

## **EYB 2020-359265 – Résumé**

### **Cour supérieure**

*Dehkissia c. Fractal Systems Inc.*  
450-17-006875-182 (approx. 28 page(s))  
5 août 2020

### **Décideur(s)**

Tôth, François

### **Type d'action**

DEMANDE en réclamation d'une indemnité tenant lieu de délai de congé et de dommages-intérêts. ACCUEILLIE en partie.

### **Indexation**

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT; MOTIF SÉRIEUX; absence de motif sérieux de congédiement; droit du salarié à un délai de congé raisonnable; DÉLAI DE CONGÉ; chercheur — recherche et développement de procédés âgé de 50 ans; durée d'emploi de 6 ans et demi; ingénieur chimiste spécialisé dans les procédés de traitement du pétrole; domaine ultra spécialisé; contribution importante à l'entreprise; délai raisonnable fixé à 12 mois; ABUS DE DROIT; rejet de la réclamation de dommages moraux et punitifs; rejet de la demande dirigée contre les deux dirigeants de l'entreprise; PROCÉDURE CIVILE; JUGEMENT; FRAIS DE JUSTICE (DÉPENS); manquements importants dans le déroulement de l'instance; frais de justice non accordés;

### **Résumé**

Le demandeur est ingénieur chimiste et il se spécialise dans les procédés de traitement du pétrole. Il a travaillé à titre de chercheur — recherche et développement de procédés pour la défenderesse du 24 octobre 2009 au 2 mai 2016, date où il a été informé de sa fin d'emploi immédiate. Il plaide avoir fait l'objet d'un congédiement sans motif sérieux et soutient que le délai de congé offert par l'employeur n'était pas raisonnable, eu égard à toutes les circonstances. Il réclame une indemnité tenant lieu de délai de congé équivalant à deux ans de salaire. Il réclame en outre des dommages moraux et punitifs. L'employeur répond qu'il a congédié le demandeur à la suite de l'abolition de son poste, qui résulte d'une réorganisation corporative. Il ne lui a pas donné de préavis, mais, le jour de l'annonce de sa fin d'emploi, il lui a payé quatre semaines de salaire, conformément à ce qu'exige la LNT. De plus, il a offert de lui payer dix semaines supplémentaires, à la condition qu'il se désiste de sa plainte pour harcèlement psychologique déposée à la CNESST et qu'il signe une quittance, mais il a refusé. Il nie avoir agi de façon abusive.

Le contrat de travail qui liait les parties est un contrat de travail à durée indéterminée. L'une ou l'autre pouvait donc le résilier unilatéralement, à la condition toutefois de

donner à l'autre un délai de congé raisonnable, à moins d'un motif sérieux justifiant de passer outre à cette règle. Il a été maintes fois reconnu qu'une réorganisation ne constitue pas un motif sérieux permettant de résilier un contrat de travail sans donner de préavis au salarié. De toute façon, compte tenu de la chronologie des événements, le tribunal ne croit pas l'employeur lorsqu'il affirme qu'il a congédié le demandeur dans un contexte de réorganisation et non pour quelque autre motif. La mise en demeure que le demandeur a transmise à l'employeur en janvier 2016, le contenu de sa plainte pour harcèlement psychologique, le rapport de la consultante en relations de travail mandatée par l'employeur à la suite du dépôt de la plainte et le contenu de la transaction-quittance que l'on voulait faire signer au demandeur sont autant d'indices qui nous amènent à croire que ce sont là les véritables motifs du congédiement. Par ailleurs, même si la réaction du demandeur à l'incident de décembre 2015, qui marque en quelque sorte la fin des bonnes relations entre lui et ses collègues, était exagérée, voire excessive, elle ne constitue pas pour autant un motif sérieux au sens de l'art. 2094 C.c.Q. L'employeur a fait la preuve qu'il existait un problème de communication entre ses deux ingénieurs qui a été amplifié par des personnalités discordantes et opposées, certes. Mais, cela ne constitue pas un motif sérieux de congédiement en l'absence d'un geste grave et d'une mise en garde formelle voulant que le comportement reproché puisse entraîner la fin de l'emploi. La position rigide du demandeur et sa mise en demeure ont convaincu l'employeur qu'il devait mettre fin à son emploi. L'employeur a été conforté dans cette opinion par le rapport de la consultante. Il pouvait décider de garder à son service l'autre ingénieur et de congédier le demandeur, mais il devait lui donner un délai de congé raisonnable. De la même façon, si l'employeur voyait venir la fin de la phase de recherche et développement du projet de 2014 et le fait que les services du demandeur ne seraient bientôt plus requis, il lui aurait été facile d'en informer celui-ci et de l'inviter à commencer à faire des recherches pour se replacer ailleurs, considérant le marché du travail dans ce secteur hyper spécialisé.

Le délai de congé de 14 semaines au total offert au demandeur n'était pas suffisant, mais les deux années que celui-ci réclame sont excessives. Compte tenu de toutes les circonstances, le tribunal fixe à 12 mois le délai raisonnable auquel il avait droit. Pour ce faire, le tribunal tient compte de plusieurs facteurs. Tout d'abord, il tient compte des deux ans de postdoctorat que le demandeur a effectués pour le compte de l'employeur avant son embauche à titre de chercheur. Le demandeur effectuait à l'Université Laval des travaux de recherche de pointe qui ont servi à l'employeur pour développer sa technologie. Celui-ci n'avait pas les instruments scientifiques d'analyse auxquels le demandeur avait accès. De plus, par son éducation de haut niveau et ses connaissances poussées, le demandeur a contribué au développement de deux brevets pendant son emploi, lesquels profitent désormais à l'employeur. Minimiser ou nier sa contribution au succès de l'entreprise serait aussi injuste que vexatoire. Il faut aussi tenir compte de la durée d'emploi (6 ans et demi) et du fait que, en raison de son âge au moment du congédiement (50 ans) et de sa surspécialité dans un domaine qui est moins d'actualité aujourd'hui, le demandeur aura beaucoup de difficulté à trouver un

emploi comparable au Québec. D'ailleurs, à ce jour, il n'a pas trouvé de nouveau travail. Il devra probablement se recycler ou même réorienter sa carrière.

Le demandeur gagnait 95 000 \$ par année. L'indemnité tenant lieu de délai de congé à laquelle il a droit est donc de 95 000 \$, à laquelle il faut ajouter la valeur des avantages sociaux. Par contre, il faut déduire du montant octroyé les quatre semaines de salaire qui lui ont été payés au moment de son congédiement. Au total, c'est donc une somme de 87 692 \$ qui lui est accordée. Cette somme est payable uniquement par l'employeur, rien dans la preuve ne permettant de retenir la responsabilité personnelle des deux codéfendeurs. La réclamation de dommages moraux et punitifs est rejetée, la preuve ne révélant non plus aucun abus de la part de l'employeur.

Le contrat judiciaire a été maintes fois battu en brèche par les deux parties. Il s'agissait à l'origine d'un procès pour congédiement sans motif sérieux et réclamation d'une indemnité tenant lieu de délai de congé qui devait durer trois jours. Le procès s'est transformé en lutte à finir entre le maître et l'élève, ce qui n'avait plus aucun rapport avec la demande initiale. Dans les circonstances, aucuns frais de justice ne sont accordés.

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE ST-FRANÇOIS

N° : 450-17-006875-182

DATE : 5 août 2020

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE FRANÇOIS TÔTH, j.c.s.**

---

**SOUMAINE DEHKISSIA,**  
Demandeur,  
c.  
**FRACTAL SYSTEMS INC.,**  
et  
**ESTEBAN CHORNET,**  
et  
**MICHEL CHORNET,**  
Défendeurs,

---

### JUGEMENT

---

[1] Le demandeur, Soumaine Dehkissia, est ingénieur chimiste. Il était à l'emploi de la défenderesse Fractal Systems inc. (« Fractal ») à titre de chercheur - recherche et développement de procédés. Le 2 mai 2016, il a été congédié.

[2] Alléguant qu'il a été congédié sans motif sérieux, il réclame le délai de congé<sup>1</sup>.

[3] Fractal conteste la demande et plaide que c'est dans un contexte de réorganisation corporative et non, pour quelque autre motif, qu'elle a mis fin à l'emploi du demandeur le 2 mai 2016<sup>2</sup>. En cours d'audience, Fractal a ajouté un autre motif soit le fait que le demandeur ait conservé des documents confidentiels appartenant à Fractal malgré la fin de son emploi.

[4] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que Fractal, pour résilier le contrat de travail, devait donner un délai de congé de 12 mois à l'employé.

## CONTEXTE

### Le demandeur

[5] Soumaine Dehkissia est né au Tchad le [...] 1966.

[6] Il a d'abord obtenu un baccalauréat en génie du traitement du pétrole d'une université chinoise en 1994. En 1994-1996, il est ingénieur junior dans son pays natal.

[7] De 1997 à 1999, il complète des études de maîtrise à l'Université de Sherbrooke sous la direction du défendeur Esteban Chornet, alors professeur de génie chimique à la faculté de génie. Le mémoire de maîtrise avait pour objet : *Valorisation des huiles lourdes résiduaires d'Athabasca<sup>3</sup> par hydrocraquage catalytique*, ce qui s'inscrivait alors dans le cadre des travaux alors menés par le Pr Chornet. On peut dire sans se tromper que le Pr Chornet a pris le demandeur sous son aile bienveillante.

[8] De 1999 à 2004, il complète un doctorat en génie chimique à l'Université Laval. Le titre de la thèse est : *Caractérisation et transformation par hydrovisco-réduction du pétrole brut lourd de Doba / Stratégie de pompage par pipeline*. Doba est une région du Tchad riche en pétrole. Il s'agit de pétrole lourd qui a une viscosité au-dessus de la norme qui rend son transport par pipeline difficile. La thèse donne lieu à quatre publications scientifiques<sup>4</sup>, mais à aucun brevet.

