

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL

N° : 505-17-014497-244

DATE : 15 avril 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MARIE-CLAUDE RIGAUD, J.C.S.

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

Demanderesse

c.

GROUPE UBORA INC.

et

9136-6633 QUÉBEC INC.

Défenderesses

JUGEMENT

APERÇU

[1] Cette affaire concerne la fin d'un rêve pour au moins trois des parties impliquées dans ce litige, et la réclamation financière qui en découle.

[2] Au printemps 2021, l'ouverture du restaurant Uborá dans un quartier industriel de la ville de Saint-Hubert, sur la rive sud de Montréal, est devenue un projet caressé par Elie Akoury, un développeur immobilier chevronné (Monsieur Akoury) et sa compagnie, Groupe Uborá Inc. (Groupe Uborá), et par Marie-Ève Lemieux et Chloé Desruisseaux,

deux jeunes cheffes souhaitant, expérience en poche, mettre à profit leurs talents culinaires.

[3] Quand le restaurant ferme subitement le 8 août 2023, après à peine vingt mois d'opération, Monsieur Akoury procède au licenciement de huit employés, ce qui est admis, et des deux cheffes, ce qui est contesté, sans donner l'avis requis en vertu de la *Loi sur les normes de travail* (L.n.t.)¹. Aujourd'hui, les dix employés mis à pied demandent que leur soit versée une indemnité de licenciement prévue à la L.n.t., ainsi que les montants dus pour des congés².

[4] Or, afin de confirmer le droit de ces employés de réclamer de tels montants, le Tribunal doit d'abord déterminer deux questions. La première est celle de savoir si les deux cheffes du restaurant ont été congédiées le 8 août 2023 ou si elles ont plutôt démissionné. Cette conclusion sera concluante quant à l'applicabilité des dispositions relatives au licenciement collectif, qui prennent effet seulement si au moins dix personnes (c'est-à-dire les huit employés et les deux cheffes) ont été licenciées.

[5] Dans un deuxième temps, le Tribunal devra déterminer si le départ des deux cheffes constituait un événement imprévu au sens de la L.n.t.³. La réponse à cette question déterminera si des indemnités visant à compenser les délais d'avis non respectés devront ou non être versées.

[6] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que les deux cheffes ont été congédiées, qu'il y a eu un licenciement collectif, que le départ des employés ne constituait pas un événement imprévu et que les indemnités visant à compenser les délais d'avis sont dues.

[7] Le Tribunal conclut de plus que les deux cheffes avaient un salaire annuel, que 9136-6633 Québec inc. était un agent payeur, et que l'indemnité additionnelle de 20 % prévue à la L.n.t. devrait être imposée.

HISTORIQUE PROCÉDURAL

[8] Au début du procès, les Parties ont soumis un énoncé des admissions, qui sont reproduites intégralement ci-dessous :

- Groupe Ubora Inc. est une personne morale dûment constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions*⁴;

¹ Article 84.0.4.

² *Ibid.*

³ Article 84.05.

⁴ RLRQ, c. S-31.1.

- En sa qualité d'employeur, Groupe Ubor a est assujettie aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*⁵;
- 9136-6633 Québec inc. est une personne morale dûment constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* RLRQ, c. S-31.1⁶;
- Dans le cadre d'emploi des personnes salariées au présent dossier, 9136-6633 Québec inc. a émis des chèques, en faveur desdites personnes salariées, afin de couvrir certaines périodes de paie;
- Les dix personnes plaignantes, soit Maude Babineau-Champagne, Nathalie Deslandes, Chloé Desruisseaux, Alexandra Gagnon Lamarche, Ito Halim, Marilou Leduc, Marie-Eve Lemieux, Isabelle Mathieu, Mélissa Montagné-Major et Aymric Seguin sont des personnes salariées dans le cadre de l'application de la *Loi sur les normes du travail et de ses règlements*;
- Lors de la fin d'emploi, les défenderesses n'ont pas donné d'avis de licenciement collectif au ministre;
- Suivant la fin d'emploi, la défenderesse Groupe Ubor a émis un relevé d'emploi à toutes les personnes salariées.

La crédibilité des témoins

[9] Lors du procès, le Tribunal a entendu, entre autres, le témoignage des deux cheffes, Marie-Ève Lemieux et Chloé Desruisseaux et de Monsieur Akoury.

[10] Le témoignage des deux cheffes, corroboré par celui de leur sous-chef sur certaines questions, était senti, crédible et spontané. Elles ont présenté des versions concordantes des événements relatifs à la mise sur pied du restaurant, aux défis qu'elles ont connus et aux événements s'étant déroulés le 8 août 2023 et qui ont mené à leur congédiement.

[11] Bien qu'elles aient été émotives, à certains moments, en relatant les événements de cette journée, elles l'ont fait toutes les deux sans exagération ni enflure, comme le confirment entre autres leurs descriptions en tous points semblables des événements, du comportement de Monsieur Akoury et du choc qu'elles avaient ressenti d'être congédiées de manière tout à fait inattendue et intempestive.

[12] Monsieur Akoury a présenté un témoignage crédible sur certains aspects, bien que sur certains autres, et plus spécifiquement au sujet des événements du 8 août 2023, il a témoigné de manière moins convaincante.

⁵ RLRQ, c. N-1.1.

⁶ RLRQ, c. S-31.1.

[13] Monsieur nie par exemple s'être emporté pendant les discussions qu'il a eues avec les deux cheffes, alors que la preuve démontre que ce dernier était, de sa propre admission, déçu et contrarié qu'elles ne souhaitent pas acheter l'inventaire, et que les discussions étaient très tendues.

[14] Le comportement de Monsieur Akoury pendant l'instance, au cours de laquelle le Tribunal a dû lui répéter à plusieurs occasions de demeurer calme et de ne pas réagir aux témoignages des autres témoins, rend tout à fait crédible la thèse avancée par les deux cheffes que Monsieur Akoury s'était emballé, qu'il avait déclaré « si c'est comme ça, on ferme » qu'il avait demandé le retour immédiat de leurs cartes d'accès, de leurs cartes de crédit de l'entreprise et qu'il avait exigé leur départ sur le champ.

[15] Le témoignage de Monsieur Akoury était aussi peu convaincant au sujet du rôle de 9136-6633 Québec inc. et des questions soulevées quant à sa qualité d'agent payeur. Son témoignage manquait en effet de précision, de spontanéité et était parfois décousu.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[16] Dans le cadre du présent dossier, les questions en litige suivantes se posent :

- (i) Est-ce que les deux cheffes du restaurant Ubora ont été congédiées le 8 août 2023 à la suite de l'annonce de la fermeture du restaurant Ubora par Monsieur Akoury ou ont-elles plutôt démissionné?
- (ii) Si les cheffes ont été congédiées, cela signifie qu'un congédiement collectif a eu lieu. Dans ce contexte, est-ce que Monsieur Akoury était libéré de son obligation de donner un avis de huit semaines, car il y a eu, comme il le prétend, un événement imprévu?
- (iii) Est-ce que la compagnie 9136-6633 Québec inc. est un agent payeur, auquel cas cette dernière sera tenue solidairement responsable.
- (iv) Si les cheffes ont démissionné, quels sont les montants dus aux huit autres employés qui ont été licenciés ce jour-là (ce qui est admis)?
- (v) Est-ce que l'indemnité additionnelle de 20 % devrait être appliquée en l'instance, tel que le demande la Commission?

[17] Le Tribunal abordera chacune des questions dans l'ordre proposé ci-dessus.

ANALYSE

1. PREMIÈRE QUESTION EN LITIGE

[18] Est-ce que les deux cheffes du restaurant Ubora ont été congédiées le 8 août 2023 à la suite de l'annonce de la fermeture du restaurant Ubora par Monsieur Akoury ou ont-elles plutôt démissionné?

[19] Pour répondre à cette question, il est utile de rappeler le cadre juridique applicable et certaines notions discutées par la jurisprudence au sujet de ce que constituent ou non un congédiement ou d'une démission.

(i) Cadre juridique applicable

[20] Pour déterminer si nous sommes en présence d'une démission ou d'un congédiement, différents principes établis par la jurisprudence doivent être soupesés et évalués.

[21] S'agissant de deux concepts qui se rattachent aux agissements et au vécu d'un employé, et étant entendu qu'une démission emporte avec elle plusieurs conséquences importantes pour tout employé, c'est principalement sous l'angle de ce que constitue une démission que les deux notions sont analysées.

[22] La preuve requise pour établir l'existence d'une démission est exigeante, car les conséquences juridiques qui s'y rattachent sont importantes⁷. En effet, non seulement l'employé qui démissionne perd son statut de salarié avec les droits et avantages qui y sont associés, mais il renonce, par la même occasion, à son droit d'obtenir un délai de congé raisonnable⁸ ou un préavis de cessation d'emploi⁹. Sauf motif valable, la preuve d'un départ volontaire le rend également inadmissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[23] Pour ces raisons, l'intention du salarié de démissionner doit être prouvée et ne se présume pas. Comme l'a déjà exprimé la Commission des relations de travail « CRT »:

[64] (...) La renonciation à un droit aussi important que celui à son emploi ne peut se présumer de circonstances dans lesquelles elle ne serait pas clairement exprimée¹⁰.

