

## COUR DU QUÉBEC

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL  
« Chambre civile »

N° : 500-22-260294-205

DATE : 24 septembre 2025

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DOMINIQUE LAUNAY, J.C.Q.**

---

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

Demanderesse

c.

**9340-6288 QUÉBEC INC.**

Défenderesse

---

### JUGEMENT

---

#### APERÇU

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (« **CNESST** ») agit au bénéfice de quatre salariés, soit Reza Azarpoor, Toufic Geagea, Alexandre Mossafai et Alex Rakobowchuk. Elle réclame le paiement de salaire et les avantages pécuniaires prévus à la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (« **L.n.t.** ») qui ne leur ont pas été payés par leur employeur, la défenderesse.

[2] La défenderesse exploitait un restaurant au sein duquel ces quatre salariés ont travaillé, à diverses périodes.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. N-1.1.

[3] De façon concomitante à la demande déposée par la CNESST, M. Azarpoor a déposé une plainte en vertu de la L.n.t. à l'encontre de la défenderesse, dans laquelle il soutient avoir subi du harcèlement psychologique de la part de son employeur et conteste son congédiement.

[4] Le Tribunal administratif du travail (« **TAT** ») est saisi de cette plainte et entend la preuve. Devant le TAT, la défenderesse soulève le même argument, soit que M. Azarpoor n'est pas un salarié au sens de la L.n.t., mais plutôt un associé du propriétaire<sup>2</sup>.

[5] Le 15 août 2024, le TAT rend sa décision et conclut que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t. Le TAT conclut également que M. Azarpoor a été victime de harcèlement psychologique de la part de son employeur, la défenderesse. En conséquence, le TAT annule le congédiement dont M. Azarpoor a fait l'objet et le réintègre dans son emploi. Enfin, le TAT réserve ses pouvoirs pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

[6] Lors de la présente instruction, la défenderesse admet que Toufic Geagea, Alexandre Mossafai et Alex Rakobowchuk sont des salariés au sens de la L.n.t. et admet le bien-fondé de leur réclamation respective.

[7] Toutefois, la défenderesse allègue que M. Azarpoor est un associé du propriétaire du restaurant et lié par un contrat de société au moment des faits du litige. Il n'a donc pas droit au bénéfice de la L.n.t. puisqu'il n'est pas un salarié au sens de cette loi.

[8] La CNESST s'objecte à ce que la défenderesse puisse à nouveau débattre du statut de M. Azarpoor. Elle soutient que, suivant le principe de la chose jugée, la Cour du Québec est liée par la conclusion du TAT que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t. La défenderesse ne peut remettre en cause cette conclusion du TAT dans le cadre de la présente demande.

[9] La défenderesse plaide que la doctrine de la chose jugée ne s'applique pas en l'espèce, car les trois conditions requises en vertu de l'article 2848 du *Code civil du Québec* (« **C.c.Q.** ») ne sont pas remplies.

[10] Étant donné que l'objection de la CNESST quant à la chose jugée n'est soulevée que quelques jours avant la date prévue pour la tenue du procès, le Tribunal l'a prise sous réserve et en dispose dans le présent jugement.

---

<sup>2</sup> *Reza Azarpoor c. 9340-6288 Québec inc.*, 2024 QCTAT 2906, par. 2 (requêtes en révision rejetées (T.A.T.) 1216891-71-2102 et 1 006 784).

## QUESTIONS EN LITIGE

[11] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Le Tribunal est-il lié par la conclusion du TAT que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t. ?
2. La CNESST a-t-elle fait la preuve de sa réclamation pour chacun des quatre salariés qu'elle représente ?

## ANALYSE

**1. Le Tribunal est-il lié par la conclusion du TAT que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t. ?**

[12] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal est d'avis que oui.

[13] L'article 2848 C.c.Q. définit la chose jugée :

2848. L'autorité de la chose jugée est une présomption absolue ; elle n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement, lorsque la demande est fondée sur la même cause et mue entre les mêmes parties, agissant dans les mêmes qualités, et que la chose demandée est la même.

[...]

[14] L'autorité de la chose jugée vise à empêcher l'une ou l'autre des parties à un jugement de remettre en question ce qui a précédemment été décidé et reconnu. La chose jugée répond donc à un souci de stabilité juridique<sup>3</sup>.

[15] Pour déterminer si la présomption de la chose jugée s'applique au présent recours, trois conditions doivent être réunies : (i) identité de parties (ii) identité d'objet et (iii) identité de cause.