[9] Ce doctorat survient après un différend avec le Pr Serge Kaliaguine de l'Université Laval, son premier directeur de thèse, qui culminera avec un procès<sup>5</sup>.

[10] Ces études doctorales ont été supervisées par le Pr Larachi de l'Université Laval à titre de directeur et le Pr Esteban Chornet agissait comme codirecteur<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Article 2091 C.c.Q.

<sup>2</sup> Défense modifiée au 24 avril 2020, paragraphe 79.

<sup>3</sup> Il s'agit des sables bitumineux de l'Alberta.

<sup>4</sup> Dont le Pr Chornet est co-auteur. Voir pièce D-5, p. 1, 10, 22, 35.

<sup>5</sup> Pièce D-12, *Dehkissia c. Kaliaguine*, 2008 QCCS 5779, appel rejeté 2011 QCCA 84. Demande d'autorisation d'appel rejetée sans dépens le 22 septembre 2011. [2011] CSCR no 131.

<sup>6</sup> À ce titre, le Pr Chornet siège sur le jury de la thèse de doctorat du demandeur.

[11] En 2004-2005, il travaille au sein d'un organisme canadien pour le développement et l'intervention en Afrique.

[12] De 2006 à 2008, il participe aux activités de recherche du Pr Larachi à titre de stagiaire postdoctoral en valorisation des sables bitumineux au département de génie chimique de la faculté des sciences et de génie de l'Université Laval.

[13] Il est membre en règle de l'Ordre des ingénieurs du Québec depuis 2007.

[14] De 2007 à 2009, le demandeur effectue un deuxième stage postdoctoral, cette fois en milieu industriel, chez Fractal sous la direction du défendeur Michel Chornet, ingénieur chimiste et fils du Pr Chornet.

[15] Le 24 octobre 2009, il est embauché par Fractal à titre de « chercheur - recherche et développement de procédés » au salaire de 80 000 \$ par année selon un contrat de travail à durée indéterminée<sup>7</sup>. Le lieu d'emploi est Sherbrooke.

### **Fractal Systems inc.**

[16] Fractal est une entreprise qui offre des services de laboratoire de recherche et qui développe un procédé de réduction de la viscosité du pétrole lourd afin d'en faciliter le transport par pipeline sans ajout de diluant<sup>8</sup>.

[17] L'objectif de Fractal est la commercialisation de la technologie, c'est-à-dire son déploiement à grande échelle dans l'industrie pétrolière. En effet, il y a un long chemin parsemé d'embûches entre l'expérience de laboratoire et sa mise en application industrielle<sup>9</sup>.

[18] Fractal a des locaux à Sherbrooke et c'est là qu'elle procède aux essais en laboratoire de sa technologie.

### **Pr Esteban Chornet**

[19] Esteban Chornet est ingénieur chimiste. Jusqu'en 2007, il était professeur à la faculté de génie de l'Université de Sherbrooke. Il a développé une expertise renommée dans le transport des huiles lourdes, les biocarburants et la transformation de la biomasse en énergie. Il compte de nombreuses publications dans ces domaines<sup>10</sup> et des brevets<sup>11</sup>. Avec ses fils Michel et Vincent, il a lancé diverses entreprises actives dans le domaine des huiles lourdes et des biocarburants.

---

<sup>7</sup> Pièce P-12, le contrat est signé le 14 mai 2010 mais effectif à compter du 24 octobre 2009.

<sup>8</sup> Voir les brevets pièces P-36 et P-37 de Fractal.

<sup>9</sup> Essais en laboratoire, projet pilote, usine de démonstration et commercialisation à l'échelle industrielle.

<sup>10</sup> Voir ses publications dans le domaine, pièce D-2, p. 1, 5, 26.

<sup>11</sup> Pièce D-3 par exemple.

[20] Selon le registre des entreprises, Pr Chornet est le principal dirigeant non membre du conseil d'administration de Fractal<sup>12</sup>.

[21] En 2010, l'Université de Sherbrooke lui a décerné le titre de Professeur émérite.

### **Michel Chornet**

[22] Michel Chornet est ingénieur chimiste et « vice-président ingénierie » de Fractal. Il est en charge des installations de Fractal à Sherbrooke<sup>13</sup> et tous les employés se rapportent à lui.

### **Le contrat de travail**

[23] En mars 2007, le demandeur a postulé chez Enerkem technologies inc. à titre d'ingénieur. Le Pr Chornet est administrateur de cette société et en est actionnaire par l'intermédiaire d'autres sociétés. Pr Chornet rencontre le candidat. Il n'est pas retenu pour le poste<sup>14</sup>.

[24] Toutefois, le 23 mai 2007, alors que le demandeur effectuait son premier postdoctorat à l'Université Laval, le Pr Chornet lui a proposé d'entreprendre un deuxième postdoctorat de deux ans en milieu industriel chez Fractal<sup>15</sup>.

[25] Le Pr Chornet lui a expliqué que Fractal a un projet précis, soit le développement et la commercialisation d'une nouvelle technologie<sup>16</sup> qui déstructure les huiles lourdes pour les rendre plus facilement transportables par pipeline et transformables une fois dans la raffinerie. Michel Chornet est le leader du projet.

[26] Le projet est en collaboration avec l'Université de Sherbrooke et sert à la formation d'un étudiant gradué. Outre Michel Chornet, Fractal a deux ingénieurs dédiés au projet.

[27] Cela est tout à fait dans le domaine d'expertise du demandeur.

[28] Le Pr Chornet offre au demandeur de se joindre à l'équipe *heavy oil destructuring* de Fractal par voie d'une entente avec le *Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie* du Canada (CRSNG) qui contribuerait pour 30 000 \$ par année à son salaire pour deux ans. Le traitement du demandeur serait de 50 000 \$ par année la première année et si les objectifs de recherche sont atteints, le salaire serait de 55 000 \$ pour la deuxième année. Dans l'éventualité de la réussite de cette

---

<sup>12</sup> Pièce P-1.

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> Pièce P-5.

<sup>15</sup> Pièce P-6.

<sup>16</sup> Voir le brevet pièce D-3 (1992) dont le Pr Chornet est l'un des inventeurs.

technologie, « [la] carrière [du demandeur] sera alors engagée dans une direction prometteuse »<sup>17</sup>.

[29] Le travail requis du demandeur est intimement relié à celui développé pendant son doctorat : la caractérisation de l'huile lourde et de ses fractions par voie des méthodologies analytiques qu'il a utilisées. Il poursuivra ses recherches à l'Université Laval dans les laboratoires du Pr Larachi. Le demandeur agira également comme superviseur direct de l'étudiant gradué.

[30] Le 24 mai 2007, Michel Chornet écrit au demandeur. Il indique que Fractal est très avancée dans ses travaux. Elle croit pouvoir installer une unité de démonstration de la technologie en Alberta en partenariat avec une compagnie dans les 12 à 18 prochains mois. Fractal a aussi un bureau en Alberta. Fractal protège sa technologie par des brevets complétés et en cours de rédaction<sup>18</sup>. Fractal a sept employés qui sont dédiés au design du système de démonstration pouvant traiter 300 barils de pétrole par jour, ainsi qu'à l'optimisation du procédé par des essais sur une petite unité dans ses locaux de Sherbrooke. Le but de Fractal est de proposer à l'industrie pétrolière une solution innovatrice et ingénieuse pour le transport des huiles lourdes après la réduction de la viscosité<sup>19</sup>.

[31] C'est Michel Chornet qui agirait comme superviseur du demandeur pour ce deuxième postdoctorat. Le demandeur accepte l'offre de Fractal.

[32] En juin 2007, le demandeur a débuté son deuxième postdoctorat auprès de Fractal.

[33] Le projet avait pour titre : *Extra-heavy oil destructuring via a nozzle-based JetShear to mitigate the substrate viscosity for pipeline transportation : a low-cost upgrading approach*. Le postdoctorat s'est terminé en octobre 2009. Fractal s'est dite hautement satisfaite des travaux du demandeur. L'impact de ses travaux a grandement contribué à l'avancement de la technologie et du savoir (*know-how*) interne. Fractal souligne également que le demandeur a apporté beaucoup à l'entreprise sur plusieurs niveaux par sa personnalité, ses capacités et son engagement<sup>20</sup>.

[34] En juillet 2009, Michel Chornet écrit au demandeur que Fractal est intéressée à ce qu'il continue chez elle. Il précise que sa façon d'être, sa personnalité, son savoir et son amitié sont précieux<sup>21</sup>. Le Pr Chornet lui confirme également que Fractal est intéressée à ce qu'il continue son travail chez elle<sup>22</sup>. Le monde universitaire québécois

---

<sup>17</sup> Pièce P-6. Selon le document pièce P-42 p. 1, le salaire est plutôt de 52 000 \$ la première année et de 57 000 \$ pendant la deuxième année.

<sup>18</sup> Pièces P-36 et P-37.

<sup>19</sup> Pièce P-6.

<sup>20</sup> Pièce P-8.

<sup>21</sup> Pièce P-10.

<sup>22</sup> Pièce P-11.



du génie chimique étant une petite famille, Pr Chornet n'ignore rien du litige *Dehkissia c. Kaliaguine*, alors que le jugement de première instance a été prononcé le 18 novembre 2008.

[35] En septembre 2009, le demandeur déménage à Sherbrooke. C'est dans ce contexte que le demandeur débute son emploi chez Fractal comme chercheur - recherche et développement de procédés le 24 octobre 2009<sup>23</sup>.