[soulignements ajoutés]

⁷ Sara POISSON et Johanne TELLIER, « Rupture à l'initiative du salarié et congédiement déguisé », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Droit du travail – Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 28.2, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 30 septembre 2024, par. 7 (Lad/QL)

⁸ L'article 2901 C.c.Q.

⁹ Article 82 L.n.t.

¹⁰ *Lacombe c. Magasin Léopold Fontaine inc.*, 2011 QCCRT 102, par. 64.

[24] Ainsi, celui qui allègue la démission, en l'occurrence Monsieur Akoury, doit le démontrer au moyen d'une preuve prépondérante¹¹. Une fois de plus, l'objectif qui sous-tend ces principes est de favoriser et de maximiser la protection des salariés dans un contexte où les rapports sont inégalitaires :

[26] Enfin, le Tribunal réfère à la jurisprudence soumise par le procureur de madame Robert, soit l'arrêt *Wallace* de la Cour suprême, à l'onglet 4. Cet arrêt nous rappelle que les relations de travail entre un employé et un employeur sont des relations d'inégalité. À la rupture, c'est l'employé qui a besoin de plus de protection. C'est pour cela, entre autres, qu'en cas d'ambiguïté, il faut présumer que les circonstances mènent à une conclusion autre que la démission, qui le met dans une position de risque et de préjudice sérieux¹².

[soulignements ajoutés, gras dans le jugement et références omises]

[25] Les principes colligés et mis en exergue par l'arbitre Jean-Pierre Lussier pour aider les décideurs à déterminer s'il existe une situation de démission ou de congédiement l'ont été dans une décision rendue en 1981¹³ et ont été repris de manière constante par la jurisprudence¹⁴ :

- a) Toute démission comporte à la fois un élément objectif (l'intention du salarié de démissionner) et un élément subjectif (la conduite du salarié est compatible avec l'intention de démissionner);
- b) La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur. Elle doit donc être volontaire;
- c) La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée;
- d) L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employée est incompatible avec une autre interprétation.
- e) L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé.

¹¹ En revanche, il semble que lorsque c'est l'employé qui prétend que sa démission n'était pas libre et volontaire, c'est à lui qu'incombe le fardeau d'en faire la preuve. Voir *Duchesne c. Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes*, 2010 QCCA 643.

¹² *Auto Albi inc. (Albi Mazda) c. Commission des relations du travail* (C.S., 2003-06-11), SOQUIJ AZ-50205572, D.T.E. 2003T-1138, par. 26.

¹³ *Savard et M.B. Data Processing*, 1981 CanLII 3109 (QC SAT).

¹⁴ Voir par exemple : *Courchaine c. Hubert & Fils inc.*, 2025 QCTAT 3729, par. 15; *Latour c. 9377-9130 Québec inc.*, 2024 QCTAT 2851, par. 10, Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, 2^e éd., vol. II, Montréal, Éditions Yvon Blais, mise à jour 2023-3, par. 1.006; Sara POISSON et Johanne TELLIER, « *Rupture à l'initiative du salarié et congédiement déguisé* », préc. note 7.

- f) En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission;
- g) La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

[26] Ainsi, si l'intention de l'employé de rompre le lien d'emploi n'est pas manifeste et sans équivoque, le Tribunal doit éviter de conclure à un départ volontaire. Si les composantes objective et subjective de la démission ne sont pas établies de manière satisfaisante ou présentent des ambiguïtés, le doute doit jouer en faveur de l'employé et sa démission ne doit pas être reconnue par le Tribunal¹⁵.

(ii) Le cas particulier du congédiement déguisé

[27] La jurisprudence a aussi établi que le refus d'accepter des modifications significatives dans la relation de travail ou dans les conditions de travail ne peut être interprété automatiquement comme une démission¹⁶.

[28] Dans bien des cas, lorsque le salarié rompt le lien d'emploi en raison de modifications substantielles à son contrat de travail, les tribunaux considéreront qu'il s'agit plutôt d'un congédiement déguisé de l'employeur.

[29] La Cour suprême nous enseigne que le critère à appliquer dans ce contexte consiste à se demander si « une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail »¹⁷. Précisons que le fardeau de preuve dans ce contexte appartient à la partie qui allègue avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé. Elle doit alors démontrer que son départ n'est pas libre et volontaire, mais forcé par la modification substantielle de ses conditions de travail.

[30] Dans le présent dossier, le congédiement déguisé n'est pas l'approche mise de l'avant par les deux cheffes dans leur recours. Celles-ci n'allèguent pas avoir été forcées à démissionner, mais bien d'avoir été congédiées par le défendeur.

¹⁵ Sara POISSON et Johanne TELLIER, « Rupture à l'initiative du salarié et congédiement déguisé », préc. note 7, par. 6 (Lad/QL); Voir aussi *Guay et National Hydraulique inc.*, 2017 QCTAT 5563, par. 34. Dans cette affaire, une dispute en milieu de travail a mené au départ de l'employé. Celui-ci prétend avoir été congédié alors que l'employeur prétend qu'il a démissionné.

¹⁶ *Jolin c. Clinique dentaire Prestige inc.*, 2021 QCTAT 3924, par. 54, requête en révision judiciaire rejetée, 2021, QCTAT 5716; voir aussi *Boutin c. Clinique de physiothérapie Centre médical Racine*, 2002 CanLII 76518 (QC CT), par. 86; requête en révision judiciaire rejetée, [2004] AZ-502216611 (C.S.); requête pour permission d'appeler rejetée, 2004 CanLII 92986 (QC CA).

¹⁷ *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10, par. 39, citant *Farber c. Cie Trust Royal*, 1997 CanLII 387 (CSC), par. 26.

(iii) Le cas particulier de la démission prononcée sous le coup de la colère ou de l'émotion

[31] Si le Tribunal devait retenir la version de Monsieur Akoury, soit une démission subite et non planifiée des deux cheffes, exprimée sous le coup de la colère ou de l'émotion, dans un tel cas, l'état du droit tend majoritairement à protéger les salariés, les tribunaux étant réticents à présumer de la survenance d'une démission dans ce type de contexte. Nous y reviendrons.

[32] La démission doit toujours être libre et éclairée. Or, « une démission donnée sous le coup de l'émotion, d'un choc, d'une saute d'humeur, dans un moment d'énerverment ou de désarroi, peut résulter d'une intention équivoque, non pleinement consciente ni sérieuse »¹⁸.

[33] Les circonstances entourant le départ de l'employé doivent être analysées. Il faut aller au-delà du départ et en valider le caractère véritablement volontaire. Comme l'a déjà précisé la juge Thibault de la Cour d'appel :

10. La doctrine et la jurisprudence reconnaissent que la validité d'une démission est subordonnée à celle du consentement du salarié qui la donne. Le consentement doit être donné par une personne apte (art. 1378 C.c.Q.) et il doit être libre et éclairé (art. 1399 C.c.Q.).

11. Ainsi une démission arrachée par divers moyens, que ce soient des menaces ou des contraintes ou encore celle qui résulte de tracasseries ou de harcèlement, sera considérée comme congédiement déguisé.¹⁹

[soulignements ajoutés]

[34] Dans leur ouvrage *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, analysent le cas particulier de ce qu'ils nomment « la décision hâtive » :

1.335. Parfois les tribunaux d'arbitrage se penchent sur la validité d'une démission donnée dans un geste de colère, sur un coup de tête ou sous l'emprise de la frustration. Ce type de démission comporte la plupart du temps tant l'acte positif de quitter son poste sur-le-champ que des déclarations, plutôt verbales qu'écrites, annonçant l'intention de ne plus revenir au travail.

Bien que l'on puisse difficilement justifier cette notion au niveau juridique eu égard aux vices de consentement, les tribunaux d'arbitrage semblent d'avis que les

¹⁸ *Forget c. Procureur général du Québec - Ministère du Conseil exécutif*, 2021 QCCS 610, par. 8. Voir aussi *Savard c. Autobus 500 inc.*, 2005 CanLII 9527 (QC CQ), par. 29; *Pipon et Claro Précision inc.*, 2002 CanLII 76522 (QC CT), par. 49.

¹⁹ *Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau c. Morin, C.A.*, 2000 CanLII 30027 (QC CA). L'appel a par la suite été accueilli en partie, *Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau c. Morin*, 2002 CanLII 63543 (QC CA).

démissions données dans ces circonstances ne constituent pas de véritables démissions, soit parce que l'intention de démissionner n'est pas réelle, soit parce que l'acte posé par le salarié ne constitue pas un geste concret et positif confirmant cette intention.