[16] Voyons ce qu'il en est.

### **i) Identité des parties**

[17] Selon la défenderesse, il n'y a pas identité des parties, car M. Azarpoor est le plaignant devant le TAT tandis que la partie en demande dans le présent dossier est la CNESST.

---

<sup>3</sup> *Roberge c. Bolduc*, 1991 CanLII 83 (CSC), [1991] 1 R.C.S. 374, p. 402 ; voir aussi *Aubé c. Fournier*, 2020 QCCA 1749, par. 28.

[18] La jurisprudence définit la notion de l'identité des parties comme étant l'identité juridique des parties et non leur simple identité physique. L'une peut exister sans l'autre. Il y a identité juridique chaque fois qu'une personne représente une autre personne ou est représentée par elle<sup>4</sup>.

[19] Or, la L.n.t. prévoit explicitement un mécanisme de représentation du salarié par la CNESST<sup>5</sup>. En effet, l'article 39 de la L.n.t. prévoit que la CNESST peut tenter une poursuite pour le compte d'un salarié :

**39** La Commission peut :

[...]

8 tenter en son propre nom et pour le compte d'une personne salariée, le cas échéant, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de la présente loi ou d'un règlement et ce, malgré toute loi à ce contraire, une opposition ou renonciation expresse ou implicite de la personne salariée et sans être tenue de justifier d'une cession de créances de la personne salariée ;

[...]

[Soulignements ajoutés]

[20] De plus, lorsqu'un employeur fait défaut de payer à une personne salariée le salaire qui lui est dû, la CNESST peut, pour le compte de cette personne salariée, réclamer de cet employeur le salaire impayé<sup>6</sup>. De même, la CNESST peut réclamer les autres avantages pécuniaires prévus par la L.n.t. pour le compte du salarié<sup>7</sup>.

[21] Le Tribunal conclut qu'il y a identité des parties puisque la CNESST a clairement le pouvoir de représenter le salarié et d'agir pour son compte dans le cadre de la présente demande.

## **ii) Identité d'objet**

[22] La défenderesse soutient qu'il n'y a pas identité d'objet, car, dans sa plainte, M. Azarpoor demandait au TAT l'annulation de son congédiement tandis que dans le présent dossier la CNESST réclame le salaire impayé pendant la période où il a travaillé au restaurant.

---

<sup>4</sup> *Roberge c. Bolduc*, préc., note 3, p. 411-413 ; voir aussi *Groupe Platinum Construction 2001 inc. c. Labonne*, 2019 QCCS 2001, par. 35 et 36 (appel rejeté 2019 QCCA 2080) ; *Ungava Mineral Exploration Inc. c. Mullan*, 2008 QCCA 1354, par. 85-92 (Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2009-01-29) 32831).

<sup>5</sup> Voir aussi *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, [1990] R.D.J. 421, par. 12, confirmant le pouvoir de représentation de la Commission des normes du travail.

<sup>6</sup> Art. 98 L.n.t.

<sup>7</sup> Art. 99 L.n.t.

[23] L'identité d'objet d'une action en justice se définit comme le bénéfice juridique immédiat recherché par une partie, le droit qu'elle désire faire reconnaître. Il y a chose jugée dès que l'objet de la seconde action se trouve implicitement compris dans l'objet de la première. L'identité de droit existe non seulement lorsque le même droit est réclamé, mais aussi lorsque la nouvelle demande, sans être absolument identique à la première, y est virtuellement comprise<sup>8</sup>.

[24] Comme l'exprime la Cour d'appel : « Si un droit a été affirmé ou nié dans un procès, il y aura identité d'objet, si, dans un nouveau procès, on remet en question le même droit, alors même que ce serait pour en tirer une autre conséquence. »<sup>9</sup>

[25] M. Azarpoor cherche à obtenir dans les deux recours, comme bénéfice juridique immédiat, l'indemnisation intégrale de son préjudice découlant du fait que son employeur n'a pas respecté les dispositions de la *Loi sur les normes de travail*. Il demande que son employeur remplisse ses obligations prévues à cette loi.

[26] Le Tribunal conclut qu'il y a identité d'objet.

### iii) Identité de cause

[27] La défenderesse allègue qu'il n'y a pas identité de cause, car devant le TAT, M. Azarpoor alléguait être victime de harcèlement psychologique au travail tandis que le présent dossier réclame à la défenderesse du salaire impayé.

