

EYB 2019-310031 – Résumé

Cour du Québec

(Chambre civile)

*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c.
Richter*

500-22-236699-172 (approx. 18 page(s))

22 mars 2019

Décideur(s)

Forlini, Enrico

Type d'action

DEMANDE en réclamation de salaire et de congés impayés et du montant forfaitaire prévu par l'art. 114 LNT. REJETÉE. DEMANDE reconventionnelle. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RÉCLAMATION; SALAIRE; RETENUE SUR SALAIRE; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS; EXTINCTION; COMPENSATION; réclamation du remboursement des montants retenus sans droit sur les dernières paies du salarié; interprétation de la clause litigieuse du contrat; recherche de la commune intention des parties; 15 000 \$ payés à l'embauche constituant une avance sur salaire et non une prime d'engagement; refus du salarié de rembourser; dettes certaines, liquides et exigibles; inapplicabilité de l'art. 49 LNT; application du régime légal de compensation; rejet de la réclamation principale; demande reconventionnelle accueillie; obligation du salarié de rembourser le solde encore dû

Résumé

La CNESST réclame à la société défenderesse (Richter) le salaire que celle-ci a retenu sans droit sur les dernières paies de son ex-salarié Cédric Brossard. Celui-ci avait été embauché en avril 2015 pour occuper le poste de premier directeur du groupe gestion des risques du bureau de Montréal de Richter. En février 2016, il a été informé qu'on mettait fin à son emploi, mais qu'il devait continuer à travailler pendant la durée du préavis de trois mois prévu dans son contrat. Il a été informé qu'on s'attendait à ce que, d'ici son départ, il rembourse l'avance de salaire de 15 000 \$ payée à son embauche. Considérant que ce montant constituait plutôt un « boni de signature », il a refusé. Richter a dès lors commencé à déduire ce montant de ses paies du mois de mars. Voyant cela, Brossard a décidé de cesser de fournir sa prestation de travail dès ce moment. Richter reconnaît devoir à Brossard 8 150 \$ en salaire et vacances impayés, mais soutient qu'elle était en droit de retenir ce montant de ses paies à partir du moment où elle a été informée de son refus de rembourser les 15 000 \$. Puisque

Brossard lui doit encore 6 850 \$, elle a déposé une demande reconventionnelle contre lui pour lui réclamer ce montant.

Tout le litige repose sur l'interprétation à donner à la clause suivante du contrat de travail : « Un montant de 15 000 \$ vous sera versé au moment de votre embauche, et ce montant sera déduit lors du paiement de votre rémunération variable. Si vous quitter [sic] le cabinet avant le paiement d'une quelconque rémunération variable, vous devrez rembourser ce montant à Richter ».

À première vue, la clause litigieuse paraît claire. Cependant, les circonstances entourant la conclusion du contrat soulèvent un doute quant au sens de cette clause. En effet, sur le premier bulletin de paie remis à Brossard, le versement est décrit comme un « *Signing Bonus* ». Il faut donc rechercher quelle était la commune intention des parties. Or, après analyse de l'ensemble du contexte ayant entouré la signature, de la conduite des parties après la conclusion du contrat, des éléments intrinsèques du contrat et de l'interprétation que les parties lui ont donnés, incluant l'explication concernant la mention « *Signing bonus* » apparaissant sur le premier bulletin de paie, le tribunal conclut que le versement constituait une avance sur salaire, et non une prime d'engagement comme le prétendent la CNESST et Brossard. Leur argument selon lequel les 15 000 \$ étaient remboursables uniquement si Brossard quittait l'entreprise de son propre gré n'est pas retenu non plus. À l'évidence, la somme versée devait être remboursée à la fin du contrat d'emploi, que Brossard quitte son poste volontairement ou non.

Il en résulte que, en mars 2016, Richter et Brossard avaient entre eux des dettes qui remplissaient les conditions d'application du régime de la compensation légale. Le fait que Brossard contestait à cette époque son obligation de rembourser le montant réclamé en raison de son caractère non exigible n'empêche pas ce régime de s'appliquer. L'argument selon lequel l'art. 49 LNT faisait obstacle à la retenue de salaire et à la compensation effectuée par Richter n'est pas retenu non plus. Certes, en février 2016, Brossard a révoqué, au sens du troisième alinéa de cet article, l'autorisation écrite à la retenue sur son salaire qu'il avait donnée à son embauche. Cependant, la Cour d'appel a décidé que la prohibition légale de retenue sur le salaire codifiée à l'art. 49 ne vise que les retenues faites pour le bénéfice de tiers et qu'elle n'empêche pas un employeur d'invoquer les règles du droit civil portant sur la compensation légale pour effectuer la compensation d'une dette certaine, liquide et exigible du salarié envers lui, en retenant une partie du salaire qui lui est dû comme mode de paiement de cette dette. Il n'y a donc aucune contravention à l'art. 49 en l'espèce.

Dans les circonstances, il convient de rejeter la demande de la CNESST et d'accueillir la demande reconventionnelle de Richter dirigée contre Brossard.

NDLR

Le jugement répertorié sous le présent numéro EYB a été rectifié le 8 avril 2019. Les corrections apportées par le juge à cette date ont été intégrées à la présente version du jugement.

Suivi

Déclaration d'appel et requête pour permission d'appeler, C.A. Montréal, no 500-09-028274-199, 26 avril 2019

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-22-236699-172

DATE : 22 mars 2019 (rectifié le 8 avril 2019)

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE ENRICO FORLINI, J.C.Q.

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

Demanderesse

c.

RICHTER S.E.N.C.R.L.

Défenderesse/demanderesse reconventionnelle

c.

CÉDRIC BROSSARD

Défendeur reconventionnel

JUGEMENT RECTIFIÉ¹

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« **CNESST** ») réclame à Richter s.e.n.c.r.l. (« **Richter** ») 9 779,99 \$, incluant 8 149,99 \$ pour salaire et congé dus à un salarié, Cédric Brossard, et 1 630 \$ à titre de pénalité prévue à l'article 114 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (« **LNT** »).

