuilles de temps ;
- Pièce P-11, relevé d'emploi.

[11] La CNESST a raison d'invoquer l'article 2831 du *Code civil du Québec* (ci-après : « C.c.Q. ») selon lequel l'écrit utilisé dans le cours des activités d'une entreprise fait preuve de son contenu. Cela est particulièrement le cas lorsque l'écrit en question est de tenue obligatoire en vertu d'une loi d'ordre public, comme c'est le cas des registres exigés d'un employeur par la réglementation issue de la LNT⁷.

[12] On aurait également pu soulever l'article 2832, selon lequel l'écrit qui rapporte un fait peut être admis à titre d'aveu contre son auteur.

[13] Bien sûr, l'écrit utilisé dans le cours des activités d'une entreprise n'est pas un acte authentique. Il peut être contredit. Mais encore faut-il que la preuve contraire soit suffisamment convaincante pour être considérée comme prépondérante⁸.

[14] Le Tribunal en conclut qu'il doit accorder *prima facie* aux registres de l'employeur une valeur probante prépondérante, à l'encontre de laquelle une contre-preuve provenant de l'auteur même de ces documents devra atteindre un niveau de conviction élevée pour être considérée.

[15] Dans un autre ordre d'idée, le Tribunal doit rejeter tout argument prétendant opposer des gratuités ou des avantages pécuniers aux droits résultant de la LNT. C'est le sens de l'article 49 LNT :

49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si la personne salariée y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

La personne salariée peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

[16] Aucun consentement écrit n'a été produit par l'employeur lui permettant de compenser l'achat de pneus ou le remboursement d'un solde de prix de vente par du salaire ou des bénéfices résultant de la LNT.

[17] Il en est de même pour les repas ou l'hébergement, sans compter le fait que ces frais sont étroitement encadrés par le *règlement sur les normes du travail*⁹ lorsqu'ils sont applicables, ce qui n'est pas le cas en l'instance.

⁷ *Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre*, RLRQ c N-1.1, r 6.

⁸ *Québec (Commission des normes du travail) c. Edphy International inc.*, 2000 CanLII 8703 (QC CQ) ; voir aussi *Alertpay Incorporated c. Agence du revenu du Québec*, 2020 QCCA 46.

[18] Ces considérations d'ordre générales permettent de régler le cas d'un grand nombre des réclamations à l'étude.

1- Les congés fériés

[19] Pour le Tribunal c'est le cas de la totalité des réclamations concernant des jours fériés non rémunérés.

[20] Rien dans les différents registres fournis par l'employeur ne permet d'affirmer que les montants réclamés ont été payés. Aucun montant n'est spécifié sous la rubrique prévue à cet effet des registres ou des bulletins de paie. Rien ne permet de déterminer si l'employé a effectivement travaillé le jour férié.

[21] Tout ce que l'on voit pour les semaines concernées, ce sont des bulletins de paie semblables à tous les autres, sans mention de temps supplémentaire, de paiement de congé férié ou de jour non travaillé.

[22] Ainsi, non seulement ces registres ne corroborent-ils pas la position de Dominic Perrier mais ils la contredisent carrément.

[23] Une somme de 2 412,13 \$ doit être accordée à la CNESST pour la totalité des réclamations visant des jours fériés.

2- Le temps supplémentaire

[24] Il en est généralement de même à l'égard de la majoration reliée au temps supplémentaire.

[25] Les registres de l'employeur, contrairement à ce qu'en dit Dominic Perrier, ne comportent pas tous le même nombre d'heures à chaque semaine pour chaque salarié. Plusieurs variations existent. L'existence d'un registre du temps supplémentaire¹⁰ est révélatrice à cet égard.

[26] Bien plus, le courriel P-12 de l'adjointe de Dominic Perrier, Ève De Ladurantaye, confirme que les heures computées dans cette banque de temps supplémentaire le sont à taux simple et non à taux majoré.