[28] L'identité de cause se définit, de façon générale, comme le fait juridique ou matériel qui constitue le fondement direct et immédiat du droit réclamé<sup>10</sup>. Il s'agit d'identifier le droit que l'on entend faire reconnaître et sanctionner. Selon la Cour d'appel<sup>11</sup>:

Il suffit que le droit recherché dans une première action ou dans le jugement initial se retrouve compris comme une partie nécessaire de la seconde demande. Cette conception n'exige pas une identité absolue des conclusions.

[29] Le fait juridique qui sert de fondement au droit réclamé est le même dans les deux recours : la détermination du statut de « salarié » au sens de la L.n.t. De même, l'argument essentiel soulevé par la défenderesse est le même dans les deux recours :

---

<sup>8</sup> *Aubé c. Fournier*, préc., note 3, par. 39 ; voir aussi *Rocois Construction Inc. c. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 R.C.S. 440, p. 452.

<sup>9</sup> *Canada (Procureur général) c. Entreprise Marissa inc.*, 2015 QCCA 1400, par. 75 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2016-05-05) 36702).

<sup>10</sup> *Di Minno c. Ville de Montréal*, 2021 QCCS 4730, par. 35 (demande pour permission d'appeler rejetée, 2022 QCCA 538) ; voir aussi *Aubé c. Fournier*, préc., note 3, par. 49.

<sup>11</sup> *Contrôle technique Appliqué Ltée c. Le procureur général du Québec*, 1994 CanLII 5595 (QCCA), p. 12.

M. Azarpoor n'est pas un salarié, mais plutôt un associé du propriétaire du restaurant. Elle invoque la même trame factuelle dans les deux recours.

[30] Le Tribunal conclut qu'il y a identité de cause.

[31] Ainsi, les trois conditions étant remplies, le Tribunal conclut qu'il y a chose jugée concernant la détermination du TAT que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t.<sup>12</sup>. Tenant compte des objectifs visés par la règle de l'autorité de la chose jugée, il serait inacceptable que le Tribunal puisse remettre en question la conclusion du TAT et considérer que M. Azarpoor ne serait pas un salarié au sens de la L.n.t., le privant ainsi d'une partie de ses droits découlant de son statut<sup>13</sup>.

[32] Mais il y a plus.

[33] Le Tribunal conclut également que la défenderesse ne peut remettre en cause la conclusion du TAT que M. Azarpoor est un salarié en application de la doctrine de l'abus des procédures<sup>14</sup>.

[34] Les enseignements de la Cour suprême du Canada dans *Toronto (Ville) c. S.C.F.P.*<sup>15</sup> posent les balises de cette doctrine, désormais codifiée au Québec<sup>16</sup>. Cette doctrine confère un pouvoir discrétionnaire au tribunal pour empêcher que sa procédure soit utilisée abusivement, d'une manière qui aurait pour effet de discréditer l'administration de la justice<sup>17</sup>.

[35] Ainsi, les tribunaux appliquent cette doctrine pour empêcher la réouverture d'une question qui a déjà été tranchée par un tribunal, car elle porterait atteinte aux principes d'économie, de cohérence, de caractère définitif des instances et d'intégrité de l'administration de la justice<sup>18</sup>.

[36] Cependant, la jurisprudence reconnaît que certaines situations peuvent néanmoins justifier de remettre en cause une décision déjà rendue, et ce, afin d'éviter les

---

<sup>12</sup> Voir aussi *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Avanti Coiffure inc.*, 2018 QCCQ 3113, par. 19-26.

<sup>13</sup> *Srouji c. Lufthansa German Airlines*, 2003 CanLII 47967 (QCCA), par. 43 et 44.

<sup>14</sup> Au début de l'instruction, le Tribunal a soulevé d'office la doctrine de l'abus des procédures et a transmis aux parties une copie de l'arrêt *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2023 CSC 63, portant sur cette question afin qu'elles puissent faire leurs représentations sur ce point.

<sup>15</sup> *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, préc., note 14.

<sup>16</sup> *Code de procédure civile*, art. 49 et 51.

<sup>17</sup> *Constructions S.Y.L. Tremblay inc. c. Agence du revenu du Québec*, 2018 QCCA 552, par. 22.