¹ Conformément à l'article 338 C.p.c., le Tribunal rectifie d'office le jugement pour corriger une erreur d'écriture dans les dates d'audience.

[2] Richter conteste la demande. Elle reconnaît devoir 8 149,99 \$ en salaire à son ex-employé, M. Brossard, mais ajoute qu'elle lui a versé une avance sur salaire de 15 000 \$ au moment de son embauche (« **Somme versée à l'embauche** »), montant qu'il devait rembourser lorsqu'il a quitté Richter. Puis qu'il n'a jamais remboursé l'avance, elle plaide qu'elle ne lui doit rien.

[3] En outre, Richter a déduit 8 150 \$ des payes versées à M. Brossard avant qu'il quitte son emploi et plaide qu'elle avait le droit d'agir ainsi en vertu des règles de la compensation.

[4] Enfin, elle soutient que M. Brossard lui doit toujours 6 850 \$ sur l'avance de salaire, et donc Richter se porte demanderesse reconventionnelle contre M. Brossard et lui réclame ce montant.

[5] La CNESST et M. Brossard ne contestent pas le droit de Richter de se porter demanderesse reconventionnelle contre M. Brossard², mais ils nient que la demande reconventionnelle est bien fondée puisque la Somme versée à l'embauche constitue un boni de signature et non une avance sur salaire et donc M. Brossard n'a jamais eu l'obligation de la rembourser. En outre, la CNESST et M. Brossard plaident que puisque M. Brossard a été congédié, il n'a pas à rembourser le boni de signature.

[6] Enfin, la CNESST et M. Brossard soutiennent que Richter n'avait pas le droit de retenir quelconque montant des payes versées à M. Brossard compte tenu de l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail*.

[7] Lors du procès, les parties ont convenu des admissions suivantes :

a) Sous réserve de son droit ou non d'opérer compensation, Richter admet devoir à M. Brossard 8 150 \$, en salaire impayé et vacances impayées.

b) Le montant réclamé par la CNESST au droit de M. Brossard pour salaire et congé annuel impayés (8 149,99 \$) correspond au montant retenu par Richter sur les chèques de payes de M. Brossard des 3, 17 et 31 mars 2016³.

[8] Enfin, bien que la demande de la CNESST est initialement intentée contre Richter et d'autres entités Richter⁴, les parties conviennent que l'employeur de M. Brossard est Richter. Ainsi, au procès, la CNESST se désiste de sa demande contre Richter et associés s.e.n.c, Richter groupe conseil inc. et Gestion Richter ltée.

Questions en litige

² Cette question a notamment été abordée dans l'arrêt *Commission des normes du travail c. Mouteaux Daytona inc.*, 2009 QCCA 1833; voir aussi *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Paprima Industries inc.*, 2018 QCCQ 877 et *CNESST c. Construction rénovation Authentique inc.*, 2019 QCCQ 654.

³ P-7 : page 1, 2 500 \$; page 2, 2 500 \$; page 3, 3 150 \$.

⁴ Richter et associés s.e.n.c, Richter groupe conseil inc. et Gestion Richter ltée.

- a) Richter pouvait-elle opérer compensation entre le salaire et l'indemnité pour vacances qu'elle admet devoir à M. Brossard et la Somme versée à l'embauche?
- b) L'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* fait-il obstacle à la retenue de salaire et à la compensation effectuée par Richter?

Contexte

[9] Richter est une entreprise qui offre des services-conseils aux entreprises dans différents domaines, notamment en évaluation d'entreprise, soutien en cas de litige, insolvabilité, fiscalité, gestion de risque, audit interne et technologie de l'information.

[10] Massimo Cecere et Yves Nadeau sont deux associés de Richter et sont coresponsables du groupe gestion de risque, audit interne et technologie de l'information pendant la période pertinente au présent litige.

[11] Cédric Brossard détient une maîtrise en administration des affaires et une formation en technologie de l'information. Il a près de 25 ans d'expérience auprès d'entreprises de services-conseils similaires à Richter.

[12] Le 7 avril 2015, Richter embauche M. Brossard dans un poste permanent de premier directeur au sein du groupe gestion des risques du bureau de Montréal. Le lendemain, M. Brossard signe la lettre d'offre d'emploi de Richter (« **Contrat de travail** »)⁵.

[13] Le contrat de travail contient la clause suivante, qui est au cœur du litige :

Un montant de 15 000 \$ vous sera versé au moment de votre embauche, et ce montant sera déduit lors du paiement de votre rémunération variable. Si vous quitter [sic] le cabinet avant le paiement d'une quelconque rémunération variable, vous devrez rembourser ce montant à Richter. (« **Clause litigieuse** »)

[14] Le 13 avril 2015, M. Brossard commence son emploi chez Richter. Le 30 avril, Richter verse à M. Brossard 15 000 \$ comme prévu au Contrat de travail, en plus de son salaire hebdomadaire⁶.

[15] Le 8 février 2016, Richter informe M. Brossard qu'elle met fin à son contrat d'emploi, mais qu'il doit continuer à travailler pendant la durée du préavis de trois mois prévu au Contrat. Le 12 février, M. Brossard reçoit de Richter une lettre qui réitère le contenu de leur entretien du 8 février⁷.

[16] Le 24 février, Richter et M. Brossard se rencontrent et ce dernier informe son employeur qu'il ne remboursera pas la Somme versée à l'embauche.

[17] Par lettre datée du 26 février 2016, Richter réitère à M. Brossard que son emploi prendra fin le 6 mai 2016 au terme de son préavis travaillé et qu'elle

⁵ D-1 : Lettre d'offre d'emploi du 7 avril 2015.