[36] En 2015, Fractal décroche une subvention de plus de 11 millions de dollars pour une usine de démonstration en Alberta ayant une capacité de traitement de 1 000 barils de pétrole lourd par jour (usine Bêta). Elle sera en activité jusqu'en 2017. C'est à cette époque que le salaire du demandeur est porté à 95 000 \$ par année.

[37] Une première usine était en activité pendant la période 2007-2010 (300 barils par jour). C'est au laboratoire de Sherbrooke que sont analysés les échantillons produits par ces usines ainsi que dans des laboratoires externes.

[38] Michel Chornet a confirmé à l'audience que Fractal était très satisfaite du travail du demandeur en recherche et développement et n'avait que de bons mots à son sujet, ce que confirme la défense écrite<sup>24</sup>.

[39] Les années passent. Fractal continue le développement de sa technologie avec un succès certain.

## **Les incidents**

[40] En décembre 2015, un banal quiproquo provoquera un tsunami de conséquences malheureuses.

[41] Chez Fractal, M. Christos Chronopoulos est l'ingénieur chimiste responsable du banc d'essai. Le demandeur et M. Chronopoulos doivent travailler en collaboration pour réaliser les tests de la nouvelle technologie. Cela consiste à traiter des huiles lourdes avec le nouveau procédé afin d'en étudier le comportement et les caractéristiques physico-chimiques.

[42] Dans l'annexe B du contrat de travail du demandeur, il est indiqué que le demandeur agit à titre de support au banc d'essai. Ce support n'est pas opérationnel mais de type « *design reviews, operability reviews, test grid desing* et standardisation des méthodes ».

[43] M. Chronopoulos témoigne que ses relations avec le demandeur ont toujours été très professionnelles, qu'il y avait peu de différends de nature scientifique entre eux et jamais d'impasse.

---

<sup>23</sup> Voir le contrat d'emploi, pièce P-12.

<sup>24</sup> Paragraphe 53.

[44] Le 7 décembre 2015, un essai est en cours chez Fractal. Michel Chornet, le demandeur et l'ingénieur M. Chronopoulos sont à échanger par courriel sur un des paramètres scientifiques de l'expérience qui consiste à observer le comportement physico-chimique du pétrole et la caractérisation du produit traité par la technologie de Fractal<sup>25</sup>. Le plan expérimental a été préparé par le demandeur. Il est 20 h 40, l'ingénieur M. Chronopoulos veut obtenir des précisions et écrit au demandeur : « *je suis désolé, peut-être est-ce la fatigue, je ne comprends pas la différence et le pourquoi des deux fichiers* [fournis à l'ingénieur Chronopoulos par le demandeur]... *je suis confus* ». Le demandeur fournit une explication à M. Chronopoulos et ajoute : « *tu es vraiment fatigué. Fais attention à toi* ».

[45] Le demandeur ajoute à 0 h 20 : « *Christos, sincèrement tu as besoin de repos* ». Le lendemain matin, M. Chronopoulos lui répond, toujours par courriel : « *si tu continues avec tes commentaires, on va se parler dans le fond des yeux...* ».

[46] Le demandeur écrit : « *je ne sais pas ce que tu veux dire? Fais attention à tes propos déplacés* ».

[47] Michel Chornet intervient : « *arrêtez s'il vous plaît!* ».

[48] Le demandeur réplique immédiatement : « *je lui donne des conseils et il me menace. Il faut qu'il arrête, je n'ai pas de problème* ».

[49] Dans sa demande introductive d'instance, le demandeur écrit à propos de cet incident<sup>26</sup> : « M. Chronopoulos a proféré des insultes et jurons à l'égard du demandeur en le menaçant ».

[50] Il n'y a ni insultes ni menaces dans le courriel de M. Chronopoulos. « Se parler dans le fond des yeux » est une expression qui signifie « nous allons nous parler franchement face-à-face »<sup>27</sup>. Comme il s'agit d'un échange courriel, il ne peut y avoir ni ton menaçant ni langage non verbal.

[51] L'affaire se poursuit entre les deux hommes le 10 décembre 2015 alors que le demandeur exige de M. Chronopoulos qu'il s'excuse pour « son attitude blessante »<sup>28</sup>, ce que ce dernier refuse de faire. M. Chronopoulos reconnaît à l'audience qu'il lui arrive de sacrer.

[52] Michel Chornet a rencontré M. Chronopoulos, le demandeur et le technicien Fréchette à propos du différend lors de l'essai du 7 décembre et tente de concilier tout le monde. Mais l'impasse persiste et la tension entre les deux hommes demeure. Le

---

<sup>25</sup> Pièces R-20-b, P-13 et D-10.

<sup>26</sup> Paragraphe 49.

<sup>27</sup> Ce que lui confirme d'ailleurs Michel Chornet, pièce P-14, p. 3 dans un texto. Il lui exprime aussi son exaspération, pièce P-14, p. 4.

<sup>28</sup> Demande introductive d'instance, paragraphe 54.

demandeur reste sur ses positions : il veut des excuses. Selon M. Chronopoulos, le demandeur a été insulté et menacé. On a porté atteinte à son savoir.

[53] Les rapports entre M. Chronopoulos et le demandeur deviennent difficiles. Ils ont peu de contacts directs dorénavant et s'évitent. Michel Chornet devient la courroie de transmission entre les deux ingénieurs.

[54] Vers le 5 janvier 2016, le demandeur, Michel Chornet et M. Chronopoulos se rencontrent. Il semble que le ton monte alors que les ingénieurs ont une divergence de vues sur une façon de calculer un intrant du procédé. Le demandeur s'est senti de nouveau insulté par les propos de Michel Chornet. Ce dernier a perdu patience et a donné un coup de poing sur un écran d'ordinateur. Il s'est excusé pour ce geste par la suite.

[55] Enfin, le demandeur rapporte un troisième incident alors que M. Michel Chornet fait savoir au demandeur que le tableau de données qu'il a préparé n'est pas « envoyable » au partenaire industriel, puisqu'il manque de synthèse et de clarté. Il lui demande de refaire le tableau en question<sup>29</sup>. Le demandeur allègue que M. Chornet « le porte au ridicule dans un échange de courriels dans lequel M. Chronopoulos est en copie conforme »<sup>30</sup>.

[56] Le demandeur n'en peut plus. Il consulte une avocate et fait signifier par huissier le 26 janvier 2016 une longue mise en demeure où il dénonce les « situations intolérables et inacceptables » qu'il vit<sup>31</sup>. Le demandeur y décrit notamment la conduite de M. Chronopoulos à qui il reproche de sacrer, de crier et d'insulter le personnel. Le demandeur ajoute même que l'attitude irrespectueuse de M. Chronopoulos a entraîné le départ de certains employés. Il écrit : « la conduite de M. Chronopoulos constitue ni plus ni moins que du harcèlement psychologique à l'endroit du demandeur de même qu'à l'endroit des autres employés victimes de son comportement totalement inacceptable ». L'employeur est mis en demeure de faire cesser immédiatement le comportement totalement inacceptable de M. Chronopoulos à l'endroit du demandeur ainsi que des autres employés de l'entreprise à défaut de quoi, il n'aura d'autre choix que de saisir les autorités compétentes de la situation ou d'intenter contre l'entreprise les recours qui s'imposeront alors.

[57] Chez Fractal, qui est une petite entreprise de six, sept employés, la mise en demeure a l'effet d'une bombe. La nouvelle se répand comme une traînée de poudre. Tout le monde est au courant du contenu de la mise en demeure.

[58] On peut facilement imaginer l'atmosphère qui règne chez Fractal par la suite. La structure organisationnelle y est plutôt horizontale : il y a trois ingénieurs qui testent une nouvelle technologie de traitement du pétrole lourd. Ils sont appuyés par des

---

<sup>29</sup> Pièce P-15.

<sup>30</sup> Demande introductive d'instance, paragraphe 66.

<sup>31</sup> Pièce P-16.

techniciens de laboratoire et du personnel de soutien. Il est fréquent aussi que les étudiants en génie y effectuent des stages d'études. Alors que les employés doivent collaborer ensemble, la méfiance s'installe entre eux. Ceux qui ont été nommés par le demandeur dans sa mise en demeure s'inquiètent et craignent pour leur emploi.

[59] Le demandeur s'estime toujours insulté et attend que l'on s'excuse formellement. À l'évidence, ses collègues estiment qu'il exagère et que c'était une tempête dans un verre d'eau... jusqu'à ce qu'une mise en demeure leur soit signifiée. Depuis, tout le monde se regarde en chiens de faïence.

[60] Mais, la vie doit continuer. Fractal a une obligation de résultat. Il faut que les choses avancent. Elle doit rendre des comptes à ses partenaires commerciaux, aux organismes subventionnaires et à ses actionnaires.

[61] Le 29 janvier 2016, Michel Chornet, M. Chronopoulos et l'adjointe administrative Gaétane Massé rencontrent le demandeur afin de « clarifier les rôles et responsabilités de chacun au sein de l'entreprise ». Pour le demandeur, la réunion n'avait pour but que de le rétrograder alors qu'on lui aurait retiré plusieurs tâches qu'il effectuait depuis longtemps. C'est un affront de plus.

[62] Pourtant, quand on examine bien le procès-verbal de cette réunion, il renvoie essentiellement à l'annexe B du contrat de travail du demandeur. Le responsable du banc d'essai est l'ingénieur M. Chronopoulos et le demandeur a un rôle de soutien scientifique. Il apparaît au procès-verbal que seulement trois ou quatre tests ont causé des désaccords profonds entre les ingénieurs sur les quelque 200 réalisés chez Fractal et c'est la raison pour laquelle les lignes directrices sont redonnées<sup>32</sup>. Le demandeur allègue plutôt qu'il s'agit d'un congédiement déguisé qui survient trois jours après l'envoi de sa mise en demeure afin de le pousser à démissionner<sup>33</sup>.