[27] Rien dans l'étude des registres fournis par l'employeur ne permet de confirmer l'impression de Dominic Perrier selon laquelle les remboursements d'heures mises en banque, que ce soit en temps ou en argent, ont été faits à taux majoré. Au contraire, les soustractions apparaissant au registre des heures en banque semblent effectuées au même taux que les inscriptions, c'est-à-dire à taux simple.

⁹ RLRQ c N-1.1, r 3.

¹⁰ Pièce P-8.

[28] Quatre exceptions ressortent toutefois de l'examen comparatif des registres par le Tribunal.

a) Le cas de Karolyn Doyon

[29] Selon les feuilles de temps P-10, Karolyn Doyon aurait travaillé 57 heures la semaine du 30 juillet au 5 août 2023 (donc 17 heures de surtemps). On ne lui en aurait payé que 49 selon le registre des salaires P-7 (donc 8 heures de surtemps).

[30] Toutefois, l'examen de la pièce P-8 permet de constater qu'on lui a également crédité 17 heures en banque. Le total des heures payées et de celles mises en banque (25) correspond donc aux 17 heures de temps supplémentaire majorées de 50 %.

[31] Pour le Tribunal, cette portion de la réclamation reliée à Karolyn Doyon doit être rejetée. Seules lui seront accordées les deux autres, qui correspondent à un total de six heures de temps supplémentaires (72 \$).

b) Le cas de Carlos Osorios

[32] Carlos Osorios est le responsable du bar chez Havana Club. Cela en fait un cas à part car il est le seul employé à pourboires visé par la réclamation.

[33] Son cas a également ceci de particulier que la totalité de ses bulletins de paie démontre un revenu constant, 700 \$ par semaine, et un nombre d'heures immuable, 60. Le nom de Carlos Osorios n'apparaît pas au registre des heures mises en banque. Ses relevés de paie P-9 et son relevé d'emploi P-10 font eux aussi état d'un montant unique répété à chaque semaine de travail.

[34] À la lumière de ces constats, la version de Dominic Perrier apparaît crédible.

[35] Carlos Osorios est un ressortissant cubain qui passe ses étés au Havana Club pour y travailler comme responsable de bar. L'entente avec lui consiste à le payer à la semaine, de manière forfaitaire, à raison de 700 \$ sans compter les pourboires.

[36] Le nombre d'heures qui apparaît au registre des salaires (60 heures par semaine) n'est là que parce que le système informatique utilisé l'exige. Le chiffre de 60 correspond tout simplement au montant de 700 \$ divisé par le salaire minimum des employés à pourboire, ce qui donne environ 60.

[37] Mais ce chiffre n'a rien à voir avec le nombre réel d'heures travaillées par monsieur Osorios, non plus qu'avec son tarif horaire réel. Monsieur Osorios est d'ailleurs entré en contact avec la CNESST pour expliquer la situation, mais il l'a fait trop tard puisqu'au moment de son appel le dossier était déjà entre les mains des services juridiques.

[38] Dans les circonstances, le Tribunal considère prépondérante la version de Dominic Perrier et la juge compatible avec les documents dont il dispose. Cette portion de la réclamation reliée à Carlos Osorios doit être rejetée.

c) Le cas de Mélissa Perry Labonté

[39] Le dossier de madame Perry Labonté à ceci de particulier qu'il ne comporte aucun temps supplémentaire ni inscription à la banque d'heure, si ce n'est la semaine du 6 au 12 août 2023 où elle aurait fait 39.75 heures de temps supplémentaire.

[40] Madame Perry Labonté est préposée à l'entretien ménager. Ses périodes de travail sont concentrées entre 10h00 et 15h00, heures de départ et d'arrivée des clients du Havana Club.

[41] Il est à peu près impossible qu'elle puisse avoir travaillé près de 80h en une semaine, soit l'équivalent de deux semaines en une.

