

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-22-282161-242

DATE : Le 23 septembre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MARTIN BERGERON, J.C.Q.

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

Partie demanderesse

c.

GESTION T.O.R. INC.

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] Ralph Onofrio (« **Salarié** ») occupe la fonction de « *Building Manager*¹ » d'un immeuble à bureaux appartenant à Gestion T.O.R. inc. (« **Employeur** »), du 31 janvier 2023 au 14 août 2023.

[2] Lorsque son emploi se termine, le Salarié loge une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« **CNESST** ») car l'Employeur refuse de le rémunérer pour les heures supplémentaire qu'il effectue et de lui verser un préavis de départ, dans la foulée du congédiement dont il se dit victime.

[3] Suivant les informations qu'elle recueille lors de l'enquête qu'elle mène, dont celles provenant d'un fichier électronique² (« **Fichier** ») tenu par le Salarié dans lequel il note

¹ Description de la fonction figurant à la liste d'admissions communes des parties.

² Pièce P-15.

quotidiennement ses heures travaillées, la CNESST réclame à l'Employeur les montants suivants, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*³ (« **LNT** ») :

•	Avis	2 262,40 \$
•	Salaire	12 026,44 \$
•	Congé annuel (vacances)	571,56 \$
•	Indemnité (art. 114 LNT)	2 972,08 \$

[4] L'Employeur conteste la poursuite puisqu'il considère, d'une part, que le Salarié n'a pas droit au paiement du temps supplémentaire que la CNESST réclame en son nom, suivant les dispositions du contrat de travail⁴ (« **Contrat de travail** ») qu'ils ont conclu.

[5] Eu égard au préavis de départ qui lui est réclamé, l'Employeur fait valoir que le Salarié n'y a pas davantage droit puisque la fin d'emploi résulte de sa démission.

QUESTIONS EN LITIGE

1. Le Salarié a-t-il droit au paiement du temps supplémentaire que la CNESST réclame en son nom? Le cas échéant, quel montant lui est dû?
2. Le Salarié démissionne-t-il ou est-ce plutôt l'Employeur qui termine l'emploi?
3. L'Employeur doit-il payer l'indemnité prévue à l'article 114 LNT?

ANALYSE

1. Le Salarié a-t-il droit au paiement du temps supplémentaire que la CNESST réclame en son nom? Le cas échéant, quel montant lui est dû?

[6] Afin de répondre à cette question, le Tribunal établit en premier lieu la base de rémunération, horaire ou annuelle, du Salarié.

[7] Comme l'indique le juge Schragger dans l'arrêt *Aréna des Canadiens*⁵, seule une rémunération horaire permet l'application des articles 52, 54 et 55 de la LNT, sur lesquels la CNESST fonde sa réclamation :

52. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

³ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

⁴ Pièce P-7.

⁵ 2020 QCCA 1291, par. 71 à 77.

54. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, aux personnes salariées suivantes:

1° (paragraphe abrogé);

2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

3° un cadre d'une entreprise;

4° une personne salariée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

5° une personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

6° une personne salariée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

7° un travailleur agricole;

8° (paragraphe abrogé);

9° à la personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de personnes salariées visées aux paragraphes 2°, 5° à 7° et 9° à la durée de la semaine normale qu'il détermine.

55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche la personne salariée à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande de la personne salariée ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et la personne salariée; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que la personne salariée ait pu bénéficier du congé, les heures

supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

[8] Le Contrat de travail comporte deux clauses traitant de la rémunération du Salarié :

- Rémunération : Salaire annuel 125 000\$
- Horaire de travail : Votre horaire de travail sera de 7h30 à 17h00, avec une pause d'une heure pour le dîner. L'horaire de travail ainsi que l'horaire de la pause dîner peuvent varier selon les besoins et seront flexibles. Cependant, afin de combler les tâches qui vous sont allouées, il est possible qu'il soit nécessaire de faire des heures supplémentaires de temps en temps. La rémunération pour toute heure supplémentaire est incluse dans votre salaire de 125,000\$ par année.