[63] La preuve révèle plutôt que le demandeur estimait qu'il était le responsable de laboratoire, alors que ce n'est très clairement pas le cas selon le contrat de travail. Vraisemblablement, le demandeur surestime largement l'importance qu'il a chez Fractal.

[64] Le 1<sup>er</sup> février 2016, Michel Chornet écrit au demandeur et lui demande, avant qu'il tienne une discussion plus tard dans la semaine :

- D'effectuer par écrit une rétroaction sur sa contribution sur les projets de Fractal;
- De mettre par écrit ce qu'il aimerait faire en 2016 par rapport aux projets actuels;
- Qu'il écrive ce qu'il aimerait explorer en termes de nouveaux produits.

---

<sup>32</sup> Pièce P-17.

<sup>33</sup> Demande introductive d'instance, paragraphes 90-91.

[65] Michel Chornet témoigne que le demandeur semble emballé par cette nouvelle assignation. Le demandeur se met au travail et fournit rapidement la tâche demandée<sup>34</sup>. On note particulièrement les deux brevets dont le demandeur est l'un des inventeurs<sup>35</sup>. Le demandeur y va aussi de ses souhaits : qu'on lui redonne les tâches dont il s'occupait avant la rencontre du 29 janvier 2016. Il manifeste un intérêt pour la gestion de projet et pourquoi pas, vice-président Recherche et Développement, voire même actionnaire de Fractal<sup>36</sup>. Rien ne prélude à ce qui va suivre.

[66] La discussion annoncée par Michel Chornet n'a jamais eu lieu.

[67] Le demandeur est grandement bouleversé par les événements. Il décide de s'absenter le 2 février 2016 pendant quatre jours. Il en informe par courriel l'adjointe administrative<sup>37</sup>.

[68] Le 4 février 2016, Michel Chornet s'informe par écrit auprès du demandeur si tout va bien. Il lui demande s'il s'agit d'un congé de maladie ou de vacances<sup>38</sup>. Dans sa procédure, le demandeur en est froissé, estimant avoir toute la latitude nécessaire pour décider quand il s'absente du travail et ce, sans fournir de justificatif à l'employeur<sup>39</sup>.

[69] Le même jour, Fractal, par la voix de son avocate, répond à la mise en demeure dans une correspondance adressée à l'avocate du demandeur<sup>40</sup>. Le ton est conciliant et fait état des démarches que l'employeur entend suivre pour mettre fin au conflit et que les deux personnes intéressées par la situation dénoncée (M. Chronopoulos et le demandeur) s'expliquent et en viennent à une entente afin de bien collaborer dans le futur.

[70] Fractal embauche une consultante en relations industrielles afin d'être conseillée sur toute cette question de harcèlement psychologique allégué.

[71] Le 6 février 2016, le demandeur consulte un médecin. L'attestation médicale est rédigée sur un formulaire de la CSST (« *Commission de la santé et de la sécurité du travail* »). Le médecin fait état d'un « trouble d'adaptation avec humeur mixte (illisible). Arrêt de travail deux semaines. Ativan (illisible). Transfert psychologie »<sup>41</sup>. Le document indique : date de l'événement d'origine, 10 décembre 2015. C'est la date de l'échange courriel avec l'ingénieur M. Chronopoulos. Le congé médical sera prolongé de deux autres semaines.

---

<sup>34</sup> Pièce P-20. Voir aussi le document pièce P-50 daté du 11 mars 2016 qui est une proposition de recherche subventionnée par le PARI CNRC préparée par le demandeur.

<sup>35</sup> Pièce P-39, voir les cessions de droits par le demandeur à la pièce D-6.

<sup>36</sup> Le demandeur réfère ici aux plans de bonification mentionnés à son contrat d'emploi, pièce P-12, article 4. La preuve de tels plans de bonification n'a pas été faite.

<sup>37</sup> Pièce P-21.

<sup>38</sup> Pièce P-22.

<sup>39</sup> Demande introductive d'instance, paragraphes 103-104.

<sup>40</sup> Pièce P-23.

<sup>41</sup> Pièce P-24.

[72] Le 8 février 2016, le demandeur dépose une plainte à la CNESST (« *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* »)<sup>42</sup>. Il en informe l'employeur par courriel. Le demandeur joint à ce courriel ses commentaires où il fait état de toutes les insultes qu'il a endurées depuis plusieurs années du Pr Chornet et de Michel Chornet. On y lit les mots « menace, mépris, manque de considération, comportement inacceptable, ulcéré et traumatisé, inacceptable, ridiculisé, pas considéré, insulté à chaque occasion, brutalisé ». Le feu est pris et bien pris.

[73] Le 29 février 2016, l'employeur fait parvenir à la CNESST un « avis de l'employeur et demande de remboursement » pour les deux semaines de salaire qui ont été payées à l'employé<sup>43</sup>. La date de l'événement d'origine est le 10 décembre 2015. L'événement est décrit comme suit par l'employeur : « l'employé se dit harcelé par un collègue de travail ». Dans la version de l'employeur, il est écrit que « l'employé éprouve des difficultés à travailler en équipe ». L'employeur rapporte la divergence d'opinion de l'employé avec un collègue de travail qui a mené à plusieurs échanges. L'employeur a fait enquête et a jugé qu'il n'y avait pas matière à harcèlement. Parmi les mesures mises en place par l'employeur, une rencontre de médiation avec un consultant externe en ressources humaines a été prévue. Elle n'a pas eu lieu puisque l'employé s'est absenté du travail et a déposé une réclamation à la CNESST.

[74] Le 1<sup>er</sup> mars 2016, l'avocate du demandeur répond à l'avocate de l'employeur. À ce moment-là, l'employé est toujours absent du travail.

[75] L'avocate du demandeur fait part de plusieurs exigences<sup>44</sup> :

1. Des excuses écrites de la part de M. Chronopoulos envers le demandeur pour l'avoir traité comme il l'a fait ainsi que l'explication de ce qu'il a voulu dire par la phrase suivante : « si tu continues avec tes commentaires, on va se parler dans le fond des yeux »;
2. Le rétablissement de l'employé dans ses fonctions antérieures<sup>45</sup>;
3. L'employeur devra s'engager par écrit à traiter l'employé avec respect et considération;
4. L'employeur devra fournir d'ici le 4 mars 2016 sa déclaration d'engagement et la politique de prévention du harcèlement psychologique pour étude et commentaires, accompagnées des excuses et explications de M. Chronopoulos.

---

<sup>42</sup> Pièce P-25.

<sup>43</sup> Pièce P-26. Notons que l'employeur indique que la date d'embauche est le mois de septembre 2007.

<sup>44</sup> Pièce P-27.

<sup>45</sup> Re : la rétrogradation alléguée par le demandeur à la réunion du 29 janvier 2016.

[76] Le 8 mars 2016, le demandeur revient au travail. Il témoigne ne plus avoir grand-chose à faire. Il fait des lectures et revoit des rapports.

[77] Le 16 mars 2016, le Pr Chornet vient chez Fractal avec un chercheur de l'entreprise CRB Innovations<sup>46</sup>. Le Pr Chornet refuse de serrer la main du demandeur. Celui-ci en est blessé. L'ambiance se dégrade.

[78] Le 5 avril 2016, Madame Isabelle Ducharme, consultante en relations de travail rencontre le demandeur, M. Chronopoulos et les employés Gaétane Massé et Jean Fréchette.

[79] Le 8 avril 2016, la CNESST décide que la condition médicale du demandeur n'est pas considérée comme une lésion professionnelle<sup>47</sup>. Elle informe le demandeur qu'elle lui réclamera la somme de 1 665 \$ que l'employeur a versée au demandeur pour la période du 2 au 15 février 2016.

[80] Le 19 avril 2016, la CNESST informe le demandeur que sa plainte pour harcèlement psychologique est transférée au service de médiation<sup>48</sup>.

[81] Le 2 mai 2016, Michel Chornet et le Pr Chornet rencontrent le demandeur et lui remettent une lettre de congédiement en vigueur immédiatement<sup>49</sup>. Michel Chornet lui explique qu'il est congédié pour des raisons administratives et il s'agit d'une décision d'affaires. C'est en lisant la défense de Fractal que le demandeur découvre le motif allégué<sup>50</sup>.

[82] Une indemnité de quatre semaines de salaire conforme à la *Loi sur les normes du travail*<sup>51</sup> lui est remise. Un document intitulé « transaction et quittance » est joint. En sus des vacances accumulées et des quatre semaines d'indemnité à titre de préavis de fin d'emploi, l'employeur offre 10 semaines de salaire en guise d'indemnité additionnelle de fin d'emploi<sup>52</sup>. L'offre est conditionnelle à un désistement de l'employé de sa plainte déposée à la CNESST et une quittance complète et finale de toute réclamation de quelque nature que ce soit à l'égard de l'emploi du demandeur auprès de Fractal. L'offre est valable jusqu'au 6 mai 2016.

[83] Le demandeur refuse de signer la transaction.

---

<sup>46</sup> Une compagnie liée.

<sup>47</sup> Pièce P-28.

<sup>48</sup> Pièce P-29.

<sup>49</sup> Pièce P-30.

<sup>50</sup> Défense paragraphes 73-79 : réorganisation corporative et fin de la phase de recherche et développement.

<sup>51</sup> RLRQ, c. N-1.1.