⁶ P-4 : Bulletin de paye du 30 avril 2015.

⁷ D-3 : Lettre de préavis du 11 février 2016 acceptée le 12 février par M. Brossard.

s'attend à ce qu'il rembourse la Somme versée à l'embauche, à défaut de quoi elle va déduire ce montant de ses prochaines payes⁸.

[18] Par lettre datée du 29 février 2016 transmise à Richter par l'entremise de ses avocats, M. Brossard somme Richter de ne pas retenir quelconque montant de ses payes à venir⁹.

[19] M. Brossard ne rembourse pas le 15 000 \$ reçu à l'embauche et Richter déduit alors 8 150 \$ des payes versées à M. Brossard en mars 2016¹⁰.

[20] Le 16 mars 2016, M. Brossard fournit sa dernière prestation de travail pour Richter.

Analyse et décision

a) Richter pouvait-elle opérer compensation entre le salaire et l'indemnité pour vacances qu'elle admet devoir à M. Brossard et la Somme versée à l'embauche?

[21] Pour trancher cette question, le Tribunal doit d'abord appliquer les règles d'interprétation à la Clause litigieuse, et ensuite déterminer si les conditions d'application du régime de la compensation sont remplies.

[22] L'exercice d'interprétation vise à déterminer si la somme versée à l'embauche constitue une avance sur salaire, auquel cas M. Brossard a l'obligation de la rembourser à Richter, ou s'il s'agit d'un boni de signature, auquel cas il n'a pas d'obligation de remboursement.

Position des parties

[23] M. Brossard soutient que la Clause litigieuse est ambiguë et qu'en application des principes d'interprétation, le Tribunal doit conclure que la Somme versée à l'embauche est un boni à la signature qu'il avait l'obligation de rembourser seulement s'il quittait volontairement son emploi chez Richter. Puisqu'il n'est pas contesté que la rupture du lien d'emploi est à l'initiative de Richter, M. Brossard et la CNESST argumentent que M. Brossard n'avait pas l'obligation de rembourser la Somme versée à l'embauche et donc qu'il ne s'agissait pas d'une dette liquide et exigible de sorte que Richter ne pouvait opérer compensation entre le montant qu'elle admet lui devoir à titre de salaire et paie de vacances et la Somme versée à l'embauche.

[24] Richter plaide que la Clause litigieuse est claire. Le Tribunal doit l'appliquer et conclure que M. Brossard a reçu une avance sur salaire qu'il devait rembourser lorsqu'il a quitté Richter. Il s'agit d'une dette certaine, liquide et exigible qui lui permettait d'opérer compensation contre le salaire dû à M. Brossard, ce qu'elle a fait, car son employé a refusé de rembourser l'avance.

Principes d'interprétation des contrats

⁸ D-4 : Lettre du 26 février.

⁹ P-6 : Lettre du 29 février.

¹⁰ P-7 : Bulletins de paye (en liasse) émis par Richter à M. Brossard pour les 3, 17 et 31 mars.

[25] Dans *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*¹¹, la Cour suprême enseigne que l'exercice d'interprétation d'un contrat se déroule en deux étapes. Le Tribunal résume ainsi le processus d'interprétation préconisé par la Cour suprême :

- a) La première étape de l'exercice d'interprétation d'un contrat est de déterminer si ses termes sont clairs ou ambigus. Cette étape vise à empêcher le ou la juge de déroger, à la volonté manifeste des parties. Bref, le contrat clair s'impose au juge.
- b) Bien que cette étape se fonde d'abord et avant tout sur l'étude des termes eux-mêmes, elle ne s'y limite pas nécessairement dans tous les cas puisque le texte d'un contrat peut parfois ne pas être fidèle à l'intention commune des parties. En effet, « [r]eplacés dans le contexte des autres stipulations de la convention ou celui des circonstances de sa conclusion, les termes apparemment limpides d'une stipulation peuvent [parfois] se révéler ambigus et contredire l'économie du contrat, la véritable intention des parties »¹². De même, une stipulation qui pourrait être perçue comme ambiguë peut être parfaitement claire lorsque considérée dans son contexte. À la première étape, le juge peut aussi considérer le contexte l'exécution du contrat afin de confirmer la clarté de ses termes.
- c) La première phase du processus d'interprétation est plus superficielle que la seconde. En principe, le juge ne doit pas recourir aux principes d'interprétation énoncés aux articles 1425 à 1432 du *Code civil du Québec* à cette étape.
- d) Si aux termes de cette première étape, les termes du contrat sont clairs, le rôle du tribunal se limite à les appliquer à la situation factuelle qui lui est soumise.
- e) À l'inverse, si le tribunal décèle une ambiguïté, il doit la résoudre en procédant à la seconde étape de l'interprétation du contrat. La distinction entre ces deux étapes est parfois difficile à cerner, mais elle demeure fondamentale.
- f) Le principe cardinal qui guide la seconde étape de l'exercice d'interprétation consiste à « rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés » (art. 1425 C.c.Q.).
- g) Dans cet exercice, il faut tenir compte des éléments intrinsèques du contrat, tels que les termes de la disposition en cause et les autres clauses du contrat, afin de donner un effet utile à chacune d'entre elles et de les interpréter les unes par les autres (art. 1427 et 1428 C.c.Q.).
- h) L'interprétation du contrat doit également s'appuyer sur sa nature, de même que sur son contexte extrinsèque, qui inclut notamment les circonstances factuelles entourant sa conclusion, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages (art. 1426 C.c.Q.).

L'interprétation de la Clause litigieuse

[26] Appliquons ces règles à la Clause litigieuse.

[27] Puisqu'elle est centrale au litige, le Tribunal reproduit à nouveau la Clause litigieuse du Contrat de travail :

Salaire de base annuel :

¹¹ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, [2017] 2 R.C.S. 59, paragr. 34-37.