[Reproduit tel que]

[9] Bien que ces dispositions du Contrat de travail établissent une rémunération annuelle, la CNESST est plutôt d'avis que l'Employeur, dans les faits, rémunère le Salarié sur une base horaire.

[10] L'argumentaire qu'elle soumet s'appuie sur le principe qu'elle défend, voulant qu'un employé rémunéré sur une base annuelle a droit à son plein traitement, à chaque période de paie, tout au long de l'année, même lors des journées où il s'absente du travail.

[11] Appliquant ce principe à la présente affaire, où la preuve démontre que le Salarié n'est pas rémunéré à la suite de quelques absences du travail, la CNESST conclut qu'il est, dans les faits, rémunéré sur une base horaire, malgré les termes du Contrat de travail.

[12] Par la suite, la CNESST établit sa réclamation contre l'Employeur, en appliquant les dispositions des articles 52 et 55 LNT aux heures travaillées hebdomadairement par le Salarié durant la période d'emploi, telles que compilées dans le Fichier.

[13] Pour les motifs suivants, le Tribunal n'adhère pas à l'argument défendu par la CNESST.

[14] Tout d'abord, élément fondamental du contrat de travail⁶, la rémunération constitue la contrepartie de la prestation de travail d'un salarié :

Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur⁷.

⁶ Art. 2085 et ss *Code civil du Québec* (C.c.Q.).

⁷ Art. 2085 C.c.Q.

[15] De même, les dispositions ci-devant citées du Contrat de travail établissent clairement que le Salarié bénéficie d'une rémunération annuelle globale, qui inclut les heures supplémentaires travaillées. Les termes de cette entente ont été librement consentis. Il s'agit de la loi des parties.

[16] Par ailleurs, le Contrat de travail comporte une clause prévoyant la mise en place d'une banque de congés de maladie au bénéfice du Salarié, dont il bénéficie en deux occasions. Prétendre, comme la CNESST le fait, que le Salarié a droit à sa pleine rémunération indépendamment de ses absences, prive cette disposition de tout effet. Les principes d'interprétation des contrats⁸ ne permettent pas l'atteinte d'un tel résultat incohérent.

[17] Enfin, un dernier facteur justifiant à lui seul le rejet de la demande de compensation des heures supplémentaires : l'Employeur ne les autorise pas.

[18] À cet égard, la preuve démontre que le Salarié aborde l'Employeur au sujet du temps supplémentaire, pour la première fois, cinq mois après son entrée en fonction. Dans un courriel⁹ qu'il transmet à son patron, Camillo Cravetto, le 20 juin 2023, le Salarié réclame le paiement de 96,47 heures supplémentaires, détaillées dans le Fichier qu'il joint à sa demande de paiement.

[19] Jamais, avant cette date, le Salarié n'informe-t-il son patron au sujet du nombre d'heures qu'il consacre à l'exécution de ses tâches. Il ne partage pas davantage avec lui les informations qu'il note dans le Fichier, pas plus qu'il ne s'assure d'obtenir son autorisation à effectuer le temps supplémentaire pour lequel il entend être rémunéré.

[20] Aussi, le Salarié fait fi du refus¹⁰ immédiat et catégorique qu'oppose M. Cravetto à sa demande de paiement. Il enregistre tout près de 30 nouvelles heures supplémentaires dans le Fichier, durant la période comprise entre le 25 juin 2023 et le 22 juillet 2023.

[21] Dans un courriel¹¹ qu'il transmet à M. Cravetto le 17 juillet 2023, le Salarié indique qu'il entend compenser les heures supplémentaires travaillées au cours de la semaine précédente par une journée de congé payé. De façon conséquente, M. Cravetto réitère que le Contrat de travail prévoit que le temps supplémentaire n'est pas rémunéré et qu'il ne peut être autrement compensé¹².

[22] Dans ces circonstances, le Tribunal n'hésite pas à appliquer la jurisprudence¹³ qui reconnaît que les heures supplémentaires faites sans autorisation préalable et à l'insu

⁸ Art. 1428 C.c.Q.

⁹ Pièce P-9.