<sup>52</sup> Quoique le document mentionne un montant équivalent à huit (10) [sic] semaines, M. Chornet a confirmé à l'audience qu'il s'agissait bien de 10 semaines.

[84] Sur le relevé d'emploi du demandeur<sup>53</sup>, l'employeur indique comme cause de renvoi « abolition de poste ».

[85] Le demandeur se désiste de sa plainte de harcèlement psychologique déposée à la CNESST le 21 juin 2016, alors qu'il décide de poursuivre l'employeur devant la Cour supérieure<sup>54</sup>.

[86] Au moment du congédiement, Fractal comptait à son emploi à Sherbrooke, outre le demandeur, Michel Chornet, l'ingénieur de production Chronopoulos, deux techniciens, l'adjointe administrative et un stagiaire en génie électrique.

### **Le document P-18**

[87] Lors de l'audience, le demandeur a référé au document P-18<sup>55</sup>. Il s'agit d'une demande de financement auprès de *Technologies de Développement Durable du Canada* (« TDDC ») où le demandeur est décrit comme étant le *Lead Process Scientist* du projet qui consistait à tester la technologie de Fractal sur une plus grande échelle (1 000 barils par jour). Dans la version du demandeur datée du 8 juillet 2014, un organigramme illustre la position hiérarchique du demandeur qui relève directement du directeur de projet Michel Chornet.

[88] Le demandeur voulait démontrer l'importance qu'il avait dans l'organisation et surtout le fait qu'il ne répondait pas à l'ingénieur de production M. Chronopoulos.

[89] L'employeur s'est alors étonné que le demandeur ait ce document en sa possession, qui donnera lieu à une procédure de recherche et d'extraction de fichiers de l'ordinateur personnel du demandeur. D'autre part, selon l'employeur, la version du demandeur est inexacte.

[90] La demande de financement de Fractal au TDDC a été accueillie. Selon le document P-18, le projet devait s'échelonner du 3 novembre 2014 au 2 novembre 2016. Au temps du congédiement du demandeur, c'était le seul projet en cours chez Fractal.

[91] La défense a laissé entendre que le demandeur a voulu induire le Tribunal en erreur avec ce document<sup>56</sup>, ce qui a entraîné un long détour.

[92] Dans une version de l'employeur<sup>57</sup>, qui porte la date du 16 juillet 2014, l'organigramme démontrait plutôt que le demandeur est sous l'autorité du *Lead Engineer* Chronopoulos qui lui-même répond à Michel Chornet<sup>58</sup>.

---

<sup>53</sup> Pièce P-31. Remarquons que sur ce relevé préparé par l'employeur, la date d'entrée en fonction est le 3 septembre 2007.

<sup>54</sup> Pièce D-9. La mise en demeure est datée du 6 mai 2016, pièce P-33.

<sup>55</sup> Voir la demande introductive d'instance, paragraphes 83, 96.

<sup>56</sup> Paragraphes 85.14 à 85.16 de la défense.

<sup>57</sup> Pièce D-14.



[93] Finalement, un exemplaire a été obtenu directement de l'organisme subventionnaire par le demandeur, mais l'organigramme est caviardé<sup>59</sup>. Cette version porte la date du 16 juillet 2014.

[94] L'employeur a aussi obtenu l'exemplaire soumis au TDDC<sup>60</sup>. Le projet de recherche a été soumis le 10 septembre 2014 à l'organisme subventionnaire. En pied de page, la date du 18 septembre 2014 est biffée pour le 22 mai 2020<sup>61</sup>. Le projet est prévu pour démarrer le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et se terminer le 31 décembre 2016<sup>62</sup>. Le demandeur y est toujours décrit comme *Lead Process Scientist*<sup>63</sup>. L'organigramme indique que le demandeur est sous l'autorité de M. Chronopoulos qui est le *Lead Sr. Process Engineering*. Ce dernier répond à Michel Chornet, le directeur de projet.

[95] Remarquons que l'échéancier du projet est purement indicatif. Le document fait mention de tous les aléas qui peuvent se produire à l'occasion du projet de recherche et des nombreux délais et retards consécutifs qui peuvent survenir<sup>64</sup>.

[96] Selon le demandeur, le projet soumis par Fractal a été retenu par le TDDC le 4 février 2015.

[97] À l'audience, Michel Chornet a expliqué qu'il y avait différentes versions de l'organigramme litigieux (« organigramme corporatif » ou « organigramme de projet »). C'est ce qui expliquerait les variantes. Mais les différentes versions des organigrammes n'ont pas été produites. Au surplus, la hiérarchie chez Fractal était plutôt horizontale.

[98] La seule chose qui a été prouvée, c'est qu'il s'agit de versions différentes faites à des moments différents mais dans les deux cas, le demandeur est le *Lead Process Scientist*.

[99] Les suspicions de Fractal de falsification par le demandeur n'ont pas été prouvées.

[100] Lors du congédiement du demandeur, ce dernier prétend que Michel Chornet lui aurait dit de prendre tout ce qu'il voulait dans son bureau, ce qui le justifiait d'avoir des copies de tous les documents de Fractal. Le Tribunal ne le croit pas.

### **Le rapport de la consultante en relations de travail**

[101] C'est l'employeur qui a déposé en preuve ce rapport sans que son auteur ne témoigne<sup>65</sup>. On y rapporte le *verbatim* des rencontres que la consultante a tenues avec

---

<sup>58</sup> *Id.* p. 27.

<sup>59</sup> Pièce P-54.

<sup>60</sup> Pièce DA-4.

<sup>61</sup> Ce qui est peut-être la date d'impression du document pour le procès.

<sup>62</sup> Pièce DA-4, p. 35.

<sup>63</sup> *Id.*, p. 28.

<sup>64</sup> Pièce DA-4, p. 35 à 39.

le demandeur, M. Chronopoulos et deux autres employés le 5 avril 2016. La consultante y va aussi de son opinion.

[102] Compte tenu de la date des rencontres (5 avril 2016), du temps requis pour rédiger un rapport de 55 pages et de la date du congédiement (2 mai 2016), on peut inférer qu'il a été soumis à l'employeur vers la fin avril 2016.

[103] La consultante informe l'employé que l'employeur recherche des solutions. L'employé préfère la voie de la médiation suggérée par la CNESST plutôt que de s'impliquer dans une médiation à l'initiative de l'employeur. L'employé réitère à nouveau qu'il attend des excuses de la part de M. Chronopoulos.

[104] Le rapport contient également l'opinion de la consultante, des recommandations et deux scénarios : 1) clarifier pour tenter de rétablir les bases de la collaboration au travail ou 2) considérer la fin d'emploi du demandeur.

[105] Quant au premier scénario, l'experte doute du désir et de la capacité de changer du demandeur. Au surplus, elle doute que ces changements soient suffisants pour permettre au demandeur de collaborer efficacement avec M. Chronopoulos.

[106] Quant au deuxième scénario, l'expert écrit :

« L'employeur doit se questionner réalistement sur la contribution potentielle et réelle de cet employé à Fractal à cette étape-ci de l'entreprise. Si la contribution d'un chercheur du calibre [du demandeur] n'est plus pertinente, nous pourrions élaborer un plan de départ qui mettrait en valeur la reconnaissance de sa contribution au lancement de l'entreprise, pour permettre à chacune des parties de tourner la page et de commencer un nouveau chapitre professionnel de façon harmonieuse<sup>66</sup>. »

[107] Ce passage ne peut avoir été écrit par la consultante qu'à partir des propres commentaires de l'employeur. C'est manifestement téléguidé par Michel Chornet.

[108] La consultante met en garde l'employeur quant à la fin d'emploi puisque l'employé a entamé des procédures à la CNESST. Elle recommande que les scénarios soient présentés à l'avocate attitrée au dossier.

[109] Ce rapport est très éclairant puisque l'employeur a exactement mis en place le scénario du congédiement. Pour l'employeur, le premier scénario avait déjà été tenté au début 2016 et l'employé s'était montré fermé à tout compromis. Également, comme Fractal délaissait la recherche et le développement pour se concentrer sur la commercialisation de sa technologie, les services de l'employé devenaient moins nécessaires. Bref, il valait mieux se séparer de l'employé plus tôt que plus tard. Les

---

<sup>65</sup> Pièce D-8. Le rapport compte 55 pages.

<sup>66</sup> Pièce D-8, p. 50.

événements récents motivaient l'employeur d'agir. Le problème allait être définitivement réglé.

[110] Le demandeur n'a pas été rencontré par l'employeur à la suite de la production du rapport de la consultante. Il a été congédié le 2 mai 2016.

### **Cheminement du dossier judiciaire**

[111] Ce dossier a connu de multiples rebondissements. Il est nécessaire d'en faire la nomenclature et de référer aux jugements interlocutoires qui ont été prononcés. Le Tribunal empruntera largement à ces décisions afin de faciliter la compréhension du lecteur.

[112] Le congédiement a eu lieu le 2 mai 2016. L'action a été intentée en juillet 2018.

[113] Le procès a été prévu pour trois jours d'audience à compter du 15 janvier 2020.

[114] Plusieurs des allégations de la demande introductive d'instance ont amené le Tribunal à questionner l'avocat du demandeur en début d'audience sur les causes d'action de la demande<sup>67</sup>. Me Frappier, pour le demandeur, a confirmé qu'il n'y avait aucune demande relative à la propriété intellectuelle ou pour quelque usurpation de droit que ce soit. Les allégations de la demande introductive d'instance relative aux travaux de doctorat du demandeur ne veulent qu'illustrer la contribution du demandeur à Fractal a-t-il indiqué.