1.336 Les tribunaux d'arbitrage affirment généralement que l'employeur ne peut présumer de la survenance d'une démission en fonction des paroles proférées par le salarié lorsque ce dernier est en colère. Le fait de quitter le travail sous l'emprise d'une frustration ou à la suite d'un échange agressif avec l'employeur n'est généralement pas considéré comme un acte de démission. Certains arbitres refusent de présumer d'une démission lorsque le salarié est en colère puisque le comportement observé est une réaction émotive et non rationnelle. Dans *Hôtel Farhills Inc.*, le tribunal d'arbitrage a refusé de conclure à une démission dans une situation où la salariée, refusant son déplacement, avait démissionné et avait demandé son préavis. Il a conclu que la remise de la démission avait été faite sous l'effet du choc provoqué par la décision de l'employeur et que la salariée avait appris son déplacement dans des circonstances inacceptables qui expliquaient sa réaction.

Dans les cas de démissions faites de façon hâtive ou sous le coup de la colère, il devient extrêmement pertinent de vérifier la conduite ultérieure des parties, surtout celle du salarié puisque celle-ci peut confirmer ou informer l'existence de l'intention de démissionner²⁰.

[soulignements ajoutés, références omises]

[35] En présence d'ambiguïté, la jurisprudence invite les tribunaux à faire preuve de prudence et à refuser de conclure à une démission. La renonciation à un droit aussi important que le droit à l'emploi doit être le résultat d'une volonté manifeste et non se limiter à une réaction émotive face à une situation que l'employé ne contrôle pas. La démission appartient à l'employé et non à l'employeur²¹. Ce dernier ne peut tirer avantage d'une décision subite et impulsive, prise dans un contexte de désarroi, de colère et d'émotion pour se débarrasser d'un employé.

[36] Qu'en est-il en l'espèce?

[37] Pour comprendre les événements du 8 août 2023 qui sonne le coup de glas à la relation des Parties dans le présent dossier, il est nécessaire de retourner aux événements qui ont marqué la brève histoire du restaurant Ubora.

²⁰ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, préc. note 14, par. 1.335-1.336.

²¹ *Bilodeau c. Imprimerie Miro inc.*, 2002 QCCRT 40, par. 29.

(iv) Faits pertinents

[38] Dès son ouverture en décembre 2021, et malgré la très grande qualité de la cuisine qui y est offerte, Ubora souffre d'un problème d'achalandage.

[39] Alors que les Parties conviennent qu'elles avaient en tête un restaurant haut de gamme avec une salle privée pouvant être louée ou utilisée par des membres payants, une cave à vin bien garnie, un menu offrant qualité et innovation, le tout dans un décor luxueux, ce modèle est rapidement remis en question par Monsieur Akoury.

[40] Constatant que le restaurant n'est pas aussi profitable qu'il l'aurait souhaité, une rencontre avec les deux cheffes est planifiée dès janvier 2023 afin de revoir le plan d'affaires et planifier la suite.

[41] Lors de cette rencontre, Monsieur Akoury prétend qu'il propose aux deux cheffes de réfléchir sérieusement à la possibilité qu'elles lui achètent l'inventaire du restaurant, qu'elles pourraient continuer à opérer moyennant le paiement d'un loyer.

[42] Selon ses dires, il leur donne six mois pour évaluer cette offre et pour trouver le financement nécessaire. Il suggère que les Parties procèdent à une évaluation de l'inventaire à l'été 2023, après les deux semaines de congé de la construction durant lesquelles le restaurant serait fermé.

[43] Les deux cheffes prétendent pour leur part que l'objectif de la rencontre de janvier 2023 était de faire le point sur l'opération du restaurant après le départ de certains employés clés en décembre 2022, et de rebâtir une équipe solide et unie pour la suite. La rencontre aurait aussi été l'occasion de discuter de différentes stratégies pour rehausser l'achalandage.

[44] Bien qu'elles admettent avoir en effet discuté la possibilité d'investir un certain montant dans le restaurant, les deux cheffes prétendent qu'il n'avait pas été question pour elles, du moins de manière sérieuse, de racheter l'inventaire. Selon elles, la rencontre de janvier 2023 avait été d'abord et avant tout l'occasion de donner un nouveau souffle au restaurant.

[45] Dès après cette réunion, les deux cheffes procèdent à une évaluation des coûts mensuels d'opération du restaurant, avec l'objectif de tenter de les réduire, et consentent des efforts soutenus sur les réseaux sociaux pour rehausser la visibilité du restaurant et promouvoir la qualité de sa cuisine. Bien que modeste, elles constatent une hausse de l'achalandage à l'hiver 2023.

[46] Le lundi 7 août 2023, après les deux semaines de congé de la construction, Monsieur Akoury convoque les deux cheffes à ses bureaux pour une rencontre. Monsieur prétend qu'il s'attend ce jour-là à procéder à l'évaluation de l'inventaire en vue de son rachat par les deux cheffes.

[47] Les deux cheffes demandent que la réunion ait plutôt lieu le lendemain à 9 h 00, non pas aux bureaux de Monsieur Akoury, mais au restaurant, car elles ont une grosse journée de préparation devant elles à la veille de la réouverture du restaurant. Elles expliquent qu'elles préfèrent se mettre au travail immédiatement après la rencontre.

[48] Elles demandent à leur sous-chef de se présenter au restaurant dès 10h pour débiter le travail de préparation en vue d'un important événement qui devait avoir lieu au restaurant le samedi suivant.

[49] Les deux cheffes expliquent avoir été surprises d'être convoquées dans un tel contexte et avoir été quelque peu agacées par l'idée de participer à une rencontre à un moment si inopportun, leurs priorités étant plutôt de veiller à la réouverture du restaurant, à la réception des commandes de nourriture et à la préparation de l'événement d'envergure planifié pour le samedi suivant.

[50] Bien que les Parties conviennent que leur projet commun a été interrompu abruptement le 8 août 2023, elles présentent, comme c'est souvent le cas dans les dossiers judiciaires, deux versions fort différentes des discussions qui ont eu cours.

[51] Après avoir appris qu'elles ne souhaitent pas racheter l'inventaire, Monsieur explique qu'il avait suggéré que le restaurant ne pouvait survivre à moins que le menu proposé ne change pour offrir des options abordables pour les gens d'affaires du quartier qui souhaitaient venir au Ubora le midi. Selon lui, après avoir refusé catégoriquement une telle suggestion, les deux cheffes se seraient levées, fâchées, et auraient informé Monsieur Akoury qu'elles démissionnaient.

[52] Les deux cheffes expliquent pour leur part qu'elles ont été congédiées après avoir indiqué à Monsieur Akoury ne pas vouloir investir dans le restaurant et ne pas souhaiter offrir « des soupes, des salades et des sandwiches » pour la clientèle du midi, ceci ne concordant pas avec leur vision du restaurant Ubora.

[53] Selon elles, Monsieur Akoury se serait emporté, se serait levé, et leur aurait annoncé que c'était fini, qu'il fallait qu'elles lui remettent leurs cartes d'accès, les cartes de crédit de l'entreprise, qu'elles ramassent leurs choses et qu'elles quittent les lieux immédiatement. Il aurait aussi demandé à la sous-chef Maude, qui était déjà dans la cuisine, et en utilisant un ton acerbe, de quitter les lieux immédiatement.

[54] Après avoir quitté, les deux cheffes reviennent sur les lieux et tentent de convaincre Monsieur Akoury de trouver une meilleure fin à leur projet. Elles expliquent avoir été préoccupées par l'effet que pourrait avoir la fermeture sur leur réputation, sur celle des employés et qu'elles trouvaient dommage que leur projet connaisse une telle fin. Elles souhaitaient aussi trouver une solution pour épuiser le stock des produits commandés et pour fermer ce chapitre de manière plus professionnelle. Or, comme elles viendront en témoigner, Monsieur Akoury n'est aucunement disposé à poursuivre des discussions.

[55] Pour les motifs qui suivent et sur une balance des probabilités, le Tribunal considère que la version des deux cheffes était plus crédible et conclut qu'elles ont été licenciées.

(v) Application des principes juridiques applicables aux faits

1. Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif

[56] En vertu du critère énoncé dans l'affaire *Savard et M.B. Data Processing* de 1981²², il faut établir non seulement que l'employé avait une intention de démissionner (élément subjectif), mais aussi faire la preuve d'une conduite objective qui résulte de cette intention. Cette conduite doit survenir, selon cette décision, de manière concomitante à l'intention de démissionner.

[57] Dans le présent dossier, aucune preuve n'a été faite de l'un ou de l'autre élément.

[58] En ce qui concerne l'élément subjectif, soit l'intention de démissionner, aucune preuve n'a été soumise ou établie pendant le procès à cet égard. Les deux cheffes ont non seulement nié avoir eu une quelconque intention de démissionner, Monsieur Akoury n'a fait aucune preuve d'une telle intention. Au contraire, les deux cheffes ont répété tout au long du procès leur attachement au projet et leur dévouement de tous les jours à son succès, indiquant entre autres qu'elles travaillaient même pendant leurs jours de congés hebdomadaires.