¹⁰ Pièce P-12, p. 25.

¹¹ Pièce P-12, p. 8.

¹² Pièce P-12, p. 17.

¹³ *Commission des normes du travail c. 2723476 Canada inc.*, 2014 QCCQ 2746; *Commission des normes du travail c. Centre de loisirs métropolitain pour handicapés visuels*, D.T.E. 95T-428.

d'un employeur ne sont pas rétribuées.

[23] Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal rejette la portion « Salaire » de la demande.

2. Le Salarié démissionne-t-il ou est-ce plutôt l'Employeur qui termine l'emploi?

[24] La preuve permettant de répondre à cette question est constituée du témoignage du Salarié, de celui de Agathe Heimbürger, directrice générale de l'Employeur, et de courriels¹⁴ échangés entre le Salarié et son patron.

[25] En toile de fond, le climat de travail n'est pas au beau fixe en ce qui a trait au Salarié lors de sa dernière journée de travail, le 14 août 2023. Les questions relatives au temps supplémentaire et à ses absences fréquentes refroidissent sa relation avec M. Cravetto depuis le début de l'été. Aussi, le Salarié est insatisfait des tâches qu'on lui confie et du fait qu'il ne dispose d'aucune autorité au sein de l'entreprise.

[26] Le Salarié raconte qu'il débute sa dernière journée de travail en effectuant sa tournée habituelle de l'immeuble.

[27] De retour à son bureau, il constate que sa table de travail a été déplacée et fait dorénavant face au mur. En raison du climat de méfiance qui s'est installé au cours des dernières semaines, il attribue cette manœuvre à son patron, dorénavant en mesure de consulter ses écrans d'ordinateur ainsi exposés.

[28] Ce geste irrite le Salarié au plus haut point, d'autant plus qu'il s'agit de la deuxième fois qu'il se produit au cours des dernières semaines.

[29] Aussitôt que M. Cravetto fait son entrée au bureau ce matin-là, vers 11 h, après une absence de trois semaines pour vacances, le Salarié se dirige presque immédiatement à sa rencontre, dans son bureau, où se trouve également Mme Heimbürger.

[30] Selon le témoignage qu'il livre, le Salarié indique à son patron, lors de cette brève rencontre, que ce geste l'humilie à un tel point qu'il se rend de ce pas à la CNESST afin de porter plainte.

[31] Le Salarié raconte qu'il descend ensuite au garage de l'immeuble, là où se trouve son véhicule. À cet endroit, il croise le responsable de la sécurité de l'entreprise qui lui demande de remettre les clés de l'immeuble. Le Salarié refuse d'obtempérer, car il entend être de retour au travail, dès le lendemain.

¹⁴ Pièce P-12.

[32] Pour sa part, Mme Heimburger confirme que le Salarié pénètre dans le bureau de M. Cravetto vers 11 h, le 14 août 2023. Elle indique qu'il est énervé et que son visage est rouge. Elle souligne qu'il utilise des mots crus, qu'elle ne souhaite pas répéter devant le Tribunal. Selon ce qu'elle rapporte, le Salarié indique à son patron « qu'il en a fini, qu'il quitte, qu'il va poursuivre l'entreprise ».

[33] Aussi, Mme Heimburger soutient qu'au moment où il fait irruption dans le bureau de M. Cravetto, le Salarié a préalablement pris soin de vider son bureau. Elle insiste sur ce fait afin d'appuyer la position de l'Employeur, selon lequel le Salarié démissionne lors de cette rencontre.

[34] Pour davantage appuyer ses propos et contredire le Salarié, qui affirme que son bureau est toujours vide puisqu'il travaille exclusivement avec son ordinateur, Mme Heimburger ajoute que le Salarié, en vidant son bureau, emporte avec lui des documents appartenant à l'entreprise.

[35] Les courriels que s'échangent ensuite le Salarié et M. Cravetto révèlent ce qui suit. Le Tribunal les reproduit intégralement.