¹² *Uniprix*, paragr. 35, citant les auteurs Baudouin, Jean-Louis et Jobin, Pierre-Gabriel, *Les obligations*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, n^o 413.

.... Un montant de 15 000 \$ vous sera versé au moment de votre embauche, et ce montant sera déduit lors du paiement de votre rémunération variable. Si vous quitter [sic] le cabinet avant le paiement d'une quelconque rémunération variable, vous devrez rembourser ce montant à Richter.

Première étape : les termes de la Clause litigieuse sont-ils clairs ou ambigus?

[28] La CNESST soutient que la Clause litigieuse est ambiguë et donc le Tribunal doit passer à la seconde étape de l'exercice d'interprétation.

[29] Richter invite le Tribunal à conclure que la Clause litigieuse est claire et que le Tribunal doit l'appliquer à la situation factuelle qui lui est soumise comme la Cour suprême l'enseigne dans *Uniprix*.

[30] À première vue, la Clause litigieuse apparaît claire. Cependant, pour déterminer si les termes de la Clause litigieuse sont clairs ou ambigus, le Tribunal peut prendre en considération les autres stipulations du Contrat de travail et les circonstances de sa conclusion.

[31] Les circonstances entourant la conclusion du Contrat de travail soulèvent un doute quant au sens de la Clause litigieuse.

[32] En effet, lorsque M. Brossard reçoit son premier bulletin de paye de Richter le 30 avril 2015, le bulletin fait état du versement de 15 000 \$ et le décrit comme un « *Signing Bonus* »¹³.

[33] À la seule lecture de la Clause litigieuse et du bulletin de paye, il n'est pas clair que le montant de 15 000 \$ versé à M. Brossard à l'embauche est une avance sur salaire lorsque de façon concomitante on informe l'employé qu'il reçoit un boni de signature. Cela soulève un doute raisonnable quant au sens de la Clause litigieuse et le Tribunal conclut que la clause est ambiguë.

[34] Par conséquent, le Tribunal doit passer à la seconde étape dans le processus d'interprétation de la Clause litigieuse.

Seconde étape : interprétation de la Clause litigieuse

(i) Contexte ayant entouré la signature du Contrat de travail

[35] Dans la recherche de la commune intention des parties, le Tribunal doit tenir compte des circonstances factuelles entourant la conclusion du Contrat de travail.

[36] Qu'en est-il?

[37] De la mi-mars à la fin de ce mois, Cédric Brossard rencontre M. Cecere et M. Nadeau de Richter à trois ou quatre reprises pour discuter de son embauche chez Richter.

[38] Le 27 mars 2015, Richter transmet à M. Brossard un projet de contrat de travail¹⁴.

¹³ P-4 : Bulletin de paye du 30 avril 2015.

[39] Ce projet ne comporte aucune référence à une avance sur salaire ou un boni de signature.

[40] Après avoir étudié ce projet, M. Brossard sollicite une autre rencontre avec les représentants de Richter.

[41] Ainsi, le lundi 6 avril à 00 h 11, M. Brossard écrit à MM. Cecere et Nadeau pour les informer qu'il souhaite les rencontrer pour finaliser un contrat de travail. Il demande à M. Nadeau s'il est disponible le jour même¹⁵.

[42] À 7 h 54 le lundi 6 avril, M. Nadeau informe M. Brossard qu'il peut le rencontrer vers midi le jour même, mais pour une durée d'au plus une heure¹⁶.

[43] La rencontre entre Richter et M. Brossard a lieu vers midi lundi le 6 avril 2015. De l'avis du Tribunal, cette rencontre est déterminante dans l'interprétation de la Clause litigieuse.

[44] La rencontre est d'une durée de 45 à 60 minutes. Pour M. Nadeau, il s'agit d'une rencontre déterminante pour la suite des choses, car les parties s'étaient rencontrées déjà trois fois au courant du mois de mars et Richter avait transmis un projet de contrat de travail à M. Brossard.

[45] M. Nadeau affirme que M. Brossard et lui discutent du salaire de base que ce dernier lui demande d'inclure un boni de signature au contrat.

[46] Sur la question du salaire de base, M. Brossard demande une augmentation de 5 000 \$ du salaire annuel et M. Nadeau accepte sur-le-champ.

[47] Les versions des faits des parties divergent quant au contenu des discussions concernant le boni de signature.

[48] M. Brossard soutient qu'il demande à MM. Cecere et Nadeau d'ajouter un boni de signature au Contrat de travail et ces derniers lui répondent qu'ils vont y penser.

[49] Pour M. Brossard, la réponse de Richter sur cette proposition est positive puisque le lendemain 7 avril, il reçoit le Contrat de travail et comprend en lisant la Clause litigieuse que Richter accepte de verser un boni à la signature¹⁷.

[50] M. Nadeau rapporte une version différente quant à la discussion portant sur le boni. Il admet que M. Brossard lui demande d'inclure un boni de signature au Contrat de travail. Cependant, il affirme catégoriquement qu'il a rejeté cette proposition sur-le-champ.

[51] Selon M. Nadeau, M. Brossard lui dit alors qu'il est à court de liquidité et qu'il a besoin d'argent à court terme.

¹⁴ D-6 : Projet de contrat de travail, pp. 4 à 8.

¹⁵ D-7 : Courriels (en liasse), voir courriel du 6 avril 2015 à 00 h 11 à MM. Nadeau et Cecere.

¹⁶ D-7 : Courriels (en liasse), voir courriel du 6 avril 2015 à 7 h 54.

¹⁷ D-8 : Courriel d'Yves Nadeau à Cédric Brossard, 7 avril 2015, 20 h 53, p.1, auquel est joint le contrat de travail.

[52] Pour l'accommoder, M. Nadeau lui propose une avance remboursable de 15 000 \$ sur son salaire. Il est clair dans son esprit que M. Brossard comprend qu'il s'agit d'une avance remboursable.

