

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 16285

Québec, le : 22 juillet 2014

---

**Membres :** **Marie Rinfret, présidente**  
**Sophie Raymond, commissaire**  
**Lise Simard, commissaire**

---

### Personne salariée

Partie plaignante  
et

**Restaurant L'Assiette d'Angelo (6172431 Canada inc.)**

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-308-3.4-16285

---

### DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur n'aurait pas satisfait à ses obligations en matière d'équité salariale dans l'entreprise *Restaurant L'Assiette*, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

[2] Bien que la plainte soit portée contre l'entreprise 9022-6226 Québec inc. (ci-après nommée « *Restaurant L'Assiette* »), elle concerne l'entreprise 6172431 Canada inc. (ci-après nommée « *Restaurant L'Assiette d'Angelo* »).

### LES FAITS

[3] L'entreprise *Restaurant L'Assiette*, qui était en activité au 21 novembre 1996, a été vendue en décembre 2003. Le nouvel acquéreur en a continué les activités sous le nom *Restaurant L'Assiette d'Angelo*.

[4] En vertu de l'article 42 alors applicable, l'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo* a hérité en 2003 des obligations en matière d'équité salariale de l'entreprise *Restaurant L'Assiette*.

[5] Un avis de faillite de l'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo* a été émis le 20 octobre 2006.

[6] Une plainte est déposée à la Commission le 26 mai 2011 par une personne salariée, en vertu de la Loi et de l'article 52 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

[7] Le 2 juin dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

## **PRÉTENTIONS DES PARTIES**

### ***La partie plaignante***

[8] La partie plaignante allègue que *Restaurant L'Assiette* n'aurait pas satisfait à ses obligations en matière d'équité salariale dans l'entreprise.

### ***La partie mise en cause***

[9] L'ancien propriétaire de *Restaurant L'Assiette d'Angelo* indique que son entreprise a fait faillite en 2006.

[10] Tout ce que l'entreprise possédait a été vendu et le local a été remis en location.

[11] La personne représentant le syndic de l'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo* confirme que celle-ci a fait faillite.

## **DROIT APPLICABLE<sup>1</sup>**

[12] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont :

- l'article 42 alors applicable de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 102 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, L.R.C. (1985) c. B-3.

## **ANALYSE**

[13] L'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo* a fait faillite le 18 octobre 2006. L'avis de faillite a été émis par le syndic le 20 octobre 2006. Ce dernier a transmis une copie de cet avis à la Commission.

---

<sup>1</sup> L'article 42 alors applicable de la *Loi sur l'équité salariale* est reproduit en annexe.

[14] Une faillite entraîne le dessaisissement des biens du failli en faveur du syndic qui procédera à la vente de ceux-ci au bénéfice des créanciers du failli.

[15] Dans le cas de la faillite d'une entreprise, il faut se demander si la vente effectuée par le syndic mène à la transmission de l'entreprise à un nouvel acquéreur<sup>2</sup> ou si, au contraire, il s'agit plutôt d'une vente d'actifs qui mène au démantèlement de l'entreprise<sup>3</sup>.

[16] L'enquête révèle qu'il n'y a pas eu transmission de l'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo* à un nouvel acquéreur, le syndic ayant procédé au démantèlement de l'entreprise *Restaurant L'Assiette d'Angelo*.

[17] Dans ce contexte, un créancier qui veut préserver son droit à des sommes d'argent, à la suite de la liquidation des actifs du failli, doit déposer une preuve de réclamation auprès du syndic qui jugera s'il s'agit d'une réclamation prouvable, c'est-à-dire une obligation du failli qui existe à la date de la faillite et qui confère un droit de créance.

[18] La créance peut alors être certaine et exigible, ou encore éventuelle et non liquidée (conditionnelle). Dans le cas où la créance est éventuelle et non liquidée, la créance doit trouver son fondement dans une obligation antérieure à la date de la faillite et le syndic doit d'abord évaluer s'il s'agit d'une réclamation prouvable.

[19] Dans le présent dossier, la plainte à la Commission a été déposée 26 mai 2011.

[20] La première assemblée des créanciers s'est tenue le 16 novembre 2006, soit plus de quatre ans avant le dépôt de la plainte pour défaut de satisfaire aux obligations en matière d'équité salariale.

[21] Aucune preuve de réclamation auprès du syndic n'y a été déposée concernant l'équité salariale.

En conséquence :

[22] **CONSIDÉRANT** que, au moment du dépôt de la plainte, l'employeur *Restaurant L'Assiette d'Angelo* avait fait faillite et que les actifs avaient été démantelés;

[23] **CONSIDÉRANT** qu'aucune personne physique ou morale n'a succédé à l'employeur *Restaurant L'Assiette d'Angelo*;

Après étude et délibérations, la Commission à l'unanimité :

---

<sup>2</sup> *Plante c. 177881 Canada inc. (Lady Sandra du Canada Ltée)*, 2007 QCCRT 260 (CanLII).

<sup>3</sup> *Syndicat des employés de Desmarais et Frères (CSN) c. Raymond Chabot inc.*, 2004 QCCRT 124 (CanLII).

[24] **DÉCLARE** que la plainte contre l'employeur *Restaurant L'Assiette d'Angelo* est irrecevable.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 308<sup>e</sup> séance tenue le 22 juillet 2014 (résolution CÉS-308-3.4-16285).

La secrétaire générale,

---

Johanne Tremblay

## Annexe

### **Article pertinent de la *Loi sur l'équité salariale***

#### **Article 42 (alors applicable)**

*L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.*

*Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.*