[36] Tout d'abord, quelques minutes après que le Salarié quitte le bureau de son patron, il reçoit ce courriel¹⁵ de M. Cravetto :

« Bonjour M. Ralph,

Je reviens vers vous suite à votre démission formulée oralement à l'instant dans notre bureau, soit aujourd'hui lundi 14 août 2023 à 11h10 au sein de notre entreprise GESTION T.O.R. Inc.

C'est avec regret que nous acceptons votre départ et démission effectif ce jour. Par conséquent, nous vous ferons parvenir vos documents de fin d'emploi lors de la prochaine paie, faisant état de la période travaillée chez nous (31 janvier 2023 au 14 août 2023).

Je vous remercie par avance de bien vouloir nous remettre vos clefs, votre cellulaire ainsi que tout autre document ou objet en votre possession qui appartient à notre compagnie, comme prévu dans les termes de votre contrat de travail.

Je vous souhaite une bonne continuation,

Bien cordialement,

Camillo Cravetto »

[Reproduit tel quel]

¹⁵ Pièce P-12, p. 12.

[37] À 13 h 51, le Salarié répond¹⁶ :

« Bonjour M. Camillo,

Je tiens à préciser que je n'ai pas démissionné, j'ai simplement quitté les lieux à cause de la honte et de la situation embarrassante que vous m'avez fait subir devant mes collègues, avec vos manières de tyran, non éthiques, harcelantes et irrespectueuses que vous avez utilisées en faisant de moi, une fois de plus, la moquerie de tout le bureau.

Je vous répète ce que je vous ai dit, à savoir que la situation que vous avez provoquée serait résolue par la Loi sur les normes du travail.

À moins que vous ne mettiez fin à mon contrat, je me présenterai au travail demain matin à l'heure habituelle.

Salutations,

Ralph Onofrio »

[Reproduit tel quel]

[38] Toujours le 14 août 2023, à 18 h 40, M. Cravetto répond¹⁷ :

« **Bonjour M. Ralph,**

Nous vous écrivons à la suite de notre courriel de 11h25 aujourd'hui et votre courriel de réponse de 13h51.

Vos mots si durs et accusateurs à mon égard (envoyés par courriel), rendent votre maintien dans notre équipe impossible. Je ne vous ai jamais harcelé ou insulté d'aucune manière. D'autant que je suis arrivé aujourd'hui à 11h05, de trois semaines de vacances et vous vous m'avez remis votre démission verbale ce matin à 11h10, dans mon bureau, et par la suite vous avez quitté les lieux de travail.

De conséquence, nous ne sommes pas prêts à révoquer notre acceptation de votre démission que vous avez volontairement présentée et par conséquent, vous n'aurez pas le droit de retourner au travail demain, mardi 15 août 2023.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir nous restituer le matériel confié (téléphone, manettes, clefs (de nos 2 immeubles) et tout autre document en possession étant la propriété de Gestion T.O.R. Inc.) comme demandé ce jour lors

¹⁶ Pièce P-12, p. 11.

¹⁷ Pièce P-12, p. 9.

de votre départ du garage de notre immeuble, par notre employé M. Hakim Kerroumi (Chef de la Sécurité).

S'il vous plait de :

- nous remettre le tout ci haut mentionné, en date de demain, mardi 15 aout 2023 à 15:00;
- dès réception du matériel confié, nous vous ferons parvenir votre dernier chèque pour toutes les sommes dues, y compris toute paye de vacances, le cas échéant, et nous transmettrons votre relevé d'emploi à Service Canada, dès jeudi le 24 aout 2023.

Aussi, je me permets d'ajouter que notre société fait face à des difficultés budgétaires importantes qui rendent le maintien de votre poste difficile pour notre structure. Nous avons toujours souhaité vous compter dans nos effectifs, malgré ces difficultés liées à un contexte très difficile dans le domaine de l'immobilier commercial et en particulier, la location des espaces a bureaux. Par conséquence et avec regret, votre poste de Building Manager (Gestionnaire d'immeuble) est supprimé pour les raisons énoncées ci-dessus, à compter de ce jour, lundi 14 aout 2023.

Je vous remercie par avance pour votre prise en compte.