[53] M. Nadeau ajoute qu'il ne pouvait pas consentir à un boni de signature, car cela aurait requis l'accord de M. Cecere, qui n'était pas à la rencontre. Par contre, il pouvait offrir une avance sur salaire sans l'accord de son associé, car cela n'avait aucun impact financier pour Richter puisque le montant était remboursable.

[54] Enfin, M. Nadeau affirme que M. Brossard accepte sa proposition d'une avance sur salaire et les parties conviennent que le projet de Contrat de travail sera modifié pour tenir compte de cela.

[55] Entre ces deux versions contradictoires, le Tribunal préfère celle relatée par M. Nadeau, et ce, pour les motifs suivants.

[56] Le témoignage de M. Nadeau est direct, franc et précis.

[57] Le témoignage de M. Brossard au sujet de la rencontre du 6 avril est vague et contradictoire.

[58] Par exemple, il témoigne que MM. Cecere et Nadeau sont tous les deux présents à la rencontre du 6 avril.

[59] Or, M. Cecere affirme catégoriquement qu'il n'a jamais assisté à la rencontre. La chaîne de courriels échangés entre les parties corrobore son témoignage puisque les courriels confirmant la rencontre du 6 avril sont échangés exclusivement entre M. Nadeau et M. Brossard¹⁸.

[60] La version des faits relatée par M. Nadeau est également corroborée par les témoignages de Mme Sylvie Grégoire et M. Cecere.

[61] Selon M. Cecere, il rencontre M. Nadeau dans l'après-midi du 6 avril et M. Nadeau lui fait un compte-rendu de sa rencontre avec M. Brossard. Jamais M. Nadeau ne lui dit qu'il a accepté de verser un boni de signature à M. Brossard. Plutôt, Richter s'engage à verser à M. Brossard une avance sur salaire.

[62] M. Nadeau rencontre également Mme Sylvie Grégoire après sa rencontre du 6 avril avec M. Brossard. Il l'informe que le projet de Contrat de travail doit être modifié pour ajouter une mention portant sur une avance de salaire, puisque c'est ce qui a été convenu avec M. Brossard en raison de ses besoins de liquidité. C'est Mme Grégoire qui modifie le projet de Contrat de travail pour ajouter la Clause litigieuse.

[63] En aucun temps durant les négociations entre M. Brossard et Richter, elle n'a entendu parler d'une clause de boni de signature. D'ailleurs, durant toutes les années où elle a travaillé au département des ressources humaines chez

¹⁸ D-7 : Courriels (en liasse), courriel d'Yves Nadeau à Cédric Brossard du 6 avril à 7 h 54; voir aussi D-8 : Courriel du 7 avril d'Yves Nadeau à Cédric Brossard où M. Nadeau écrit « il m'a fait plaisir de te rencontrer lundi ». Il n'écrit pas « il nous a fait plaisir de te rencontrer ». Voir aussi courriel du 6 avril 2015 à 9 h 19 d'Yves Nadeau à Cédric Brossard ainsi que le courriel du même jour de 10 h 41 de M. Brossard à M. Nadeau.

Richter, les contrats de travail incluant une clause de boni de signature étaient très rares.

[64] Au moment où elle témoigne au procès, Mme Grégoire n'est plus à l'emploi de Richter. Elle est un témoin désintéressé et le Tribunal lui apporte beaucoup de crédibilité.

[65] Enfin, la thèse du boni de signature est incompatible avec la méthode de prise de décision par MM. Cecere et Nadeau, les associés chez Richter co-responsables du groupe de pratique gestion de risque, audit interne et technologie de l'information.

[66] Toutes les décisions d'embauche sont prises conjointement entre MM. Nadeau et Cecere. Jamais M. Nadeau n'aurait accepté d'accorder un boni de signature à M. Brossard sans le consentement de M. Cecere. Il a accepté d'accorder une avance sur salaire à M. Brossard lors de la rencontre du 6 avril, car cela n'avait aucun impact le flux de trésorerie de l'entreprise et donc ne nécessitait pas l'accord de M. Cecere.

[67] En résumé, les circonstances entourant la conclusion du Contrat de travail amènent le Tribunal à conclure qu'il s'agit d'une avance de salaire et non d'un boni de signature.

(ii) La conduite des parties postérieure à la conclusion du contrat de travail - le bulletin de paye du 30 avril

[68] La conduite des parties postérieure à la conclusion du Contrat de travail est un élément pertinent aux fins de l'exercice d'interprétation¹⁹.

[69] M. Brossard et la CNESST plaident que le bulletin de paye du 30 avril 2015 qui accompagne le versement de la Somme versée à l'embauche et qui indique qu'il a reçu un « *Signing Bonus* » confirme que le montant reçu constitue un boni de signature.

[70] Toutefois, l'explication donnée par Richter pour l'utilisation de l'expression « *Signing Bonus* » est plausible et emmène le Tribunal à écarter cet élément comme favorable à la thèse de la CNESST et de M. Brossard.

[71] Sylvie Grégoire occupe un poste de gestionnaire en ressources humaines chez Richter au moment des négociations ayant mené à la signature du Contrat de travail.

[72] C'est elle qui prépare la version préliminaire du Contrat de travail²⁰ ainsi que la version définitive qui sera signée par M. Brossard²¹.

[73] Lorsque M. Brossard accepte l'offre d'emploi de Richter et signe le Contrat de travail le 8 avril 2015, Mme Grégoire effectue les démarches dans le système de paye de Richter et complète sa fiche d'embauche²².

¹⁹ Art. 1426 C.c.Q.; *Uniprix*, précité, paragr. 37.

²⁰ D-6, p. 4 à 8.

²¹ D-1.

²² D-2 : Fiche d'embauche de Cédric Brossard, capture d'écran du logiciel de paye de Richter.