[115] Il est prévu à la demande d'inscription pour instruction et jugement que le demandeur sera le seul témoin pour la demande et que trois témoins seront entendus en défense. Le demandeur a témoigné en chef toute la journée du 15 janvier 2020. Le contre-interrogatoire a débuté le 16 janvier 2020 et a duré toute la journée. Il s'est poursuivi le lendemain 17 janvier 2020.

[116] Le contre-interrogatoire a fait ressortir que le demandeur aurait transféré des documents ou renseignements de l'employeur sur son ordinateur personnel ou autres supports technologiques sans le consentement de ce dernier. Les parties ont reconnu que ces documents ou renseignements devaient être portés à la connaissance de l'employeur. Elles ont convenu d'une modalité d'extraction et de transfert des fichiers de l'ordinateur en prenant toutes les précautions pour que les informations strictement confidentielles du demandeur ne soient pas divulguées, en prévoyant des mots clés précis pour que le technicien mandaté puisse faire la recherche et n'extraire que les fichiers contenant ces mots clés. La convention a été homologuée par la Cour. L'audience a été suspendue.

[117] La procédure d'examen prévue a été exécutée.

---

<sup>67</sup> Par exemple les allégations 17, 31, 138, 145-163.

[118] Le 13 février 2020, le demandeur a présenté une demande de sauvegarde alléguant que les documents extraits dépassaient largement la convention intervenue et que plusieurs documents extraits étaient des documents personnels et hautement confidentiels appartenant au demandeur et non à l'employeur.

[119] La procédure visait à interdire à Me Brassard, procureure des défendeurs, de transmettre les fichiers numériques extraits à ses clients. Or, cela avait déjà eu lieu.

[120] Le 18 février 2020, après audience, le Tribunal a rejeté la demande d'ordonnance de sauvegarde telle que formulée.

[121] Le Tribunal ignore le contenu de ces fichiers et ils ne font pas partie de la preuve.

[122] Le Tribunal n'a pas statué ni sur la recevabilité ni sur l'admissibilité de ces fichiers. Un voir-dire doit être tenu pour chacun des fichiers que la défense voudra mettre en preuve afin de déterminer si la convention homologuée a été bien respectée. Le demandeur a déjà annoncé que tel n'était pas le cas, ce qui est considéré comme étant une objection à la preuve.

[123] À la suite de cette procédure d'extraction de fichiers, la défense devait transmettre sa position au plus tard le 17 mars 2020.

[124] Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec a adopté le décret 177-2020 décrétant l'urgence sanitaire vu la pandémie à la COVID-19, ce qui a entraîné la suspension des activités judiciaires.

[125] Le 18 mars 2020, la défense a communiqué sa position à la demande et annonce que, suite à ses trouvailles, la défense sera modifiée et une demande reconventionnelle en dommages est en préparation. La procédure modifiée devait être prête pour le 3 avril 2020.

[126] Cependant, le 31 mars 2020, les avocats du demandeur ont notifié une requête pour cesser d'occuper au motif de la rupture du lien de confiance. La défense n'a pas produit l'acte de procédure promis dans le délai. La requête a été fixée pour audience téléphonique au 20 avril 2020.

[127] Préalablement à l'audience, la défense a transmis au Tribunal sa lettre du 18 mars 2020 faisant état de sa position. Le Tribunal a considéré cette lettre comme un exposé sommaire des nouveaux moyens de défense, ce qui lui permettra de procéder à la gestion du dossier le 20 avril 2020 lors de l'audience téléphonique. Dans la missive du 18 mars 2020, la défense annonce son intention de loger une demande reconventionnelle pour réclamer des dommages-intérêts à l'encontre du demandeur qui a tenté de nuire gravement à Fractal et à ses dirigeants, notamment en les discréditant et en faisant des insinuations de vol de propriété intellectuelle.

[128] Le 20 avril 2020, la requête pour cesser d'occuper a été accueillie séance tenante. À l'occasion de cette audition, le Tribunal a ordonné la scission de la demande principale et de la demande reconventionnelle annoncée.

[129] La poursuite du procès est fixée au 27 mai 2020 pour trois jours.

[130] La défense amendée le 24 avril 2020 a ajouté les paragraphes 85.1 à 85.16 et 86.1 à 86.3 et allègue à son soutien 400 courriels et 148 documents à la suite de la procédure d'extraction de fichiers de l'ordinateur du demandeur.

[131] Dans son ordonnance de gestion du 11 mai 2020, le Tribunal a déclaré qu'il n'y aura pas de dépôt en vrac de 400 courriels et de 148 documents électroniques considérant les engagements pris dans l'entente interlocutoire homologuée par la Cour.

[132] Le demandeur, qui n'est plus représenté par avocat, a notifié une demande introductive d'instance modifiée le 13 mai 2020.

[133] Les modifications proposées par le demandeur sont en majorité de nouvelles causes d'action. Notons cependant que le demandeur tente d'introduire une réclamation non chiffrée pour violation de son droit d'auteur quant aux procédés ou découvertes dont il serait l'auteur. Ces modifications ont été refusées le 21 mai 2020. Plus particulièrement, vu l'admission en début du procès qu'il n'y avait pas de réclamation relative aux droits d'auteur, son sort était déjà scellé.

[134] À la reprise du procès le 27 mai 2020, le demandeur a voulu demander la rétractation de ce dernier jugement, ainsi que le report du procès afin d'être représenté par avocat. Ces deux demandes ont été rejetées.

### **La défense modifiée**

[135] À la suite de la procédure d'examen du disque dur de l'ordinateur du demandeur, Fractal a modifié sa défense pour alléguer une faute grave de l'employé, à savoir qu'il aurait transféré sur son ordinateur personnel des documents et informations hautement confidentiels de Fractal, ce qui serait une faute grave justifiant un congédiement immédiat, sans préavis.

[136] Le Tribunal a déjà relaté les conditions dans lesquelles les fichiers extraits de l'ordinateur du demandeur pouvaient être reçus en preuve. Ces conditions n'ont pas été respectées par Fractal. En conséquence, le Tribunal a refusé le procédé de la défense

qui voulait déposer en vrac les fameux fichiers<sup>68</sup>. L'objection à la preuve est donc accueillie.

[137] Le contrat de travail du demandeur mentionne que Fractal pourra exiger de temps à autre que l'employé travaille à partir de la maison<sup>69</sup>. Le demandeur le faisait régulièrement. Il avait sur son disque dur des documents de Fractal, ce qu'il a admis volontiers.

[138] Si, en d'autres circonstances, l'employeur avait eu connaissance de cette pratique et qu'il avait voulu s'y opposer, il aurait servi un avertissement à l'employé. En effet, le contrat d'emploi prévoit que c'est à la fin de son emploi que l'employé doit remettre à Fractal tous les fichiers, documents et registres, incluant ceux qui se trouvent sur support électronique et qui sont en sa possession<sup>70</sup>.

[139] Il faut aussi considérer le contexte dans lequel cette obligation a été stipulée au contrat de travail. En effet, elle vise à empêcher l'employé de concurrencer l'employeur avec cette information confidentielle<sup>71</sup>. Or, la clause de non-concurrence ne comporte ni durée ni territoire déterminé et est donc sans effet (article 2089 C.c.Q.). Ajoutons que dans la mesure où le Tribunal décide que la résiliation du contrat de travail a eu lieu sans motif sérieux, la clause de non-concurrence est caduque (article 2095 C.c.Q.).

[140] La défense modifiée allègue aussi que le demandeur a accusé faussement les défendeurs de s'être approprié une prétendue idée innovatrice de sa part<sup>72</sup>, ce qui constitue un abus de droit de sa part et justifie le rejet de sa demande.

[141] De l'avis du Tribunal, ce procédé vise essentiellement à contourner l'ordonnance de scission de la défense et de la demande reconventionnelle pour atteinte à la réputation des défendeurs. On en a pour preuve l'argumentaire de la défense qui porte nommément sur cet aspect.

## **La réclamation**

[142] Le demandeur estime avoir été congédié sans motif sérieux et avoir droit à une indemnité de départ raisonnable.

[143] Au moment de son congédiement, le salaire du demandeur était de 95 000 \$ par année. Le contrat de travail accorde à l'employé les avantages sociaux et remboursements des dépenses suivants : cotisation professionnelle à l'Ordre des ingénieurs, formation continue, assurance médicale familiale.

---

<sup>68</sup> Contenus dans trois cartables cotés DA et contenant 1 908 pages.

<sup>69</sup> Pièce P-12, article 1.

<sup>70</sup> Pièce P-12, article 7 b.

<sup>71</sup> Voir les allégations 85.7 et 86.2 de la défense modifiée.

<sup>72</sup> Paragraphes 85.12 et 85.13 de la défense modifiée.

[144] Au dernier jour de procès le 29 mai 2020, le demandeur était toujours sans emploi. Il est bénéficiaire d'aide sociale.

[145] Le demandeur réclame à titre de préavis :

- Deux ans de salaire soit 190 000 \$;
- 4 852 \$ à titre d'avantages sociaux;
- 30 000 \$ à titre de dommages moraux pour abus de droit;
- 5 000 \$ à titre de dommages punitifs.

## ANALYSE ET DÉCISION

### Principes juridiques

[146] Le contrat de travail qui liait les parties est un contrat de travail à durée indéterminée<sup>73</sup>.

[147] Même si le contrat de travail est à durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé (en anglais : *notice of termination*)<sup>74</sup>. Comme le contrat de travail est un contrat à exécution successive<sup>75</sup>, on doit parler de résiliation du contrat<sup>76</sup>.

[148] Cet avis de terminaison doit être donné dans un délai raisonnable et tenir compte, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail<sup>77</sup>.