Bien cordialement,

Camillo Cravetto »

[Reproduit tel que]

[39] Le lendemain matin, 15 août 2023, le Salarié répond¹⁸ :

« Bonjour Camillo,

Pour la deuxième et dernière fois, qu'il soit bien clair **que je n'ai pas démissionné**, c'est uniquement votre décision abrupte et commode de mettre fin à mon contrat, selon des allégations non fondées, que vous étiez si désireux de rendre publiques afin de simplifier votre manque de décision, de direction et de respect, et plus encore de protéger vos intérêts.

Les clés et le téléphone cellulaire vous seront rendus en échange de tous les documents qui me sont dus, y compris l'argent qui m'est dû conformément selon

¹⁸ Pièce P-12, p. 8.

au contrat, le paiement de mes heures supplémentaires, l'assurance et, en outre, un relevé d'emploi indiquant clairement **que vous avez mis fin à mon contrat.**

Salutations,

Ralph Onofrio »

[Reproduit tel que]

[40] Les échanges par courriels se poursuivent. Le 18 août 2023, M. Cravetto écrit au Salarié¹⁹ :

« **Bonjour M. Onofrio,**

Je maintiens que vous avez démissionné dans mon bureau lundi 14 août 2023 à 11h10 et vous quitté l'immeuble sur le champ.

J'ai également noté que votre bureau est complètement vide, exempt de tout document de travail, vidé de tout effet personnel comme habituellement laissé par un employé à son poste de travail, et autre... J'en déduis donc que vous aviez pris soin de préparer votre départ et qu'il est 100% de votre initiative.

Pour rappel, votre poste de Building Manager/Gestionnaire d'immeuble au sein de Gestion TOR Inc. est bien supprimé depuis le lundi 14 août 2023, tel que mentionné dans mon email du 14 août à 18h40, à cause du contexte très difficile dans le domaine de l'immobilier commercial et en particulier, la location des espaces a bureaux.

(...)

Le ton accusateur utilisé dans vos courriels précédentes et la redondance de vos demandes d'être licencié par la compagnie Gestion TOR Inc. (malgré votre démission intentionnelle), tendent à penser que vous souhaitez bénéficier des couvertures de chômage offertes par le Québec et vous faire payer le 90% du salaire par le Gouvernement pour les mois à venir.

Bien cordialement,

Mes meilleures salutations,

Camillo Cravetto »

[Reproduit tel que]

¹⁹ Pièce P-12, p. 6.

[41] Le 21 août 2023, M. Cravetto écrit²⁰ ceci :

« Bonjour Monsieur Onofrio,

Suite à l'envoi de mon email de vendredi 18 août 2023 à 08:42, je reviens vers vous.

A ce jour, vous avez refusé :

- Notre rendez-vous proposé du mardi, le 15 août 2023;
- Notre rendez-vous proposé du vendredi, le 18 août 2023.

Veillez noter que vos documents de fin d'emplois ont été produits en date d'aujourd'hui (lundi 21 août 2023) et qu'ils vous seront remis une fois les effets de la compagnie Gestion T.O.R. Inc. seront entièrement restitués (toutes les clés, téléphone (iPhone), câbles iPhone, télécommande du garage, carte d'accès, etc..).

Le dernier paiement à être délivré en votre faveur, se compose comme suit :

- 46 heures régulières payées : dont 3.5 heures payées pour la journée de votre départ de lundi 14 août 2023 à 11h00, s'élève à **2,601.76 \$** ;
- Votre banque de vacances cumulée sur la période travaillée soit du 31 janvier 2023 au 14 août 2023, s'élève à **3,645.68 \$** ;
- Le solde de votre banque de vacances cumulés pour les 46 heures travaillées de la dernière paye, s'élève à **156.79 \$**.
- Le total payé pour la période de paie travaillé (PP 17) s'élève à **6,403.55 \$**.

Sans retour de votre part d'ici à jeudi 24 août 2023, à 11h00, nous serons contraints de considérer ces effets comme volés et nous effectuerons les déclarations nécessaires.