[74] Elle explique que le logiciel de paye identifie notamment le type de revenu payé à chaque employé. Ce logiciel prévoit un menu déroulant qui offre différents choix quant aux catégories de revenu (*Earnings*) payable à un employé. Par exemple, on peut choisir entre : Regular, Dental-ER, Medical-ER, Flexible Alloc, etc.²³.

[75] Ce menu déroulant est statique et ne peut pas être modifié par le personnel du département des ressources humaines. Il n'y a aucune option parmi celles offertes pour identifier une avance sur salaire. Alors, Mme Grégoire choisit l'option « *Signing Bonus* » dans ce menu déroulant, car c'est la seule option qui s'apparente à l'avance de salaire que Richter a accepté de verser à M. Brossard.

[76] Cependant, pour qu'il soit clair qu'il ne s'agit pas d'un boni de signature, elle ajoute de façon concomitante la note suivante dans la fiche d'emploi de M. Brossard²⁴ :

Description

Il a droit à un boni de signature de 15000\$, qui est en fait une avance de fonds, car il devra le rembourser au moment du paiement des primes en février 2016.

[77] L'explication fournie par Mme Grégoire quant au choix du terme « *Signing Bonus* » au bulletin de paye et la note inscrite à la fiche d'embauche de M. Brossard sont des éléments qui favorisent la thèse de Richter que la Somme versée à l'embauche est une avance de fonds et non un boni de signature.

(iii) Les éléments intrinsèques du Contrat de travail et l'interprétation que les parties lui ont donnée

[78] La théorie du boni de signature est incompatible avec le texte de la Clause litigieuse, l'ensemble du Contrat de travail²⁵ et l'interprétation que M. Brossard lui donne.

[79] Le Contrat de travail stipule que M. Brossard aura droit à un salaire de 150 000 \$ par année.

[80] M. Brossard soutient qu'en plus de son salaire, il a aussi droit à un boni de signature.

[81] Un boni est défini comme suit dans le dictionnaire *Larousse* :

Supplément de salaire accordé à celui qui dépasse les normes prévues²⁶.

[82] Dans le *Multi Dictionnaire de la langue française*, boni est défini comme suit :

²³ P-4 : Bulletin de paye du 30 avril 2015 et P-7 : Bulletins de paye (en liasse) du 3, 17 et 31 mars 2016.

²⁴ D-2.

²⁵ Art. 1427 C.c.Q.

²⁶ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/boni/10149?q=boni#10034> (page consultée le 27 février 2019).

Somme d'argent payée à un employé en plus de son salaire normal, à titre d'encouragement, d'aide. SYN. gratification; prime.

[83] Il ressort de ces définitions qu'un boni est un paiement fait à un salarié en plus de son salaire. Un boni n'est pas, en principe, remboursable.

[84] Pourtant, la Clause litigieuse prévoit que la Somme versée à l'embauche « sera déduite lors du paiement de votre rémunération variable ».

[85] Pour comprendre le sens de ces mots, il faut discuter du programme de prime au rendement prévu au Contrat de travail²⁷. Celui-ci est défini à la clause « Programme cible et programme incitatif ». Cette clause prévoit que M. Brossard est admissible à une prime de rendement en fonction des résultats atteints à la fin d'une année calendrier.

[86] La prime de rendement ou rémunération variable est payée le 1^{er} février de l'année suivant la fin de l'exercice. Le montant de la prime ou rémunération variable qui est versée en plus du salaire est déterminé en fonction des barèmes décrits à l'annexe 1 du Contrat de travail, qui eux sont en fonction des honoraires chargeables découlant de nouveaux mandats générés par l'employé.

[87] L'annexe 1 au Contrat de travail prévoit sept scénarios (A à G) ou barèmes de rémunération variable.

[88] Par exemple, selon le scénario D, une prime de rendement ou rémunération variable de 30 000 \$ est payable à M. Brossard s'il parvient à générer lui-même des honoraires de 300 000 \$ à un taux recouvrable moyen de 90 %. Le scénario E prévoit une prime de rendement de 20 000 \$ s'il parvient à générer des honoraires de 200 000 \$ à un taux recouvrable moyen de 90 %. Le scénario F prévoit une prime de 10 000 \$ si M. Brossard parvient à générer des honoraires chargeables de 100 000 \$ à un taux recouvrable moyen de 90 %. Enfin, selon le scénario G, si M. Brossard génère des honoraires chargeables de 100 000 \$ il ne recevra aucune prime de rendement.

[89] Selon la Clause litigieuse, la Somme versée à l'embauche sera déduite du montant de la rémunération variable ou prime de rendement.

[90] L'argument du boni de signature est incompatible avec les termes de la Clause litigieuse et l'ensemble du Contrat de travail, spécifiquement la clause « Prime cible et programme incitatif ». On ne peut pas parler d'un boni de signature alors que celui-ci doit être déduit de la rémunération variable.

[91] Mais il y a plus. Selon son interprétation de la Clause litigieuse, M. Brossard reconnaît que la Somme versée à l'embauche doit être déduite de tout paiement de rémunération variable.

[92] Entre la date de son embauche et la fin de l'année 2015, M. Brossard n'a pas rencontré les critères donnant ouverture à une prime de rendement et n'a jamais reçu un paiement de rémunération variable au 1^{er} février 2016, date à laquelle les primes de rendement sont versées chez Richter.

²⁷ Les parties ont utilisé sans distinction l'expression « rémunération variable » et « prime de rendement ».

[93] Cela dit, en contre-interrogatoire, il admet que s'il avait été éligible à une prime de 50 000 \$ pour l'exercice financier se terminant au 31 décembre 2015, alors Richter aurait été en droit de déduire 15 000 \$ (le montant qu'il prétend être un boni de signature) du montant de la prime de rendement qu'il aurait reçu de sorte que sa prime effective aurait été de 35 000 \$. Il reconnaît en contre-interrogatoire qu'il s'agit d'une avance.