[149] Il est aussi possible pour une partie, pour un motif sérieux, de résilier unilatéralement le contrat de travail sans donner de préavis<sup>78</sup>. Par exemple, l'employeur découvre que l'employé le fraude : il est mis à la porte immédiatement<sup>79</sup>.

[150] Les auteurs expliquent :

Néanmoins, le poids de la jurisprudence tant des instances spécialisées du travail que des tribunaux de droit commun est si significatif relativement aux motifs susceptibles de justifier un licenciement sans indemnité ni préavis que le sens à donner à l'expression « motif sérieux » est celui d'une faute grave commise par le salarié ou d'une cause juste et suffisante qui se rapporte à sa

---

<sup>73</sup> Article 2086 C.c.Q.

<sup>74</sup> Article 2091 C.c.Q.

<sup>75</sup> Article 1383 C.c.Q.

<sup>76</sup> Article 1604 C.c.Q.

<sup>77</sup> Article 2091 C.c.Q.

<sup>78</sup> Article 2094 C.c.Q.

<sup>79</sup> On peut penser aussi à l'insubordination, l'incompétence, le vol, la malhonnêteté.

conduite ou à son défaut d'exécuter le travail. Cette interprétation est d'ailleurs la seule qui puisse se concilier avec le principe général, énoncé à l'article 1604, al. 2 C.c.Q. , qui affirme le droit du créancier à la résiliation d'un contrat à exécution successive en cas d'inexécution du débiteur en cas de défaut d'importance<sup>80</sup>.

[Renvois omis]

[151] Le motif sérieux qui permet la résiliation unilatérale du contrat de travail et sans préavis est fonction de la gravité de la faute reprochée. Les principes de la gradation des sanctions ainsi que la nécessité d'un avis à l'employé lui permettant de corriger son comportement trouvent application en l'espèce.

[152] Ce qui constitue un délai de congé raisonnable est essentiellement une question de fait selon les circonstances propres à chaque espèce<sup>81</sup>.

[153] Il s'agit donc en espèce de déterminer si l'employeur avait un motif sérieux au sens de la jurisprudence pour résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

[154] L'employeur avait-il un motif sérieux de congédier le demandeur sans lui donner le délai de congé? Si oui, l'action doit être rejetée.

[155] Si, au contraire, l'employeur n'avait pas de motif sérieux de congédier le demandeur sans lui donner le délai de congé, alors l'employeur, pour résilier le contrat de travail, devait lui donner le délai de congé. Dans l'éventualité où l'employeur veut que l'employé quitte immédiatement ses fonctions, il doit alors payer l'équivalent du délai de congé.

[156] C'est l'employeur qui a le fardeau de preuve de démontrer le motif sérieux de congédiement.

## **Discussion**

[157] Compte tenu de la nature du procès et de la preuve qui a été présentée, il a été maintes fois indiqué par la Cour qu'elle n'entendait pas départager la question de savoir si le procédé qui est l'objet de la thèse de doctorat du demandeur est le même que celui de Fractal. Les parties ont des vues opposées sur le sujet<sup>82</sup> et une preuve experte aurait été nécessaire.

---

<sup>80</sup> Gagnon, R.P. et Langlois Kronström Desjardins, s.e.n.c.r.l., *Le contrat de travail - La durée*, Le droit du travail du Québec, R.P. Gagnon, 7e édition mis à jour par Langlois Langlois Kronström Desjardins, sous la direction de Y. Bernard, A. Sasseville et B. Cliche, 2013, paragraphe 167.

<sup>81</sup> *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart, C.A.*, [1994] R.J.Q. 1751

<sup>82</sup> Voir par exemple le paragraphe 44 de la défense.



[158] Le Tribunal n'entend pas départager non plus la paternité de certaines idées ou procédés industriels sur lesquels l'une ou l'autre des parties aurait travaillé ou pourrait prétendre à quelque droit d'auteur. Ce n'est pas l'objet de ce procès.

[159] Outre les cessions de droits particulières dont il a déjà été question<sup>83</sup>, le contrat d'emploi du demandeur prévoit que ce dernier renonce à tous ses droits moraux dans tous et chacun des développements technologiques à l'occasion de son emploi, à l'exception des résultats de ses travaux de recherche et autres activités de développement publiés ou non préalablement à son emploi chez Fractal<sup>84</sup>. Mais, ce n'est pas l'objet de ce procès.

[160] En février 2016, il est étonnant de lire la réponse de l'employeur à la plainte du demandeur pour harcèlement psychologique faite à la CNESST : « l'employé éprouve des difficultés à travailler en équipe ». C'est une véritable révélation! Le demandeur travaille avec l'équipe de Fractal depuis son deuxième doctorat débuté en juin 2007. Si le demandeur avait de telles difficultés à travailler en équipe, son emploi chez Fractal n'aurait pas fait long feu. D'autant plus que Fractal a écrit des commentaires dithyrambiques et élogieux à propos du demandeur et de sa personnalité.

[161] Le projet du TDDC allait passer à une nouvelle étape, le demandeur était devenu un problème « administratif », on avait davantage besoin de l'ingénieur de production Chronopoulos que du demandeur, bref, on avait eu le meilleur et on pouvait désormais s'en passer. Fractal a donc décidé de le congédier.

[162] Au temps du congédiement, le demandeur était âgé de près de 50 ans. Il est ingénieur chimiste, mais d'abord et avant tout chercheur. Il détient un doctorat et a effectué deux postdoctorats dans un domaine très pointu, le transport des huiles lourdes. Le deuxième doctorat a de plus été fait au bénéfice de Fractal. Bien évidemment, il y a peu de chances qu'un super spécialiste du transport des huiles lourdes trouve un emploi à Sherbrooke ou même au Québec. Compte tenu de l'âge du demandeur, il est peu probable qu'il puisse débiter une carrière universitaire. Le différend survenu avec le Pr Chornet n'est certes pas une bonne carte de visite dans les universités canadiennes. Au surplus, le Tribunal n'ignore pas que la tendance est nettement plus du côté des biocarburants et des énergies alternatives que les huiles lourdes.

[163] La mise en demeure de janvier 2016, la plainte du demandeur pour harcèlement psychologique à la CNESST, le rapport de la consultante en relations de travail, le contenu de la transaction-quittance que l'on veut faire signer au demandeur sont autant d'indices qui amènent le Tribunal à croire que ce sont là les véritables motifs du congédiement.

---

<sup>83</sup> Pièce D-6.

<sup>84</sup> Pièce P-12, article 8.

[164] L'employeur marchait sur des œufs puisque le lien entre le congédiement et l'exercice d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail* pouvait facilement être inféré<sup>85</sup>. C'est la raison pour laquelle l'employeur a immédiatement offert au demandeur une indemnité supplémentaire de 10 semaines de salaire.

[165] La réaction du demandeur à l'incident de décembre 2015, de même qu'à l'occasion d'un quiproquo similaire avec un consultant externe de Fractal (M. Parviz Rahimi), toujours dans un contexte d'échange de courriels<sup>86</sup>, est certainement exagérée sinon excessive. Mais cela ne constitue pas un motif sérieux de congédiement immédiat sans préavis.

[166] Essentiellement, l'employeur a fait la preuve qu'il existait un problème de communication entre ses deux ingénieurs qui a été amplifié par des personnalités discordantes et opposées. Cela ne constitue pas un motif sérieux de congédiement en l'absence d'un geste grave et en l'absence de mise en garde formelle voulant que le comportement reproché puisse entraîner la fin de l'emploi<sup>87</sup>.

[167] La position rigide du demandeur et la mise en demeure ont convaincu l'employeur qu'il devait mettre fin à l'emploi du demandeur. Il a été conforté dans cette opinion par le rapport de la consultante.

[168] Ainsi, lorsque dans la défense, il est allégué que le demandeur a été congédié « dans ce contexte de réorganisation corporative et non, pour quelque autre motif<sup>88</sup> », le Tribunal ne le croit pas. L'abolition de poste n'est pas considérée comme un motif sérieux au sens de l'article 2094 du *Code civil du Québec* qui dispense l'employeur de donner le délai de congé<sup>89</sup>.

[169] La demande que Michel Chornet a faite au demandeur le 1<sup>er</sup> février 2020 (faire état de ses réalisations, nouveaux projets à venir en 2016, exploration de nouveaux produits, demande de subventions) est en totale contradiction avec ces allégations. C'est en avril 2018 que l'ingénieur M. Chronopoulos a été transféré chez Enerkem à Sherbrooke, une autre société du groupe Chornet. Au temps du procès, Michel Chornet occupe aussi de hautes fonctions chez Enerkem.

[170] M. Chronopoulos témoigne qu'en mars 2018, il y avait encore quelques tests de caractérisation qui étaient faits au laboratoire de Fractal à Sherbrooke. Ce serait à la fin de 2018 que les activités de Fractal à Sherbrooke se seraient terminées.

---

<sup>85</sup> Article 122, *Loi sur les normes du travail*.

<sup>86</sup> Pièces D-7 et R-20, p. 11.

<sup>87</sup> *Fortin c. Collège technique de Montréal inc.* 2017 QCCS 747

<sup>88</sup> Paragraphes 73 à 79.

<sup>89</sup> *Villeneuve c. Déco-lam inc.*, 2017 QCCQ 4593.

[171] Tenons pour acquis que la position de l'employeur est vraie. Le projet de Fractal comportait deux étapes, soit une étape de développement et de recherche et une deuxième étape de mise en production et commercialisation.

[172] Au moment du congédiement, le projet de recherche débuté en 2014 était toujours en cours.