Mes meilleures salutations,

Bien cordialement,

Camillo Cravetto »

[Reproduit tel que]

²⁰ Pièce P-12, p. 4.

[42] Le 25 août 2023, M. Cravetto transmet un nouveau courriel²¹ :

« **Bonjour Monsieur Onofrio,**

Je reviens une nouvelle fois vers vous pour vous confirmer la bonne réception des éléments suivants, en date de hier, jeudi le 24 août 2023 :

- 1 jeu de clés du bureau 760 (Gestion TOR Inc.) ;
- 1 jeu de clés salle mécanique / ventilation ;
- 1 jeu de clé salle électrique ;
- 1 jeu de clé (clé maîtresse MEDECO) ;
- 1 télécommande de portail de garage ;
- 1 puce d'accès : 21391 11102195113.

Par contre, les éléments suivants sont toujours en votre possession :

1. **Le téléphone iPhone 12 + carte de téléphone SIM**
2. **La boîte iPhone 12**
3. **Les câbles + chargeurs iPhone 12**

La clause intitulée Equipements et outils de travaux est violée :

Équipements et outils de travail :

Dans le cours de votre emploi, vous pourriez recevoir, s'il y a lieu, divers outils, clés, cellulaire, équipements et renseignements exigés par votre poste. Les outils, les clés, les équipements en question et les renseignements qui en découlent demeureront la propriété de la compagnie et doivent être retournés lors de votre départ.

La clause de non sollicitation de nos employés pendant 1 an après la terminaison de votre emploi a également été violée :

De plus, vous acceptez de ne pas divulguer des informations confidentielles obtenues dans le cadre de votre emploi en ce qui concerne l'activité de l'entreprise, ses clients, ses employés, ses fournisseurs, ses entrepreneurs indépendants, locataires ou autres partenaires commerciaux. Vous acceptez aussi de ne pas solliciter les employés de notre compagnie ou de nos clients pour une période d'un an après la terminaison de votre emploi avec notre compagnie.

²¹ Pièce P-12, p. 2.

En effet, vous essayez constamment d'entrer en contact avec notre équipe / nos employés et nous vous demandons, au nom de nos employés et de notre compagnie, d'arrêter.

Nous vous demandons de respecter les clauses que vous avez-vous-même acceptées et signés en date du 19 janvier 2023, stipulés dans votre contrat.

Mes meilleures salutations,

Bien cordialement,

Camillo Cravetto »

[43] Enfin, un dernier courriel²² est transmis par le Salarié, le 25 août 2023, 11 jours après la fin d'emploi :

« Bonjour Camillo

Arrêtez avec vos courriels de harcèlement ! Pour que vous sachiez, votre prise de recharge ainsi que le câble ont été laissés sur le côté du bureau que vous avez si cavalièrement retourné une deuxième fois, vous trouverez également une deuxième extension avec du ruban adhésif vert pour le tenir ensemble, qui est connectée à l'unité centrale, qui m'a été prêtée afin de télécharger des photos du téléphone portable vers les fichiers partagés sur l'ordinateur de bureau, dont vous m'avez si dédaigneusement bloqué l'utilisation. Pour ce qui est de la boîte iPhone, je ne sais pas à quoi tu fais référence, car le téléphone qui m'a été prêté avait déjà été utilisé par mon prédécesseur, comme on me l'a dit.

Quant à la clause de non-sollicitation, peut-être tu devrais te renseigner sur sa signification et son utilisation. Contrairement à vous qui m'avez si astucieusement sollicité quelques semaines après que j'ai terminé les rénovations de votre suite 550, je n'ai pas sollicité Hakim, si c'est à lui que vous faites allusion, si vous prenez connaissance du « DOCUMENT TYPE D'ÉCHANGE D'OBJETS & CLÉS » signé, le nom de Hackim Kerroumi, est cité comme le bénéficiaire. Le fait qu'il m'ait remis les clés au début de mon emploi, il était normal de les rendre à une personne de confiance, que j'ai appelée pour l'informer que je lui rendrais les clés, ...pas pour le solliciter à travailler pour moi !