[42] Dominic Perrier ne se l'explique pas non plus. Il pense qu'il s'agit soit d'une erreur soit d'une semaine qui a été comptée en double.

[43] Le Tribunal juge cette explication plausible et trouve improbable que cette dame ait pu faire 40h de temps supplémentaire en une seule semaine.

[44] La réclamation qui la concerne est en conséquence rejetée.

d) Le cas de Alycia Caron

[45] En comparant le registre des heures en banque P-8 et le registre des salaires P-7, le Tribunal constate qu'une heure de temps supplémentaire inscrite à P-8 n'apparaît pas à P-7 alors qu'une heure répertoriée à P-7 n'est pas mentionnée à P-8.

[46] Le Tribunal juge probable qu'il s'agisse là d'une seule et même heure, de sorte que la réclamation de la CNESST à ce sujet (2 heures) doit être réduite de moitié (1 heure), pour une valeur de 10 \$ au lieu de 20 \$.

3- Les congés annuels

[47] Les réclamations pour congés annuels ne touchent que deux employés : Alycia Caron et Carlos Osorios.

[48] Dans le cas de madame Caron, ce montant est relié à la réclamation de temps supplémentaire dont il vient tout juste d'être question. Il en résulte une diminution du montant de 0,80 \$ réclamé à 0,40 \$ accordé.

[49] Quant à Carlos Osorios, le Tribunal est d'avis que la preuve documentaire issue de l'employeur ne permet pas d'accorder le montant réclamé par la CNESST.

[50] La règle de l'opposabilité de ses registres à l'employeur ne cesse pas d'emblée de s'appliquer si ces registres lui sont favorables. Il ne s'agit peut-être plus d'un aveu au sens de l'article 2832 C.c.Q., mais cela demeure des documents faisant preuve de leur contenu au sens de l'article 2831.

[51] Ainsi, la comparaison du relevé d'emploi P-11 et du registre des salaires P-7 permet de constater que la dernière paie reçue par Carlos Osorios pour l'année 2022 est postérieure d'une semaine à la dernière paie inscrite à son relevé d'emploi.

[52] Ces documents démontrent donc qu'il a été payé une semaine de plus que la durée de son emploi ce qui, dans le cadre d'un emploi saisonnier comme celui de monsieur Osorios, semble correspondre à l'indemnité prévue par la loi.

4- Le montant additionnel prévu par l'article 114 LNT

[53] Tel que le lui permet l'article 114 LNT, la CNESST réclame pour son propre bénéfice un montant égal à 20 % de la condamnation de l'employeur.

[54] Compte tenu des circonstances et du fait que les registres fournis par l'employeur sont insuffisants et contreviennent aux exigences de la réglementation issue de la loi¹¹, le Tribunal ne voit aucune raison de refuser à la CNESST le pourcentage auquel elle a droit. Il doit toutefois être ajusté pour tenir compte des ponctions effectuées par le Tribunal aux montants réclamés.

[55] **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[56] **ACCUEILLE** en partie la réclamation ;

[57] **CONDAMNE** la défenderesse, 9267-1551 Québec inc., à payer à la demanderesse, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la somme de 4 813,58 \$, le tout avec les intérêts calculés selon l'article 114 alinéa 2 de la *Loi sur les normes du travail*, et ce à compter du 20 novembre 2023, date d'envoi de la mise en demeure P-4 ;

[58] **CONDAMNE** la défenderesse, 9267-1551 Québec inc., à payer à la demanderesse, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail la somme de 962,72 \$ portant intérêt au taux légal depuis l'assignation ;

[59] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

Denis Lapierre, J.C.Q.

¹¹ RLRQ c N-1.1, r 6, précitée note 7.

Me Jonathan Hotz-Garber
Laroche Avocats CNESST
Avocats de la demanderesse

Me Jocelyn Bélisle
Jocelyn Bélisle avocat
Avocat de la défenderesse

Date d'audience : 19 mars 2025