[94] Il est impossible de réconcilier cette interprétation par M. Brossard de la portée de la Clause litigieuse avec la notion de boni à la signature. M. Brossard ne peut prétendre qu'il s'agit d'un boni de signature non-remboursable alors qu'il reconnaît que s'il avait été éligible pour une prime de rendement, la Somme versée à l'embauche aurait dû être déduite du montant de la prime.

(iv) *Le sens du terme « quitter »*

[95] Par ailleurs, la Clause litigieuse prévoit que lorsqu'il n'y a pas de paiement de rémunération variable, comme c'est le cas en l'espèce, que la Somme versée à l'embauche doit être remboursée « si vous quittez le cabinet ».

[96] M. Brossard plaide qu'il n'a jamais eu l'obligation de verser la Somme versée à l'embauche, car l'obligation de remboursement est seulement déclenchée lorsqu'il y a un départ volontaire. Pour lui, le terme « quitter » signifie départ volontaire. Il ajoute que puisqu'il a été congédié par Richter, il ne s'agit pas d'un départ volontaire, mais bien involontaire et donc il n'a jamais eu l'obligation de rembourser la Somme versée à l'embauche.

[97] Le Tribunal n'est pas d'accord avec cet argument.

[98] Le terme « quitter » doit s'interpréter selon l'ensemble du contrat²⁸.

[99] La clause « préavis de fin d'emploi » renvoie à la notion de « départ ». Un départ est défini dans le dictionnaire *Larousse* :

Action de quitter un emploi, une fonction; démission, renvoi; congé.

[100] Selon le Tribunal, les parties visaient le même objet en utilisant les termes « départ » ou « quitter ». Le terme « départ » est défini à la clause « préavis de fin d'emploi » comme incluant une mise à pied ou une démission. Cette définition couvre une fin d'emploi volontaire ou involontaire et est conforme à la définition des dictionnaires du terme « départ ».

[101] Ainsi, de l'avis du Tribunal, le terme « quitter » tel qu'utilisé à la Clause litigieuse ne se limite pas à une situation de démission, mais vise autant un départ involontaire telle une mise à pied ou un congédiement. Bref, l'on doit interpréter le terme « quitter » comme signifiant la fin du contrat d'emploi²⁹.

[102] De plus, cette interprétation s'harmonise avec l'obligation de rembourser la Somme versée à l'embauche lorsqu'une rémunération variable est versée.

[103] En somme, le Tribunal conclut que selon l'intention commune des parties, la Clause litigieuse prévoit l'octroi d'une avance sur salaire et non d'un boni de

²⁸ Art. 1427 C.c.Q.

²⁹ *Dubois c. Héli-Express inc.*, J.E. 2000-537 (C.Q.)

signature. De plus, la somme versée à ce titre doit être remboursée par M. Brossard à Richter à la fin du contrat d'emploi, peu importe s'il a été congédié ou non.

[104] Il en résulte que Richter et M. Brossard avaient entre eux des dettes qui remplissaient les conditions d'application du régime de la compensation, c'est-à-dire qu'elles étaient certaines, liquides et exigibles³⁰.

[105] D'une part, au 31 mars 2016, Richter admet qu'elle a une dette envers M. Brossard – le paiement de son salaire suivant son Contrat de travail – laquelle est certaine, liquide et exigible.

[106] D'autre part, M. Brossard avait également une dette certaine, liquide et exigible envers Richter – le remboursement de la Somme de 15 000 \$ versée à l'embauche.

[107] Le fait que M. Brossard contestait à cette période son obligation de rembourser l'avance en raison de son caractère non exigible n'empêche pas que le régime de la compensation légale d'agir³¹.

[108] Ainsi, et sous réserve de l'argument fondé sur l'article 49 *LNT*, comme l'a décidé le juge Richard Poudrier, dans *Commission des normes du travail c. Lafrenière*³², Richter pouvait opérer compensation entre le salaire et l'indemnité pour vacances qu'elle devait à M. Brossard et la somme de 15 000 \$ que M. Brossard lui devait.

b) L'article 49 de la Loi sur les normes du travail fait-il obstacle à la retenue de salaire et à la compensation effectuée par Richter?

[109] Selon la CNESST et M. Brossard, Richter ne pouvait retenir du salaire de M. Brossard versé en mars 2016 les sommes qu'elle a retenues en se fondant sur les règles de la compensation légale puisque l'article 49 de la *LNT* prohibe cette pratique.

[110] Cet article prévoit :

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

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

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

³⁰ Art. 1673 C.c.Q.

³¹ *Commission des normes du travail c. Motos Daytona inc.*, 2009 QCCA 1833, paragr. 6; *9181-1752 Québec inc. c. Groupe Arsenault inc.*, 2014 QCCA 1330, paragr. 3-4.

³² J.E. 2004-900 (C. Qc.)

[111] La CNESST et M. Brossard reconnaissent que le Contrat de travail prévoit une clause qui satisfait à l'article 49 alinéa 2 *LNT*³³.

[112] Ceci étant dit, la CNESST et M. Brossard soutiennent que M. Brossard a révoqué cette autorisation notamment par lettre de ses avocats datée du 29 février 2016³⁴ alors que l'article 49 alinéa 3 *LNT* fait obstacle à la retenue effectuée par Richter en mars 2016.

[113] Le Tribunal ne peut faire droit à l'argument avancé par la CNESST et M. Brossard puisque la Cour d'appel a décidé à plus d'une reprise que l'interdiction légale de retenue sur le salaire prévue à l'article 49 *LNT* n'empêche pas l'employeur d'invoquer les règles du droit civil portant sur la compensation légale pour effectuer la compensation d'une dette certaine, liquide et exigible du salarié envers lui, en retenant une partie du salaire dû au salarié comme mode de paiement de cette dette, puisque la prohibition de l'article 49 *LNT* ne vise que des retenues faites pour le bénéfice de tiers.