Ayant été témoin de certaines de vos négociations conflictuelles et ne disposant pas de la même latitude que ces sous-traitants et sociétés de services, qui vous ont mis dans une position compromettante pour que vous reteniez leurs services, je n'ai qu'une cellulaire à négocier, et comme je l'ai déjà mentionné, j'honorerai ma parole, vous sera restituée dès que vous m'aurez remboursé ce qui m'appartient de droit et légalement.

²² Pièce P-12, p. 1.

En plus des montants que vous avez indiqué dans votre courriel daté du 21 août 2023, vous me devez;

- 64 238,73 \$, représente le solde des 125 000 \$, montant contractuel convenu, **car je n'ai pas démissionné, mais vous avez si commodément détourné la situation pour mettre fin au contrat** afin de répondre à vos besoins.
- 124 heures supplémentaires à 56,56 \$/h = 7013,44
- L'assurance promise 450,00 \$ x 7 mois 3150,00

(Bien qu'au début de mon emploi vous ayez essayé de me faire croire que j'étais le seul à bénéficier de cet avantage et que tu ne vouliez pas que les autres employés le sachent, par crainte de créer de l'animosité de la part de vos employés, il n'en reste pas moins que le montant que je réclame correspond à ce que vous payez pour l'assurance de trois (3) de vos employés actuels ainsi qu'un ancien employé.

- tout montant d'indemnisation déterminé par le Tribunal administratif du travail, pour les dommages punitifs liés à l'atteinte intentionnelle à ma dignité et à ma réputation dans le cadre de votre congédiement déguisé.
- un montant de 000 000 \$ à déterminer au titre des dommages moraux pour la nature humiliante, dégradante et offensante du licenciement injustifié, et pour le préjudice causé par l'interférence avec mon emploi précédent.

Ralph Onofrio »

[Reproduit tel quel]

[44] Au moment de statuer au sujet de la démission ou de la terminaison d'emploi, le Tribunal estime opportun de citer certains passages de la décision rendue par le juge Alain Breault, dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Valade*²³, où sont énoncés les principes devant guider l'analyse des faits :

[26] La doctrine et la jurisprudence enseignent que, pour conclure à une démission, la preuve doit faire voir une intention très explicite, accompagnée au surplus de gestes précis allant en ce sens, de la part de l'employé[2]. Un employé, en effet, est toujours présumé vouloir garder son emploi, à moins d'exprimer clairement son intention de le quitter.

[27] La démission doit aussi être libre et volontaire.

²³ 2018 QCCQ 2276.

[28] Le fardeau de prouver la démission repose sur les épaules de l'employeur. Une preuve indirecte ou par présomptions de fait peut être suffisante en l'absence d'une preuve directe et claire.

[29] En revanche, la jurisprudence dominante établit « que l'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation » et, en cas d'ambiguïté, elle « refuse généralement de conclure à une démission ».

[30] Ainsi, la démission alléguée n'est pas toujours considérée comme une véritable démission lorsqu'elle a été exprimée sous le coup d'une émotion ou de la colère.

[Références omises]

[45] La preuve établit avec certitude qu'à 18 h 40 le 14 août 2023, l'Employeur abolit le poste du Salarié. À compter de ce moment précis, le lien d'emploi qui lie les parties est définitivement rompu et l'Employeur est tenu au paiement d'un préavis de départ à moins qu'il ne convainque le Tribunal de la démission du Salarié, quelques heures plus tôt.

[46] L'analyse que le Tribunal fait de la preuve lui permet de conclure que la conduite du Salarié ne témoigne pas d'une intention explicite de quitter son emploi, bien au contraire.

[47] En effet, les gestes et les propos cohérents du Salarié démontrent plutôt une intention d'être de retour au travail le 15 août 2023, après le dépôt d'une plainte contre l'Employeur à la CNESST.

[48] Cette conclusion s'impose puisque chronologiquement, le Salarié refuse de remettre les clés de l'immeuble au responsable de la sécurité de l'Employeur, quelques minutes à peine après sa sortie du bureau de M. Cravetto.