[59] De manière objective, rien dans leur comportement ne suggérait non plus une quelconque intention de démissionner avant le 8 août ni le 8 août. Le 7 août, qui était jour de congé pour elles, les deux cheffes ont confirmé qu'elles avaient passé leurs commandes en vue de la réouverture du restaurant le 9 août et de l'événement important prévu le weekend suivant et pour lequel plusieurs convives étaient attendues. Quand Monsieur Akoury les convoque à une rencontre, ces dernières insistent pour que la réunion ait lieu dès 9 h 00. Elles demandent aussi à Maude, la sous-chef, de venir les rejoindre dès 10 h 00, car selon leur témoignage, elles ont une grosse journée de travail devant elles et une semaine de travail bien remplie à planifier. Ceci n'est pas le comportement de deux cheffes qui souhaitent ou qui s'apprêtent à démissionner.

[60] Le fait que les deux cheffes décident de quitter la réunion et les lieux du restaurant ne démontre aucunement une intention de leur part de démissionner, mais plutôt le comportement de deux personnes qui sont sous le choc d'avoir été congédiées de manière intempestive, alors qu'elles ne l'avaient aucunement anticipé. Elles sont fâchées et profondément déçues de s'être fait dire que l'aventure était terminée. Elles expliquent que dès qu'elles se lèvent pour quitter la salle, elles sont suivies de proche par Monsieur, puis par les deux fils de ce dernier, qui exigent qu'elles remettent immédiatement les

²² 1981 CanLII 3109 (QC SAT).

cartes de crédit du restaurant et leurs cartes d'accès. On leur demande de récupérer toutes leurs choses et de quitter les lieux.

[61] Selon le défendeur, le fait qu'elles soient revenues sur les lieux, est une indication qu'elles voulaient revenir sur leur décision d'avoir démissionné, car si en effet elles avaient été congédiées, comme elles le prétendent, elles ne l'auraient pas fait.

[62] Le Tribunal n'est pas d'accord et a été convaincu par le témoignage des deux cheffes. Dans les circonstances très particulières de ce dossier, le Tribunal est d'avis que la décision des cheffes de retourner sur les lieux pour parler à Monsieur Akoury était, comme elles l'ont indiqué, motivée par leur volonté de terminer ce chapitre de leur vie professionnelle en meilleurs termes.

[63] Malgré la décision possiblement irréversible qui venait d'être prise par Monsieur Akoury, les deux cheffes ont expliqué qu'elles souhaitaient malgré tout clore l'aventure Ubora de manière plus professionnelle. Elles voulaient aussi écouler le stock commandé et dont la livraison était prévue le jour même. Elles ont d'ailleurs expliqué avoir dû renvoyer un livreur qui était arrivé sur les lieux après leur rencontre avec Monsieur Akoury, sachant pertinemment que d'autres étaient en chemin.

[64] Les deux cheffes voulaient aussi honorer leur engagement envers un client qui prévoyait célébrer un quarantième anniversaire le samedi suivant et pour lequel les deux cheffes avaient prévu un menu spécial. Elles avaient beaucoup à perdre à la suite de cette fermeture intempestive et inattendue, dont leur réputation.

[65] De plus, il faut dire que les Parties dans ce dossier étaient aussi liées, au-delà de leur relation professionnelle, par des liens personnels. Les deux cheffes voyaient en Monsieur Akoury un mentor et un homme d'affaires expérimenté qui leur a beaucoup appris sur le monde des affaires. Il voyait en elles deux ambassadrices du milieu de la restauration dont il ne connaissait pas les rouages. Il explique qu'il leur avait fait confiance et qu'il leur avait confié la responsabilité d'équiper la cuisine, de la modeler selon leurs besoins et de concevoir le menu.

[66] Les Parties se fréquentaient à l'extérieur des heures de travail, jouaient au tennis ensemble et se considéraient être plus que de simples partenaires d'affaires. Il n'est dès lors pas surprenant, dans de telles circonstances, que les deux cheffes aient tenté de discuter une dernière fois avec Monsieur Akoury en tentant d'imaginer un épilogue moins brutal à leur relation.

[67] Enfin, le Tribunal a aussi noté dans ce dossier que Monsieur Akoury avait fait grand état, durant son témoignage, de la crainte qu'il avait de se faire voler et que cela lui pesait. Il explique qu'il surveillait souvent les caméras installées dans le restaurant.

[68] Or, et malgré qu'il reconnaisse que la salle où a eu lieu la rencontre le 8 août 2023 était à la vue de ses caméras, et que l'enregistrement de son déroulement aurait pu corroborer sa version des faits, Monsieur Akoury a choisi de ne pas le remettre. Quand il

a été questionné à ce sujet, Monsieur Akoury n'a pas été en mesure d'offrir une quelconque explication.

2. La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur; elle doit donc être volontaire

[69] Rien dans la preuve n'indique que la décision des cheffes de quitter le restaurant était volontaire. Elles ont plutôt été invitées à quitter les lieux, à remettre leurs cartes de crédit immédiatement, ainsi que leurs cartes d'accès.

[70] Bien qu'elles se soient en effet levées et qu'elles aient quitté les lieux, cela ne suffit aucunement pour établir qu'elles ont agi de manière volontaire.

[71] Une fois qu'elles ont été informées que le restaurant fermait, il n'y avait plus rien à dire et elles ont été forcées à quitter, ébranlées, fâchées et émotives. Les témoins ont indiqué que Mme Desruisseaux, et la sous-cheffe Maude Babineau-Champagne, pleuraient à sanglots, ce qui semble plutôt corroborer la thèse du licenciement, et non d'un départ volontaire.

[72] Rien dans la preuve soumise et entendue dans le présent dossier n'indique qu'il y aurait eu, de la part des deux cheffes, une quelconque volonté de mettre fin à leur emploi de manière volontaire.

3. La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée

[73] Il y aurait ici deux scénarios. Le premier serait la situation où l'intention de démissionner n'est pas exprimée, mais dans laquelle la conduite pourrait être interprétée comme une démission. Généralement dans ces situations, la jurisprudence conclut qu'à moins que de cette conduite on puisse dégager l'intention de démissionner, il n'y a pas de démission. Dans le deuxième scénario, l'employé a exprimé l'intention de démissionner, mais sa conduite subséquente n'est pas compatible avec cette intention. Dans ce scénario, la jurisprudence conclut généralement qu'il n'y a pas de démission.

[74] Dans le présent dossier, l'intention de démissionner des deux cheffes n'a jamais été exprimée et leur conduite ne peut être interprétée comme une démission. Après la discussion qui a eu lieu le 8 août, les deux cheffes pleurent, elles sont agitées et elles reviennent sur les lieux pour discuter avec Monsieur Akoury d'une séparation moins âpre. On ne peut pas dégager de cette conduite une quelconque intention de leur part de démissionner.

4. L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation

[75] Puisque les tribunaux sont réticents à conclure à une démission en absence d'une intention clairement manifestée, ils refusent généralement de présumer l'existence de

cette intention. La seule exception est quand la conduite de l'employé ne peut s'interpréter autrement qu'en concluant à une démission. Évidemment, cette intention ne pourra se présumer dans les cas où la conduite de l'employé est compatible avec un désir de conserver son emploi.

[76] Ici, l'intention des deux cheffes ne se présume pas, car leur comportement, pour les motifs évoqués ci-dessus, est tout simplement incompatible avec le fait d'avoir démissionné. Selon le Tribunal, deux cheffes qui retournent au travail un jour de congé, qui passent des commandes pour le restaurant, qui demandent à leur sous-chef de rentrer la veille de la réouverture du restaurant, qui planifient un événement d'envergure et qui expliquent son importance à leur patron n'étaient pas mues par une intention de démissionner.

5. L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé

[77] Bien que la manifestation d'une intention de démissionner soit un critère important pour conclure à une démission, il faut distinguer les situations où un employé manifeste sa frustration de celle où un employé manifeste une véritable intention de démissionner. Ici, les deux cheffes ont en effet quitté les lieux. Même si elles avaient dit « si c'est comme ça, on part » comme le prétend Monsieur Akoury, cela n'aurait pas suffi à conclure à une démission, car il est clair que ces paroles auraient été prononcées dans un contexte de frustration et de rage, et sous le coup de l'émotion.

[78] Même si le Tribunal avait retenu la version de Monsieur, il aurait conclu que les gestes posés par les deux cheffes, confrontées au comportement fougueux de Monsieur et en réaction à l'ultimatum qu'il leur donnait, ne constituaient pas une démission.