<sup>18</sup> *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, préc., note 14, par. 37 ; voir aussi *Constructions S.Y.L. Tremblay inc. c. Agence du revenu du Québec*, préc., note 17, par. 22 et *Clément c. Agence du revenu du Québec*, 2024 QCCQ 165, par. 23.

effets injustes qu'une application stricte de la doctrine serait susceptible d'entraîner. Selon la Cour suprême du Canada<sup>19</sup> :

52 [...] Il peut en effet y avoir des cas où la remise en cause pourra servir l'intégrité du système judiciaire plutôt que lui porter préjudice, par exemple : (1) lorsque la première instance est entachée de fraude ou de malhonnêteté, (2) lorsque de nouveaux éléments de preuve, qui n'avaient pu être présentés auparavant, jettent de façon probante un doute sur le résultat initial, (3) lorsque l'équité exige que le résultat initial n'ait pas force obligatoire dans le nouveau contexte. [...]

53 [...] Il existe de nombreuses circonstances où l'interdiction de la remise en cause, qu'elle découle de l'autorité de la chose jugée ou de la doctrine de l'abus de procédure, serait source d'inéquité. Par exemple, lorsque les enjeux de l'instance initiale ne sont pas assez importants pour susciter une réaction vigoureuse et complète alors que ceux de l'instance subséquente sont considérables, l'équité commande de conclure que l'autorisation de poursuivre la deuxième instance servirait davantage l'administration de la justice que le maintien à tout prix du principe de l'irrévocabilité. Une incitation insuffisante à opposer une défense, la découverte de nouveaux éléments de preuve dans des circonstances appropriées, ou la présence d'irrégularités dans le processus initial, tous ces facteurs peuvent l'emporter sur l'intérêt qu'il y a à maintenir l'irrévocabilité de la décision initiale (*Danyluk*, précité, par. 51 ; *Franco*, précité, par. 55).

[Soulignements ajoutés]

[37] La doctrine de l'abus de procédure fait appel au pouvoir discrétionnaire des tribunaux et doit être appliquée avec souplesse, au cas par cas, après un examen de toutes les circonstances<sup>20</sup>.

[38] Qu'en est-il dans le cas présent ?

[39] Le TAT, au terme d'une audience de quatre jours, a entendu la preuve administrée et a conclu que M. Azarpoor est un salarié de la défenderesse et non un associé du propriétaire.

[40] La défenderesse estime que le Tribunal ne devrait pas appliquer la doctrine de l'abus de procédure, car elle se dit victime d'une injustice. Selon elle, le témoignage de M. Azarpoor est un mensonge. Elle soutient aussi que la procédure devant le TAT était abusive, car les faits soumis par M. Azarpoor auraient été faux et malhonnêtes. Elle allègue enfin qu'elle n'a pas été en mesure de soumettre des documents devant le TAT pour se défendre.

<sup>19</sup> *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, préc., note 14, par. 52 et 53.

<sup>20</sup> *Constructions S.Y.L. Tremblay inc. c. Agence du revenu du Québec*, préc., note 17, par. 34 et 35 ; voir aussi *Clément c. Agence du revenu du Québec*, préc., note 18, par. 25.

[41] Rappelons que les pouvoirs du TAT sont encadrés par la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (« **LITAT** »)<sup>21</sup>. Il s'agit d'un tribunal administratif spécialisé à qui le législateur a conféré une compétence exclusive pour entendre les causes qui relèvent de sa compétence, à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme juridictionnel<sup>22</sup>.

[42] La LITAT permet au TAT de réviser une décision qu'il a rendue pour un des motifs qui sont prévus à la loi : (1) lorsqu'est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente ; (2) lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre ; et (3) lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalidier<sup>23</sup>.

[43] Les injustices dont se plaint la défenderesse sont celles que le TAT examine dans le cadre d'une demande de révision. Or, la défenderesse a effectivement présenté deux demandes en révision à l'encontre de la décision du TAT, lesquelles furent rejetées par le TAT<sup>24</sup>.

[44] De plus, la défenderesse n'a pas déposé de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du TAT.

[45] Par conséquent, la décision du TAT est finale et sans appel<sup>25</sup>.

[46] La preuve que la défenderesse a soumise devant le TAT est pratiquement identique à celle dans la présente instance. Ses pièces de la présente instance ont aussi été soumises au TAT. Et quatre de ses cinq témoins dans la présente instance ont témoigné devant le TAT.

[47] Après un examen de toutes les circonstances du présent dossier, le Tribunal est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'écarter l'application de la doctrine de l'abus de procédures.