[114] C'est la conclusion à laquelle est venu la Cour d'appel dans *Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec (C.E.Q.) c. Commission scolaire de la Mitis*³⁵, où le juge Tyndale écrit quant à la portée de l'article 49 *LNT* :

[26] The application of [Section 49](#) of the [Loi sur les normes du travail](#), cited above, should be examined. Even if the Commission had the right, according to the *Civil Code*, to make deductions, was that right nullified by [Section 49](#)? I have quoted above the French version; the English version, [Section 49](#) of the [Act Respecting Labour Standards](#), reads:

49. No employer may make deductions from wages unless he is required to do so pursuant to an act, a regulation, a court order, a collective agreement or a decree, or unless he is authorized to do so in writing by the employee.

The employee may at any time revoke that authorization, except where it pertains to membership in a group insurance plan, or a supplemental pension plan within the meaning of the [Act respecting supplemental pension plans](#) (chapter R-17). The employer shall remit the sums so withheld to their intended receiver.

[27] The Commission was not required (contrainte) to make deductions, nor authorized in writing by the employee. However, like the arbitrator, I am of the opinion that [Section 49](#) is not a bar to recovery by the Commission; unlike him, I give my reasons.

[28] In my view [Section 49](#) applies to deductions made for the benefit, not of the employer, but of third persons, such as the union for dues, the government for savings bonds or income tax, and such. This is confirmed by the last sentence of the Section "The Employer shall remit

³³ D-1 : Contrat de travail, voir clause « recouvrement des montants dus ».

³⁴ P-6.

³⁵ [1989] RL 603, 1989 CanLII 1259.

the sums so withheld to their intended receiver.” — no need to remit to itself. This view is strengthened by the Commission’s argument, with which I agree, that in the present case the Employer was not so much making diversions as contemplated in [Section 49](#) as giving effect to compensation ([Art. 1187 C.C.L.C.](#)) in virtue of which part of its debt to Madame Michaud was extinguished by the sole operation of law. She and the Syndicate admitted her debt; in theory the Commission could have paid her nothing until full compensation was achieved, but because the Commission is composed of human beings rather than computers, and perhaps because of clause 6-13.09 of the Collective Agreement and of [Section 100.12](#) of the [Labour Code](#), it wisely and correctly began to effect that compensation only gradually.

[115] La Cour d’appel, s’appuyant sur les propos du juge Tyndale dans l’arrêt *Mitis*, réitère cette règle quelques années plus tard, dans *Syndicat des professionnels de la commission des écoles catholiques de Montréal c. Moali*³⁶, dans les termes suivants :

[75] Quant à la protection du travailleur, prévue par l’[article 49](#), elle vise les seules dettes dues à des tiers, qui pourraient être recouvrées par le biais d’un employeur complaisant et non celles (liquides et exigibles) dues par l’employé à l’employeur. Certains abus peuvent facilement être imaginés qui justifient une telle disposition. Bien différente, cependant, est l’interprétation qui voudrait qu’une telle disposition, par le biais d’une interprétation libérale, arrête aussi la compensation légale d’opérer, lorsqu’il s’agit de deux dettes liquides et exigibles dues mutuellement par l’employeur et l’employé entre eux, qui entraînent la compensation légale, dont l’effet est automatique ([art. 1187](#) et [1188 C.C.B.-C.](#)):

....

[76] Le législateur aurait-il voulu empêcher la compensation légale d’opérer, qu’il aurait alors formulé de façon claire une telle volonté, ce qu’il n’a pas fait. En effet, il m’apparaît invraisemblable qu’une exception aussi importante au droit commun, et notamment à l’[article 1047](#) du [Code civil du Bas-Canada](#), existe par le seul effet d’une interprétation libérale :

1047. Celui qui reçoit par erreur de droit ou de fait, ce qui ne lui est pas dû, est obligé de le restituer; et s’il ne peut le restituer en nature, d’en payer la valeur.

[116] Puisque la retenue effectuée en mars 2016 par Richter est pour son propre bénéfice et qu’elle découle d’une créance certaine, liquide et exigible, il n’y a pas de violation de l’article 49 *LNT*.

Conclusion

[117] Compte tenu de ce qui précède, Richter avait le droit d’opérer compensation entre le salaire qu’elle devait à M. Brossard en mars 2016 et le montant qu’il devait rembourser suivant la Clause litigieuse. Dans ces circonstances, Richter ne doit aucun salaire ou congé annuel à M. Brossard de sorte que la demande introductive d’instance de la CNESST est mal fondée.

³⁶ [1991] RDJ 521 (C.A.)

[118] Par ailleurs, puisque M. Brossard avait l'obligation de rembourser le 15 000 \$ reçu à l'embauche et que Richter n'a retenu sur son salaire que 8 150 \$, M. Brossard doit toujours à Richter 6 850 \$.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[119] **REJETTE** la demande introductive d'instance de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

[120] **DÉCLARE** que Richter s.e.n.c.r.l. avait le droit d'opérer compensation entre la somme de 15 000 \$ due par Cédric Brossard à Richter s.e.n.c.r.l. et la somme de 8 150 \$ que Richter s.e.n.c.r.l. devait à Cédric Brossard;

[121] **ACCUEILLE** la demande reconventionnelle;

[122] **CONDAMNE** Cédric Brossard à payer à Richter s.e.n.c.r.l. 6 850 \$ avec intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* à compter du 31 mars 2016;

[123] **AVEC FRAIS DE JUSTICE** en faveur de Richter s.e.n.c.r.l.

ENRICO FORLINI, J.C.Q.

Me Claire-France Mercier
Paquet Tellier (CNESST)
Avocate de la demanderesse/défenderesse reconventionnelle

Me Myriane Le François
Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l., s.r.l.
Avocate de la défenderesse/demanderesse reconventionnelle

Dates d'audience : 20 et 21 septembre 2018