[79] En effet, même si on accepte que ces deux cheffes aient exprimé une volonté de démissionner lors de la rencontre du 8 août, la preuve démontre que ces déclarations auraient été faites sous le coup de l'émotion. Or, pour conclure à un départ volontaire, le Tribunal devait s'assurer qu'elles ont pu former « une intention véritable non équivoque, pleinement consciente et sérieuse de démissionner²³ ». Le fait que les cheffes aient indiqué vouloir démissionner ne signifie pas pour autant qu'elles avaient « l'intention » de démissionner.

[80] En effet, dans la décision *Bilodeau c. Imprimerie Miro inc.*²⁴, la plaignante avait quitté son lieu de travail en précisant qu'elle n'avait pas l'intention de revenir y travailler. Cela n'a pourtant pas empêché la CRT de conclure que son départ ne pouvait être qualifié de démission puisque l'analyse des circonstances dans lesquelles il était survenu ne démontrait « aucune expression d'une volonté de démissionner » de sa part²⁵. Les faits ont plutôt révélé qu'elle avait quitté au terme d'une dispute avec son supérieur s'inscrivant

²³ *Pipon et Claro Précision inc.*, 2002 CanLII 76522, (QC CT), par. 49.

²⁴ 2002 QCCRT 40.

²⁵ *Id.*, par. 29.

dans un contexte de surcharge de travail. La CRT a analysé les circonstances entourant son départ et a conclu que les propos et la façon dont le supérieur s'était exprimé constituaient un abus de pouvoir qui ne lui laissait aucun autre choix que de partir.

[81] Ainsi, même lorsque l'intention de quitter est exprimée, il faut aller au-delà des mots et analyser les circonstances de la rupture du lien d'emploi.

[82] En l'espèce, les actions des deux cheffes démontrent, entre autres, que celles-ci planifiaient les commandes pour un événement devant se tenir le samedi suivant, ce qui n'est pas, à première vue, compatible avec le comportement de personnes qui planifiaient quitter leur emploi.

[83] Par ailleurs, qu'en est-il des actions posées par l'employeur dans ce contexte? Si l'on retient la version de Monsieur Akoury, a-t-il cherché à revoir ses cheffes pour reprendre la discussion une fois les tensions retombées? Quelles démarches a-t-il faites pour essayer de limiter ses pertes et assurer la tenue de l'événement? A-t-il tenté de les retenir et de discuter d'un préavis de départ qui lui laisserait le temps de planifier la suite des opérations?

[84] On peut présumer, avec un événement planifié quelques jours plus tard, qu'il n'était pas dans l'intérêt de Monsieur Akoury de perdre ses deux cheffes dans un si court délai, ainsi que la nourriture déjà commandée. Mais surtout, il ne faut pas perdre de vue que les cheffes ne pouvaient légalement pas quitter leurs fonctions de manière impulsive sans motifs sérieux. Elles avaient l'obligation de donner un préavis (délai-congé) à Monsieur Akoury. L'article 2091 C.c.Q. stipule que :

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

[85] Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

[86] Précisons que cette disposition a été qualifiée d'ordre public de protection par la Cour suprême²⁶. La question du délai-congé n'est pas sans importance puisque dans l'arrêt *Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc.*²⁷, la Cour suprême a également souligné que celui-ci bénéficiait autant à l'employeur qu'à l'employé dans un contexte de rupture du lien d'emploi :

[49] Or, le délai de congé n'est pas donné au seul bénéficiaire de la personne qui le reçoit. En effet, peu importe qui met fin au contrat, le délai de congé peut être avantageux pour les deux parties : lorsqu'il est donné par le salarié, ce dernier compte sur le délai pour les besoins de sa planification financière, alors que

²⁶ *Isidore Garon ltée c. Tremblay, Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2, par. 60 .

²⁷ 2014 CSC 51.

l'employeur peut l'utiliser pour atténuer les inconvénients que la démission de son salarié pourrait entraîner. De même, lorsque le délai de congé est donné par l'employeur, ce dernier peut profiter de la période de transition correspondant au délai pour finaliser certains dossiers du salarié, alors que le salarié en fera usage pour s'ajuster financièrement et se trouver un nouvel emploi, le cas échéant.

[50] En somme, je suis d'avis que le délai de congé sert non seulement les intérêts de celui qui le reçoit, mais aussi ceux de celui qui le donne, et ce, dans des cas de figure qui sont loin d'être aussi exceptionnels que le laissent entendre les motifs de la majorité de la Cour d'appel à cet égard. Contrairement à la majorité de la Cour d'appel, j'en arrive à la conclusion que le délai de congé n'est pas qu'au seul bénéfice de celui qui le reçoit, mais bien au bénéfice des deux parties au contrat de travail.

[87] Si les deux cheffes avaient quitté sur-le-champ, comme l'affirme Monsieur Akoury, on doit présumer que la renonciation au délai-congé par ce dernier aurait fait l'objet de discussions, compte tenu de la situation intenable dans laquelle ces départs le plaçaient.

[88] Or, il n'est pas contesté que les cheffes sont revenues sur les lieux pour voir s'il n'y avait pas une manière plus élégante et moins intempestive de mettre fin à leur relation, ce qui ne correspond pas à une volonté de quitter son emploi sans donner de préavis. Ce point n'est pas sans intérêt dans l'analyse de la trame factuelle proposée par Monsieur Akoury puisque dans l'arrêt *Asphalte Desjardinc inc.*, précité, la Cour suprême a reconnu que dans certaines circonstances, si l'employeur refuse le délai-congé que lui offre un employé qui désire quitter et exige son départ immédiat, il se trouve à transformer un départ volontaire en résiliation unilatérale du contrat de travail :

[40] L'employeur qui précipite la fin du contrat après qu'un salarié lui a donné un délai de congé n'effectue pas une « renonciation », mais bien une résiliation unilatérale du contrat de travail, ce qui n'est autorisé que suivant les modalités prévues par la loi (art. 1439 et 2091 C.c.Q.). En « renonçant » au délai de congé qu'un salarié lui donne, l'employeur empêche le salarié de fournir sa prestation de travail et cesse de le rémunérer, manquant ainsi aux obligations contractuelles auxquelles il est tenu jusqu'à l'expiration du délai de congé²⁸.

[89] Dans la mesure où un événement d'envergure était prévu dans les jours suivants, que la nourriture avait déjà été commandée et que la présence des cheffes était indispensable pour mener à terme cet événement lucratif, il serait surprenant que l'employeur ait accepté leur démission sans faire valoir son droit au préavis.

[90] Monsieur Akoury ne peut, d'une part, renoncer au délai-congé que lui accorde la loi et exiger le départ immédiat des cheffes et d'autre part, affirmer que ce départ soudain et sans préavis constitue un événement imprévu qui l'empêche de remplir ses obligations légales dans un contexte de licenciement collectif d'autre part. Nous y reviendrons.

²⁸ *Ibid.*, par. 40.

6. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission

[91] Puisque l'intention de démissionner est un facteur décisif dans l'appréciation de ce qui constitue une démission, on refuse généralement de conclure à l'existence d'une telle intention lorsqu'il y a ambiguïté.

[92] Ainsi, même si le Tribunal avait conclu qu'il y avait en effet eu une certaine ambiguïté, ce qui n'est pas le cas en l'instance, le Tribunal aurait refusé de conclure, dans les circonstances du présent dossier, à une démission.

7. La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

[93] En termes de comportement ultérieur, le fait par exemple pour l'employé de déposer aussitôt un grief pour protester contre la fin de son emploi est un élément pertinent.

[94] Bien que dans le présent dossier les deux plaignantes n'aient pas déposé une plainte dès la semaine du 7 août, elles l'ont fait quelques jours après, soit peu de temps après leur congédiement, à un moment où elles envisageaient aussi la possibilité de déposer une plainte pour harcèlement psychologique, ce qui peut en partie expliquer le délai²⁹.

[95] Le Tribunal conclut qu'il n'y avait dans la preuve aucune manifestation d'une volonté de démissionner. Puisque cette intention n'a jamais été exprimée et que la conduite des deux employées était compatible avec d'autres interprétations que la démission, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu de démission. Tant la conduite antérieure que la conduite ultérieure des deux cheffes révèlent qu'elles désiraient conserver leur emploi.

[96] Pour ces motifs, le Tribunal conclut que les deux cheffes ont été congédiées.

[97] Puisque qu'il n'est pas contesté que les huit autres employés ont aussi été congédiés le même jour, cela signifie qu'il y a eu licenciement collectif au sens de la L.n.t., le seuil de dix salariés étant en effet rencontré.

2. SECONDE QUESTION EN LITIGE

[98] Les Parties ont admis conjointement, avant le début des procédures, que lors de la fin d'emploi, l'employeur n'a pas donné d'avis de licenciement collectif au ministre.

[99] La question qui se pose dès lors est de savoir si, en raison d'un événement imprévu, l'employeur était justifié de ne pas respecter les délais d'avis prévus à l'article

²⁹ L'une des deux cheffes a en effet déposé une telle plainte mais, l'a finalement retirée.