[48] Par conséquent, la défenderesse ne peut devant le Tribunal débattre à nouveau le statut de salarié de M. Azarpoor.

[49] Ainsi, tant en application de la chose jugée que de la doctrine de l'abus des procédures, le Tribunal est lié par la conclusion du TAT que M. Azarpoor est un salarié au sens de la L.n.t.

---

<sup>21</sup> RLRQ, c. T-15.1.

<sup>22</sup> Voir notamment les articles 1, 5 et 9 LITAT.

<sup>23</sup> Art. 49 LITAT.

<sup>24</sup> Décision du TAT du 20 août 2024 ainsi que celle du 29 août 2024.

<sup>25</sup> Art. 51 LITAT.



## 2. La CNESST a-t-elle fait la preuve de sa réclamation pour chacun des quatre salariés qu'elle représente ?

[50] La CNESST a fait la preuve de la somme que la défenderesse doit à M. Azarpoor en déposant les registres complétés lors de son enquête. Ainsi, pour chaque semaine, elle y indique le taux horaire (20 \$), sur une semaine de travail de 40 heures, auxquelles s'ajoutent les heures supplémentaires effectuées. Le total se chiffre à 26 081,12 \$.

[51] M. Azarpoor a témoigné sur les heures qu'il a travaillées dans le restaurant. Il a notamment tenu un registre personnel où il inscrivait ses heures.

[52] La défenderesse n'a pas offert de preuve pour contredire cette preuve, hormis son argument qu'il n'est pas un salarié.

[53] Le Tribunal conclut que la CNESST a fait la preuve de sa réclamation au nom de M. Azarpoor qui se chiffre à 26 081,12 \$.

[54] De plus, lors de l'instruction, la défenderesse a admis le statut de salarié de Toufic Geagea qui était barman et serveur, d'Alexandra Mossafai qui était cuisinière et d'Alex Rakobowchuk, aussi barman. Elle a également admis les trois réclamations concernant chacun des salariés.

[55] La CNESST a donc fait la preuve de la réclamation de Toufic Geagea qui se chiffre à 459,89 \$, de celle d'Alexandra Mossafai d'une somme de 676 \$ et enfin celle d'Alex Rakobowchuk qui est de 912,87 \$.

[56] Enfin, la CNESST réclame l'indemnité de 20 % prévue à l'article 114 L.n.t.

[57] Selon la jurisprudence, l'attribution de ce montant est discrétionnaire. Il ne s'agit pas d'une pénalité, mais plutôt d'une mesure de financement de la CNESST. On tend à ne pas l'accorder lorsque l'employeur est de bonne foi et qu'il a défendu un point de vue qui, pour être erroné, n'était pas déraisonnable<sup>26</sup>. Il en est aussi, par exemple, lorsque l'employeur soulève une question de droit sérieuse, c'est-à-dire nouvelle, de principe, controversée, complexe ou inusitée<sup>27</sup>.

[58] La position mise de l'avant par la défenderesse ne remplit pas ce critère et elle n'a fourni aucun argument pour soutenir qu'elle ne devrait pas être tenue de la payer.

[59] Ainsi, exerçant sa discrétion judiciaire, le Tribunal est d'avis que le montant additionnel de 5 625,98 \$, prévu à l'article 114 L.n.t., doit être imposé à la défenderesse.

---

<sup>26</sup> *Commission des normes du travail c. IEC Holden inc.*, 2014 QCCA 1538, par. 59 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2015-04-16) 36135).

<sup>27</sup> *Id.*, par. 60.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[60] **ACCUEILLE** la demande introductive d'instance de la demanderesse ;

[61] **CONDAMNE** la défenderesse à payer à la demanderesse **28 129,88 \$** avec les intérêts prévus à l'article 114 de la *Loi sur les normes du travail*, à compter du 4 décembre 2019, date de la mise à la poste de la mise en demeure ;

[62] **CONDAMNE** la défenderesse à payer à la demanderesse **5 625,98 \$** avec intérêt au taux légal à compter du 4 décembre 2019, date de la mise à la poste de la mise en demeure ;

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

---

**DOMINIQUE LAUNAY, J.C.Q.**

Me Marie-Eve Tavarozzi  
COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL  
Avocate de la demanderesse

Me Farshad Sadafi Chaghooshi  
FARSHAD SADAFI CHAGHOOSHI, AVOCAT  
Avocat de la défenderesse

Dates d'audience : 9, 10 et 11 avril 2025