[173] Il s'avère cependant que l'on a fait signer au demandeur un contrat de travail à durée indéterminée en 2010 (effectif à compter du 24 octobre 2009) sans aucune indication de ces deux étapes. Encore à la veille de son congédiement, l'employeur faisait travailler le demandeur sur une demande de subvention<sup>90</sup>. Au procès, Michel Chornet témoigne que les partenaires d'affaires de Fractal ne voulaient pas s'engager dans de nouveaux projets de recherche et préféraient passer à la phase de commercialisation de la technologie développée par Fractal. Cela n'a pas été divulgué au demandeur. Ce dernier témoigne qu'une rencontre était même prévue début mai 2016 avec le *Programme d'aide à la recherche industrielle* du Conseil national de recherches du Canada (« *PARI CNRC* ») mais a été annulée, Michel Chornet n'étant pas disponible.

[174] Si l'employeur voyait venir la fin de la phase de recherche et développement du projet de 2014 et le fait que les services de son ingénieur chercheur ne seraient plus prochainement requis, il lui aurait été facile de l'informer 12 mois plus tôt et l'inviter à commencer à faire des recherches pour se replacer ailleurs considérant le marché du travail dans ce secteur hyper spécialisé.

### **Un délai de congé raisonnable**

[175] L'employeur peut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée en tout temps à la condition de donner à l'employé un préavis raisonnable. Le préavis doit permettre à l'employé de retrouver un nouvel emploi sans subir de contraintes économiques excessives<sup>91</sup>.

[176] Il faut tenir en compte les deux ans de postdoctorat que le demandeur a effectué pour le compte de Fractal. Le demandeur effectuait à l'Université Laval des travaux de recherche de pointe qui ont servi à Fractal pour développer sa technologie. Fractal n'avait pas les instruments scientifiques d'analyse auxquels le demandeur avait accès.

[177] Le demandeur, par son éducation de haut niveau et ses connaissances poussées, a contribué au développement de deux brevets pendant son emploi chez Fractal et qui lui profitent désormais<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> Pièce P-32 datée du 18 avril 2016.

<sup>91</sup> Gagnon, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, 1 195 p., paragraphe 171.

<sup>92</sup> Pièce P-39.

[178] Minimiser ou nier la contribution du demandeur au succès de Fractal serait aussi injuste que vexatoire.

[179] Dans l'évaluation du délai de congé raisonnable, le Tribunal doit tenir compte des éléments suivants : l'intention des parties et les circonstances de l'embauche, la durée du service, la nature et l'importance de la fonction, l'âge de l'employé, les états de service et la difficulté à se trouver un emploi comparable vu la surspécialité<sup>93</sup>, la nécessité d'un recyclage ou d'une réorientation de carrière.

[180] Le Tribunal estime qu'un préavis de 12 mois est tout à fait approprié dans les circonstances<sup>94</sup>. Il faudra cependant soustraire les quatre semaines de préavis payées par l'employeur.

[181] Une des raisons pour laquelle ce procès a connu un débordement important est cette obstination du demandeur, voire son obsession, à prétendre, jusqu'à la dernière minute du procès<sup>95</sup>, que Fractal s'est approprié ses idées élaborées dans sa thèse de doctorat et ses postdoctorats, malgré les avertissements maintes fois répétés par le Tribunal<sup>96</sup>. Les défendeurs ne sont pas en reste et allèguent que c'est le demandeur qui tente aujourd'hui et sans droit de s'approprier l'invention du Pr Chornet<sup>97</sup>.

[182] Le Tribunal a été enseveli sous une avalanche de courriels et de procédures prolixes de tous types, parfois sous le titre de « commentaires non officiels ». Que le demandeur considère que ses écrits ne sont pas « officiels », il n'en demeure pas moins qu'ils sont au dossier et qu'il en est l'auteur.

[183] Certains passages de la décision du juge Allard dans l'affaire *Dehkissia c. Kaliaguine*<sup>98</sup> trouvent écho dans le présent dossier.

[184] Citons par exemple :

144 Il n'est pas facile d'attacher toutes les ficelles laissées pendantes par ses allégations et d'en découvrir la pertinence. Cette façon de faire donne lieu à des allégations interminables en demande et en défense. Ainsi, les procédures écrites comportent au total 744 allégations. La lecture en est pénible, ne serait-ce qu'en poursuivant l'objectif d'établir les liens logiques avec les conclusions recherchées, mais se complique davantage pour certains paragraphes, dont le paragraphe 166 de la réponse qui contient 44 lignes d'écriture. Les procédures, plutôt que de

---

<sup>93</sup> *Lizotte c. ICI Canada inc.*, D.T.E. 99T-489.

<sup>94</sup> *Shire Biochem Inc. c. King, C.A.*, J.E. 2004-207; *Ciampanelli c. Syndicat du vêtement, du textile et autres industries*, C.S., J.E. 2004-1774, paragraphes 184 à 190.

<sup>95</sup> Voir la pièce R-14, p. 7 (lettre à l'Université Laval) et l'ordonnance du 29 mai 2020 : l'envoi a été retenu.

<sup>96</sup> Demande introductive d'instance, paragraphes 138, 145-163.

<sup>97</sup> Défense, paragraphe 50.

<sup>98</sup> 2008 QCCS 5779.

tenir de l'allégation, tiennent de l'anecdote et de l'argumentation s'écartant des règles de la procédure écrite.

145 On est loin de la concision et de la précision qu'exige le *Code de procédure civile*. Rappelons pour mémoire, l'article 76 C.p.c. :

**76.** Les parties doivent exposer, dans leurs actes de procédure, les faits qu'elles entendent invoquer et les conclusions qu'elles recherchent.

Cet exposé doit être sincère, précis et succinct; il doit être divisé en paragraphes numérotés consécutivement, chacun se rapportant autant que possible à un seul fait essentiel.

146 C'est toute une entreprise de démêler cet écheveau de faits disparates, souvent sans pertinence.

147 Le Tribunal tentera donc de faire un choix logique des faits en regard de ce qui paraît être le remède recherché et adoptera un ordre qui lui semble plus rigoureux en regroupant des prétentions sous des titres significatifs.

148 Il y a aussi lieu de noter que les témoignages des parties ont été à l'image des procédures. Souvent, la relation des faits consistait en un copier-coller des procédures écrites, des affirmations faites devenant de la preuve à considérer parce que le témoin les faisait sous serment. Cela n'améliore pas le contenu, ce qui est de la perception ne devient pas de la réalité.

[185] Le contrat judiciaire a été maintes fois battu en brèche par les deux parties. Il s'agissait à l'origine d'un procès pour congédiement sans motif sérieux et réclamation d'un délai de congé d'une durée de trois jours. Le procès s'est transformé en lutte à finir entre le maître et l'élève, ce qui n'avait plus aucun rapport avec la demande initiale.

[186] Dans les circonstances, aucuns frais de justice ne sont accordés.

## **CONCLUSIONS**

[187] Le demandeur a droit à la somme de **87 692 \$** à titre de délai de congé.

[188] Quant aux avantages sociaux, les chiffres fournis par le demandeur n'ont pas été contestés. Il a droit, dans les mêmes proportions, à la somme de **2 239 \$**.

[189] La preuve ne révèle aucun abus de droit de la part des défendeurs. Ne commet pas un abus de droit le plaideur qui oppose une défense vigoureuse à une action en justice même si au bout du compte, il échoue.

[190] Au surplus, la mise en œuvre du droit de l'employeur à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée n'entraîne pas pour l'employé *ipso facto* un dommage, à moins que son exercice ne soit fait de mauvaise foi ou de manière abusive, excessive ou malicieuse. Ainsi, il faut distinguer l'anxiété et les autres inconvénients subis par l'employé, inhérents à tout congédiement, de l'exercice abusif d'un droit.

[191] Il n'y a eu aucune preuve d'une atteinte intentionnelle et illicite à un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>99</sup>. Une allégation n'est pas une preuve. Il n'y a donc pas lieu à l'octroi de dommages-intérêts punitifs.

[192] L'employeur était Fractal. C'est avec Fractal que le contrat de travail a été conclu. Évidemment, une personne morale agit par ses représentants. Toutefois, leurs gestes entraînent la responsabilité de Fractal et non la leur. L'assignation en justice du Pr Chornet et de M. Michel Chornet n'est pas fondée.

[193] Enfin, le demandeur a admis avoir conservé des documents qui appartiennent à Fractal, alors qu'il devait les remettre à cette dernière lors de son départ selon son contrat d'emploi. Tel qu'il a été mentionné, la clause de non-concurrence du contrat d'emploi est d'une validité contestable. Il n'y a pas eu de preuve que l'information confidentielle a été utilisée en faveur d'un concurrent. Compte tenu du délai entre le congédiement et l'audience, l'obligation de loyauté de l'employé est échue<sup>100</sup>. Rappelons que la technologie de Fractal est protégée par des brevets. Enfin, rien n'empêche le demandeur d'utiliser l'information qui a été diffusée publiquement, par exemple dans une publication de haut savoir ni ses connaissances scientifiques, qu'elles aient été acquises à l'occasion de ses études ou de son travail.

#### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[194] **CONDAMNE** la défenderesse Fractal Systems inc. à payer au demandeur la somme de **89 931 \$** avec intérêt et l'indemnité additionnelle prévue à la loi à compter du **17 mai 2016**;

[195] **Le tout sans frais de justice.**

---

**FRANÇOIS TÔTH, j.c.s.**

---

<sup>99</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, article 49.

<sup>100</sup> *Solutions d'Aluminium Montréal inc. c. Aluproteck inc.*, 2020 QCCS 1102.

**Monsieur Soumaine Dehkissia**  
**Demandeur - personnellement**

**Me Karine Brassard**  
**CAIN LAMARRE**  
**Procureure des défendeurs**

Dates d'audience : 15, 16, 17 janvier 2020, 27, 28 et 29 mai 2020.