84.0.4 de la L.n.t., étant entendu par ailleurs que l'employeur en vertu de l'article 84.0.5 de la L.n.t. doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire :

84.0.5 En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

[100] Dans le présent dossier, les défenderesses ont indiqué qu'elles ne plaideraient pas la cause majeure qui constitue l'autre cas de figure prévu à l'article 84.0.5 L.n.t.

[101] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu d'événement imprévu justifiant de quelque manière que ce soit que l'avis n'ait pas été donné.

(i) Les principes juridiques applicables

[102] En cas de cessation de travail ou de mise à pied pour plus de six mois, la L.n.t. prévoit deux types d'avis qui diffèrent quant à leur objet, leur finalité et leur teneur³⁰.

[103] L'avis individuel doit être donné à chacun des salariés licenciés ou mis à pied pour plus de six mois.³¹ Il doit être donné par écrit.

[104] Cette obligation comporte certaines exceptions prévues à l'article 82.1 L.n.t. :

82.1 L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'une personne salariée:

1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;

2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;

3° qui a commis une faute grave;

4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

[105] À défaut de donner l'avis prévu par la L.n.t., l'article 83 prévoit le versement d'une indemnité compensatrice:

³⁰ *Fraternité Nationale des Forestiers et Travailleurs d'usine (section locale 299) c. Rodi Design inc.*, 2010 CanLII 23177 (QC SAT), par. 70. Tel que l'énonce cette décision, l'objet de cet avis est « la fin de l'emploi de ce salarié et sa finalité est de lui fournir les renseignements relatifs à la matérialisation de cet emploi » décision dans un délai suffisant, édicté par le législateur pour permettre de se trouver un autre emploi. (par. 71).

³¹ Art. 82 et suiv. L.n.t.

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois, mais qui excède ce délai.

L'indemnité de la personne salariée en tout ou en partie rémunérée à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

[106] Le second type d'avis est donné dans le cadre de licenciement collectif pour des raisons économiques ou technologiques et est adressé au ministre (du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale). Le défaut de donner cet avis procure au salarié le droit à une indemnité en cas de défaut.

[107] L'objet d'un tel avis est de protéger les salariés de l'impact de la dimension collective du licenciement chez un employeur :

[11] La section VI.O.1 intitulée « L'avis de licenciement collectif » est entrée en vigueur en 2002. Ces nouvelles dispositions visaient à aider les travailleurs objets d'un tel licenciement vu « le degré accru de difficultés que le salarié accusera pour trouver un emploi à la suite d'un licenciement collectif d'un nombre élevé de salariés qui se retrouvent tous en même temps à la recherche d'un nouvel emploi »³². (référence omise).

[108] La L.n.t. définit le concept de licenciement collectif de la façon suivante :

84.0.1 Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

[109] L'article 84.0.4 énonce les obligations de l'employeur lorsque celui-ci procède à un licenciement collectif :

84.0.4 Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants:

³² Commission des normes du travail c. MPI Moulin à papier de Portneuf inc., 2006 QCCS 6201, par. 1.

1° huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;

2° 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

[110] En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu l'empêche de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, l'employeur doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

[111] À défaut pour l'employeur de donner l'avis de licenciement collectif prévu par la loi, ce dernier devra verser à chaque employé mis à pied une indemnité équivalente à son salaire habituel pour la même période, sauf s'il se trouve dans une des situations prévues à l'article 84.0.5 L.n.t.³³:

84.0.13 L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois, mais qui excède ce délai.

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité. (notre soulignement)

[112] Il faut rappeler que les dispositions relatives au droit de recevoir un avis de licenciement collectif se trouvent à la section VI.0.1 du chapitre IV de la L.n.t., qui énumère les normes de travail, qui en vertu de l'article 93 L.n.t., sont d'ordre public³⁴.

[113] Le salarié a droit à la plus élevée des indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 L.n.t., ces dernières ne pouvant être cumulées :

84.0.14 Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par une même personne salariée. Celle-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles elle a droit. Comme on l'a vu plus haut, cette obligation imposée à l'employeur souffre par ailleurs d'une exception, qui l'exonère du paiement de la sanction prévue à l'article 84.0.13, soit la démonstration de la

³³ *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) c. 3183441 Canada inc.*, 2021 QCCS 1423. Appel rejeté, 2022 QCCA 808.

³⁴ *Ibid*, par. 19.

survenance d'une force majeure ou d'un événement imprévu, l'empêchant de transmettre l'avis au ministre dans les délais impartis.

[114] Ni la notion de force majeure, ni celle d'« événement imprévu » ne sont définies dans la L.n.t. La notion de force majeure ayant été plus largement étudiée et analysée par la jurisprudence, il est possible d'en établir les éléments constitutifs. Ainsi, la partie qui revendique l'impossibilité d'exécuter une obligation sur la base d'une force majeure doit en établir l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité³⁵. Les auteurs Lluelles et Moore les ont définies ainsi :

2733. Imprévisibilité. Pour mériter le label de force majeure, l'événement doit être imprévisible. Les parties ne peuvent, en effet, lors de la formation du contrat, avoir envisagé l'événement sans quoi elles sont réputées l'avoir pris en compte. (...) Considérant toutefois qu'à la limite, tout peut être prévu, d'une manière ou d'une autre, le critère d'imprévisibilité n'implique pas nécessairement que l'événement ne se soit jamais réalisé auparavant. L'imprévisibilité doit être entendue de manière relative; est imprévisible l'événement qui par sa nature ou son degré, ne peut être raisonnablement envisagé par une personne normalement diligente et prévoyante. L'imprévisibilité est donc, avant tout, une question d'ordre statistique – et de probabilité.

2734. Irrésistibilité. (...) Ce critère englobe en réalité une double exigence. L'événement doit être « insurmontable » et « inévitable ». Il doit, en effet, être irrésistible quant à sa survenance – l'inévitabilité – et quant à ses effets – l'insurmontabilité. En ce qui a trait à l'inévitabilité, le débiteur doit démontrer qu'une personne raisonnable ne pouvait empêcher la survenance de l'événement. En ce qui concerne l'irrésistibilité, le débiteur doit établir que l'événement a rendu impossible l'exécution de l'obligation, non pas pour lui seul, mais pour quiconque. C'est sur ce point que la force majeure se distingue de la théorie de l'imprévision : l'obligation doit être devenue impossible et non simplement plus difficile ou onéreuse. (...)

2735. Extériorité. (...) Par la nécessité de cette extériorité, on entend s'assurer de l'absence de tout contrôle du débiteur sur l'événement à l'origine de l'impossibilité d'exécution. (...) (Soulignements ajoutés, références omises)

[115] Ce dernier critère ne fait cependant pas l'unanimité. Comme le précisent les auteurs Lluelles et Moore :

Si certains sont d'avis que l'extériorité constitue une condition de la force majeure au même titre que les deux précédentes ou qu'elle doit être prise en compte avec certaines réserves, d'autres jugent qu'il faut l'écarter totalement, ou encore qu'elle ne constitue en fait qu'un *facteur* d'évaluation des critères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité³⁶. (Références omises)

³⁵ Didier LLUELLES et Benoît MOORE, *Droit des obligations*, 3e éd., Montréal, Éditions Thémis, 2018, n° 2733, 2734 et 2735.

³⁶ *Ibid.*, n° 2735.

[116] L'événement imprévu se distingue de la force majeure puisqu'il n'exige pas la preuve de son caractère irrésistible pour être établi. Le fardeau de preuve requis est donc moins exigeant que celui de la force majeure. La notion doit néanmoins être évaluée avec rigueur. S'agissant d'une exception à une règle générale, elle doit recevoir une interprétation restrictive³⁷.

[117] Il ne faut pas perdre de vue, en examinant cette notion, que l'application de cette exception vise « à exonérer un employeur d'une obligation qui a pour objet de protéger les salariés et qui émane d'une disposition d'ordre public »³⁸.

[118] Dans le JurisClasseur en droit du travail, on définit l'événement imprévu de la manière suivante³⁹:

En ce qui concerne l'expression événement *imprévu*, elle n'est guère définie par la Loi. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail présente l'événement imprévu comme étant un événement dont l'employeur n'était pas en mesure de prévoir les conséquences possibles et qui, en outre, ne possède pas le caractère d'irrésistibilité de la force majeure. L'événement imprévu est donc un événement étranger à l'employeur, non causé par sa faute, qui entraîne une impossibilité d'exécution pour une situation donnée. Dans ce cas, l'employeur non fautif ne peut prévoir, dans un cadre raisonnable, l'impact et les conséquences d'un tel événement.

Dans l'appréciation de l'imprévisibilité d'un événement, le tribunal considérera le comportement de l'employeur, sa bonne foi, la rectitude de sa conduite au moment où il devait prendre une décision ainsi que la non-prévisibilité normale et l'irrésistibilité de l'événement. Un événement imprévu est un événement qui n'est pas normalement prévisible.