[49] Selon le témoignage non-contredit qu'il livre au procès, le responsable de la sécurité ne témoignant pas, le Salarié explique à ce dernier son refus de lui remettre les clés par le fait qu'il entend être de retour au travail le lendemain, après le dépôt de sa plainte.

[50] Ensuite, moins de trois heures après l'échange verbal avec le responsable de la sécurité, le Salarié tient les mêmes propos, cette fois dans un courriel²⁴ transmis à M. Cravetto.

[51] Par la suite, dans ses nombreuses correspondances avec son patron, reproduites plus haut, le Salarié maintient sa position, sans jamais en dévier.

²⁴ *Id.*, note 14.

[52] Par opposition, la preuve offerte par l'Employeur afin de démontrer la démission du Salarié, repose uniquement sur le témoignage de Mme Heimburger.

[53] Outre les paroles du Salarié qu'elle rapporte, Mme Heimburger insiste particulièrement sur le caractère prémédité du geste qu'il pose. Selon elle, cette préméditation s'infère du fait que le bureau du Salarié est complètement vide au moment où il va à la rencontre de son patron pour se plaindre du déplacement de sa table de travail. De surcroît, ajoute-t-elle, le Salarié emporte des documents appartenant à l'Employeur en vidant son bureau.

[54] Or, ces derniers propos de Mme Heimburger sont contredits par M. Cravetto, dans les courriels²⁵ du 21 août 2023 et du 25 août 2023. En effet, une lecture attentive permet de constater que la liste des biens manquants établie par M. Cravetto ne comporte aucune mention relative à des documents appartenant à l'Employeur. Seuls des clés, un téléphone (iPhone) et les câbles permettant de le charger, la télécommande du garage et une carte d'accès y figurent.

[55] Enfin, le Salarié affirme, sans être contredit, que son bureau est toujours libre de biens personnels et de documents puisqu'il travaille exclusivement à l'aide de son ordinateur.

[56] Appréciant la preuve offerte de part et d'autre au sujet de la fin d'emploi du Salarié, le Tribunal conclut que l'Employeur n'établit pas, de façon prépondérante, la démission du Salarié. Dans ces circonstances, le préavis de 2 262,40 \$ réclamé par la CNESST doit être versé. À ce montant s'ajoutent 4 % de vacances (90,50 \$), pour un total de 2 352,90 \$.

3. L'Employeur doit-il payer l'indemnité prévue à l'article 114 LNT?

[57] Tel que le souligne la Cour d'appel dans *Commission des normes du travail c. IEC Holden inc.*²⁶, il ressort de la jurisprudence de la Cour supérieure et de la Cour du Québec sur cette question que l'attribution de cette indemnité est discrétionnaire. Il s'agit d'une mesure de financement de la CNESST plutôt que d'une pénalité, et les tribunaux tendent à ne pas l'accorder lorsque l'employeur est de bonne foi et qu'il a défendu un point de vue qui n'est pas déraisonnable, quoiqu'erroné.

[58] Le Tribunal estime qu'en l'espèce, l'Employeur est de bonne foi et le point de vue qu'il défend est assurément raisonnable puisqu'il donne lieu au rejet de la portion la plus importante de la réclamation de la CNESST.

[59] Pour cette raison, le Tribunal ne condamne pas l'Employeur au paiement de l'indemnité réclamée.

²⁵ Pièce P-12.

²⁶ 2014 QCCA 1538, par. 59.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE partiellement la demande;

CONDAMNE Gestion T.O.R. Inc. à payer 2 352,90 \$ à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, plus les intérêts au taux légal ainsi que l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 C.c.Q., et ce, à compter du 26 février 2024, date de la mise en demeure;

AVEC FRAIS DE JUSTICE.

MARTIN BERGERON, J.C.Q.

M^e Julie-Marie Lacoste
LAROCHÉ AVOCATS CNESST
Avocat de la partie demanderesse

M^e Sara Lajoie
DUNTON RAINVILLE, S.E.N.C.R.L.
Avocat de la partie défenderesse

Date d'audience : 29 mai 2025