[Soulignements ajoutés, références omises]

[119] La perte subite et importante de contrats qui se révèle fatale à la survie d'une entreprise a été considérée comme un événement imprévu⁴⁰, tout comme la pandémie

³⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Cartes sportives de la Capitale inc., 2022 QCCQ 10414, par. 47.

³⁸ Ibid., par. 46.

³⁹ Josée GERVAIS, « Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs économiques ou tenant à l'entreprise », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Droit du travail – Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 25.2 Licenciement collectif, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 15 décembre 2024, par 34 (Lad/QL);

⁴⁰ Commission des normes du travail c. Industries Troie inc., 2008 QCCQ 12002, par. 80-86; Syndicat des salariés de structure de bois de la Mauricie (CSD) et Industries Cover inc. (grief syndical), (T.A., 2014-01-06), 2014 QCTA 100, SOQUIJ AZ-51049733, 2014EXPT-1089, D.T.E. 2014T-405.

de la COVID-19⁴¹, mais pas de force majeure en raison de l'insuffisance de la preuve du caractère irrésistible de l'événement⁴².

[120] Qu'en est-il en l'espèce?

(ii) **Application des principes en l'espèce**

[121] Le Tribunal ayant conclu que Monsieur Akoury avait congédié les deux cheffes, il est difficile pour lui de prétendre que cela constituait un événement imprévu pour se soustraire aux obligations que lui impose la L.n.t. alors qu'il était l'auteur de cette décision. Comment en effet peut-il prétendre que cet événement lui était étranger et qu'il était impossible de l'anticiper et d'en prévoir les conséquences ?

[122] Même si le Tribunal avait retenu la version de Monsieur Akoury et conclut que les deux cheffes avaient annoncé, sous le coup de l'émotion, leur démission, le Tribunal aurait néanmoins conclu que les circonstances ne permettaient pas de déterminer qu'il y a eu un événement imprévu. Monsieur Akoury ne peut pas se soustraire à son obligation de déposer l'avis de licenciement en invoquant un « événement imprévu » alors que la preuve démontre qu'il n'a même pas cherché à parler à tête reposée avec les cheffes – même lorsqu'elles sont revenues précisément à cette fin - ni tenté de discuter avec elles de la durée du délai-congé qu'elles devaient lui accorder et qui lui aurait permis d'atténuer les effets néfastes de ces départs hâtifs.

[123] Pour plaider qu'il y a eu une impossibilité en raison d'un événement imprévu, et que Monsieur Akoury est dès lors libéré de son obligation, il aurait fallu démontrer qu'il n'avait pas participé à l'événement imprévu, ce qui n'est pas le cas en l'instance. Le conflit né entre lui et les deux cheffes était clairement un événement auquel il a pleinement participé et qui était sous son entier contrôle, tout comme sa réaction à un tel événement.

[124] L'employeur, qui dans le présent dossier était un homme d'affaires d'expérience, ne pouvait ignorer les conséquences d'une démission soudaine et aurait dû agir pour en limiter les impacts au lieu de simplement mettre la clé dans la porte sans préavis. Il aurait pu, par exemple, fermer quelques jours, le temps de recruter un remplaçant ou convoquer l'équipe de cuisine pour explorer d'autres solutions. Selon le Tribunal, plusieurs scénarios, autres que la fermeture intempestive du restaurant, s'offraient à Monsieur Akoury.

[125] En somme, peu importe la version des faits retenue, le Tribunal est d'avis que les circonstances qui ont mené à la fermeture précipitée du restaurant ne permettent pas de conclure que le licenciement des employés résulte d'un événement imprévu.

⁴¹ *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale du Québec, section locale 712 et Bombardier Aéronautique inc. ((grief syndical), (T.A., 2022-07-04), 2022 QCTA 347, SOQUIJ AZ-51874222, 2022EXPT-1885, par. 63; pourvoi en contrôle judiciaire 500-17-121966-223, décision rendue sur procès-verbal le 1^{er} mars 2024.*

3. TROISIÈME QUESTION EN LITIGE

[126] Est-ce que la défenderesse 9136-6633 Québec inc. était un agent payeur?

[127] Si le Tribunal répond de manière affirmative, la défenderesse 9136-6633 Québec inc. pourrait être tenue solidairement responsable des montants devant être remboursés à la CNESST.

[128] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal répond par l'affirmative à cette question.

[129] La Cour d'appel dans *Agence Parador inc. c. C.N.T*⁴³, a déclaré :

La loi [sur les normes] a pour objet d'assurer le paiement du salaire minimum sans aucune retenue et elle s'adresse donc à celui qui paie le salaire, fut-il par ailleurs l'employeur ou pas. La définition [de salarié] de la loi ne fait place à aucune équivoque : un employé qui a droit à un salaire pour un travail fait pour un employeur n'impose pas que le payeur du salaire soit lui-même l'employeur.

[130] Dans le présent dossier, Monsieur Akoury a expliqué que dès le début de l'aventure du Groupe Uborá, c'est sa compagnie Taj Construction qui avance des montants à Groupe Uborá pour payer les salaires et certains fournisseurs, sommes qui selon son propre témoignage, sont systématiquement remboursées par Groupe Uborá dans les jours qui suivent.

[131] Pendant un certain temps, le Groupe Uborá signe les chèques pour les employés et prépare les relevés de paie. Or, à partir du 27 mars 2023, Monsieur explique qu'il ne lui reste plus de chèques imprimés pour le Groupe Uborá et qu'étant en période de transition vers la Banque TD (changement qui n'aura ultimement pas lieu), il ne souhaitait pas commander de nouveaux chèques. Il décide donc de payer les employés sur des chèques de Taj Construction, tout en expliquant par ailleurs que le même *modus operandi* était en place, soit un remboursement par Groupe Uborá de tout montant versé par Taj Construction. Le Tribunal n'a pas été entièrement convaincu par cette explication, surtout eu égard au rôle qu'a joué Taj Construction dès le début du projet de restaurant.

[132] Selon le Tribunal, Taj Construction s'est constitué payeur des salaires et à ce titre, il doit être tenu responsable de la réclamation des salariés.

[133] Bien qu'il n'était pas l'employeur aux yeux des employés pendant les premiers mois, ce qui n'est d'ailleurs pas une exigence au sens de la jurisprudence précitée, il est clair que c'est Taj Construction qui depuis le début de l'aventure verse les salaires en utilisant dans les premiers mois les chèques du Groupe Uborá, puis les chèques de Taj Construction. Même si pour l'employé il est clair qu'il travaille pour le Groupe Uborá, et que ce dernier est son employeur, dès mars 2023, il reçoit des chèques d'une autre entité

⁴³ CA Montréal 500-000926-824, 1986-04-16.

qui lui verse un salaire et qui représente donc aussi, aux yeux de l'employé, un employeur.

[134] Dans *Commission des normes du travail c. Distribution GVA inc.*⁴⁴, dans une affaire qui présente plusieurs similitudes avec le présent dossier, et dans laquelle un tiers payait les salaires et était ensuite remboursé par l'employeur, le Tribunal avait conclu de la manière suivante:

[68] Bien que G.V.A. est l'employeur comme le Tribunal l'a conclu précédemment, la preuve révèle que c'est Réjeant Auger qui a payé la rémunération incluant les dépenses (sauf l'essence défrayée directement par G.V.A.) de Yvan Chamberland et Maryse Desmarais pour ensuite être remboursée par G.V.A.

[69] En agissant comme intermédiaire pour le paiement de la rémunération, Réjeant Auger a engagé sa responsabilité solidairement avec G.V.A.

[Soulignements ajoutés]

[135] Dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 9376-2342 Québec inc.*⁴⁵, dans laquelle une des parties défenderesses Abicam, qui contestait la qualification d'agent payeur, avait une entente de remboursement avec une autre compagnie à numéro, le Tribunal rappelle, en parlant de la L.n.t. que « dans ce genre de législation sociale, le Législateur vise avant tout la protection des salariés, ce qui explique la définition très large qu'il fait du terme employeur »⁴⁶.

[136] Pour tous ces motifs, le Tribunal conclut que Taj Construction était un agent payeur et qu'il doit dès lors être condamné solidairement aux remboursements des montants dus.

4. QUATRIÈME QUESTION EN LITIGE

[137] Quel est le montant que devraient rembourser les défendeurs?

[138] Il est admis qu'à l'exception des deux cheffes, les huit employés du Uborá étaient payés à l'heure et recevaient donc un salaire régulier.

[139] Selon la Commission des normes du travail, Groupe Uborá payait aussi un salaire régulier aux deux cheffes, sur la base d'un taux horaire.

⁴⁴ 2007 QCCQ 9979. Voir aussi *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 9376-2342 Québec Inc.*, 2021 QCCQ 10768;

⁴⁵ 2021 QCCQ 10768, par. 18.

⁴⁶ *Ibid.*, par. 19.

[140] Groupe Uborá prétend qu'elles avaient plutôt un salaire annuel, ce qui est d'ailleurs ce que les deux cheffes prétendent.

[141] Mme Baudoin qui a témoigné durant l'audition à titre de représentante de la Commission des normes du travail, avait conclu, lors son enquête, à la lumière de la preuve qui était à sa disposition à l'époque, et des appels avec les employés du restaurant, que les deux cheffes recevaient un salaire régulier.

[142] Elle explique pendant le procès qu'elle en était venue à une telle conclusion, sur une prépondérance de la preuve soumise, à partir d'entrées sur les bulletins de paie qui indiquent « vacances »⁴⁷ et parce qu'elle n'avait reçu aucun contrat de travail. Elle explique qu'en règle générale, les employés qui ont un salaire annuel ont un contrat de travail, ce qui n'était pas le cas en l'instance.

[143] Durant, le procès, les deux cheffes ont indiqué qu'elles recevaient un salaire annuel qu'elles avaient négocié, et ce, dès le début de leur relation avec Monsieur Akoury. Elles ont indiqué avoir demandé d'être payées 75 000 \$ par année, ce à quoi Monsieur Akoury a acquiescé en ajoutant que ceci incluait un mois de vacances. Monsieur Akoury corrobore l'exactitude de cette prétention lors du procès. Il explique aussi avoir subséquemment acquiescé à une convention de pourboires, afin que 2 % soient remis à l'équipe de cuisine.

[144] Tous ces éléments, selon le Tribunal, confirment que les deux cheffes recevaient un salaire annuel.

[145] Sur cette base, et tel que proposé par la Commission dans ses représentations finales, les sommes suivantes, qui n'ont pas été contestées par les parties défenderesses, sont dues :

⁴⁷ Pièces P-2, p. 17 et P-15 p. 9.

CONCLUSION 5					
NOM DU SALARIÉ	JOURS FÉRIÉS	AVIS	CONGÉ ANNUEL VACANCES	CONGÉ ANNUEL (VACANCES) SUR MONTANTS RÉCLAMÉS	SOLDE RÉCLAMÉ
DESRIUSSEUX, CHLOÉ	0,00 \$	12 498,40 \$	0,00 \$	499,94 \$	12 998,34 \$
LEMIEUX, MARIE-ÈVE	0,00 \$	12 498,40 \$	0,00 \$	499,94 \$	12 998,34 \$
BABINEAU-CHAMPAGNE, MAUDE	0,00 \$	7 882,88 \$	0,00 \$	315,32 \$	8 198,20 \$
DESLANDES, NATHALIE	0,00 \$	1 425,12 \$	0,00 \$	57,00 \$	1 482,12 \$
GAGNON LAMARCHE, ALEXANDRA	37,00 \$	4 561,04 \$	6,24 \$	201,96 \$	4 806,24 \$
HALIM, ITO	0,00 \$	2 178,00 \$	0,00 \$	87,12 \$	2 265,12 \$
LEDUC, MARILOU	0,00 \$	6 666,40 \$	0,00 \$	266,66 \$	6 933,06 \$
MATHIEU, ISABELLE	11,18 \$	1 981,36 \$	0,00 \$	79,72 \$	2 072,26 \$
MONTAGNÉ-MAJOR, MÉLISSA	0,00 \$	2 082,64 \$	0,00 \$	83,31 \$	2 165,95 \$
SÉGUIN, AYMERIC	0,00 \$	8 916,56 \$	441,34 \$	409,27 \$	9 767,17 \$
SOLDE TOTAL RÉCLAMÉ POUR TOUS LES SALARIÉS:					63 686,79 \$
INDEMNITÉ DE 20%:					12 737,36 \$
TOTAL RÉCLAMÉ:					76 424,15 \$

5. CINQUIÈME QUESTION EN LITIGE

[146] L'article 114 L.n.t. prévoit que la CNESST peut réclamer un montant additionnel égal à 20 % des sommes dues par le défendeur en vertu de la loi :

114. La Commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les articles 112 et 113, réclamer en sus de la somme due en vertu de la présente loi ou d'un règlement, un montant égal à 20 % de cette somme. Ce montant appartient en entier à la Commission.

La somme due au salarié porte intérêt, à compter de l'envoi de la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002).

[147] L'attribution de cette somme relève d'un pouvoir discrétionnaire. Comme l'a précisé la Cour d'appel :

[59] (...) Il ressort de cette jurisprudence que l'attribution de ce montant est discrétionnaire, qu'il ne s'agit pas d'une pénalité, mais plutôt d'une mesure de financement de la Commission des normes du travail, et qu'on tend à ne pas l'accorder lorsque l'employeur est de bonne foi et qu'il a défendu un point de vue qui pourrait être erroné n'était pas déraisonnable ».

[60] On peut ainsi penser que n'est pas déraisonnable le cas où le débat entrepris par la Commission ou l'employeur soulève une question de droit sérieuse, c'est-à-dire nouvelle, de principe, controversée, complexe ou inusitée. Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* étant d'ordre public, la bonne foi de l'employeur qui ne s'y est pas conformé ne devrait pas, à elle seule, justifier qu'on l'exempte du

montant prévu par l'article 114. À l'inverse, certainement, s'il y a mauvaise foi de l'employeur, l'on n'imagine guère de circonstances où ce montant ne serait pas octroyé.⁴⁸

[148] Dans *Commission des normes du travail c. Gedden inc.*⁴⁹, la Cour supérieure rappelle que cette indemnité ne constitue pas une pénalité, mais bien une source de financement pour la Commission des normes du travail qu'il n'y a pas lieu d'écarter à moins de circonstances particulières. Dans ce dossier, la défenderesse évoquait sa bonne foi et sa disponibilité pour négocier pour expliquer pourquoi selon elle, elle ne devrait pas être tenue de payer cette indemnité.

[149] On peut ainsi penser que n'est pas déraisonnable le cas où le débat entrepris par la Commission ou l'employeur soulève une question de droit sérieuse, c'est-à-dire nouvelle, de principe, controversée, complexe ou inusitée.

[150] Par ailleurs, la L.n.t. étant d'ordre public, la bonne foi de l'employeur qui ne s'y est pas conformé ne devrait pas, à elle seule, justifier qu'on l'exempte du montant prévu par l'article 114 L.n.t. À l'inverse, certainement, s'il y a mauvaise foi de l'employeur, l'on n'imagine guère de circonstances où un tel montant ne serait pas octroyé.

[151] Dans le présent dossier, il ne fait aucun doute que le débat entrepris par la Commission soulevait des questions de droit sérieuses, de principe et qui présentaient une certaine complexité. Sans conclure que l'employeur dans le présent dossier était de mauvaise foi, il ne fait aucun doute selon le Tribunal que son refus et son entêtement de payer les montants dus aux dix employés suggèrent qu'il n'a peut-être pas agi en toute bonne foi.

[152] Monsieur Akoury a dit qu'il avait toujours payé ses salariés, les vacances, les DAS et que tout avait toujours été versé à temps. Il a même indiqué qu'il était prêt à payer toute somme qu'il n'aurait pas payée.

[153] Dans les circonstances précises de ce dossier qui a nécessité trois jours de procès et l'analyse de questions juridiques de principe, controversées et complexes, le Tribunal est d'avis qu'il n'est pas justifié que Monsieur Akoury soit exempté du montant prévu à l'article 114 L.n.t.

CONCLUSION

[154] Ayant déterminé dans le présent dossier qu'il y a eu licenciement collectif, sans événement imprévu, que Mesdames Desruisseaux et Lemieux ont un salaire annuel et que la compagnie 9136-6633 Québec inc. était un agent payeur, le Tribunal conclut que les parties défenderesses doivent solidairement être tenues à payer le montant de

⁴⁸ *Commission des normes du Travail c. IEC Holden inc.*, 2014 QCCA 1538, par. 59, demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée 16 avril 2015, 36135

⁴⁹ 2009 QCCS 4982, par. 38.

63 686,79 \$ avec intérêt conformément à l'article 114 de la L.n.t. à compter de la mise à la poste de la mise en demeure (plus intérêt au taux légal), plus de 12 737,15 \$ avec intérêts au taux légal depuis la date d'assignation, pour un total de 76 424,15 \$.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[155] **ACCUEILLE** la demande introductive d'instance modifiée du 12 novembre 2025;

[156] **CONDAMNE** les parties défenderesses solidairement à payer à la partie demanderesse la somme de 76 424,15 \$ soit :

- 63 686,79 \$ avec intérêts conformément à l'article 114 L.n.t. à compter de la date de la mise à la poste de la mise en demeure;
- 12 737,36 \$ avec intérêts au taux légal depuis la date de l'assignation.

[157] **LE TOUT**, avec frais de justice.

MARIE-CLAUDE RIGAUD, J.C.S.

Me Roxanne Boucher
Laroche Avocats CNEST
Avocate de la demanderesse

Me Mathieu Rondeau-Poissant
Poissant Perron avocats
Avocat des défenderesses

Dates d'audience : 12, 13, 14 novembre 2025