

## COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE LONGUEUIL  
LOCALITÉ DE LONGUEUIL  
« Chambre civile »

N° : 505-32-032654-148

DATE : 3 mars 2015

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE CLAUDE LAPORTE, J.C.Q.**

---

**SYLVIE POMMAINVILLE**  
Partie demanderesse  
C.  
**9290-9381 QUÉBEC INC.**  
Partie défenderesse

---

JUGEMENT (rectifié le 10 avril 2015)

---

[1] Sylvie Pommainville réclame 7 000,00 \$ de la défenderesse à la suite de la terminaison abrupte de son contrat d'emploi.

[2] 9290-9381 Québec Inc. (**Québec Inc.**) allègue avoir été induite en erreur par la demanderesse avant la signature du contrat, ce qui l'autorise à la congédier.

### LES FAITS

[3] Le 18 novembre 2013 l'entreprise de la demanderesse (qu'elle détenait conjointement avec Marleen Smith) est vendue à Québec Inc. Il s'agit du restaurant "Resto-Bar au Chummy" où la demanderesse travaille.

[4] La même journée intervient un contrat d'emploi entre les parties dont la durée et l'entrée en vigueur sont ainsi décrits :

8. "La présente convention est pour une durée indéterminée et entre en vigueur le sept janvier 2014, au moment de l'ouverture du Resto-Bar de l'employeur".

[5] La convention définit ainsi l'expression "période d'essai" :

Signifie la période de six (6) mois suivant l'entée en vigueur de la présent convention, période pendant laquelle les parties évaluent leur intérêt à maintenir la présente. Au cours de cette période, les deux parties peuvent, à leur entière discrétion, mettre fin à la présente convention à la suite d'un préavis d'une (1) semaine.

[6] Il n'y a aucune autre référence à cette "période d'essai" dans le contrat.

[7] Le représentant de la défenderesse dit avoir eu des mauvais commentaires à l'égard de la demanderesse durant la période de fermeture temporaire du restaurant après l'achat.

[8] Ses doutes se sont accentués lors d'une réunion des employés qui s'est tenue dans la même période alors que Sylvie Pommainville demande comment annuler ("voider") une facture. Il décide, avec la gérante, de congédier la demanderesse et de lui remettre un chèque de 250,00 \$ pour une semaine de préavis.

### **ANALYSE ET DÉCISION**

[9] Le Tribunal doit décider si la demanderesse a droit, dans les circonstances, à une indemnité compensatoire.

[10] La preuve de la défenderesse est surtout fondée sur du oui-dire.

[11] En ce qui a trait à l'incident relatif aux factures la demanderesse a expliqué qu'il arrive que des factures doivent être annulées : lors de la réunion elle désirait connaître le nouveau mécanisme qui était instauré à cet égard.

[12] Le Tribunal estime que la défenderesse n'a pas prouvé avoir remercié la demanderesse pour une cause juste et suffisante. Elle n'a pas démontré, en outre, avoir été mal renseignée –voire trompée – par Sylvie Pommainville avant qu'elle ne soit engagée.

[13] De fait, la demanderesse n'a jamais eu l'opportunité de "faire ses preuves" avec son nouvel employeur puisqu'elle a été congédiée avant même que le contrat ne débute.

[14] La défenderesse pouvait-elle congédier la demanderesse avec une semaine de préavis comme cela est stipulé au paragraphe 1.5 de la section "Définitions" du contrat?

[15] Les parties n'ont jamais convenu d'une période d'essai de 6 mois, tel qu'il appert du contrat et plus particulièrement de l'article 8. Cette prétendue "période d'essai" ne fait pas partie de la convention.

[16] Même si elle en faisait partie, elle ne donnerait pas plus de droits à la défenderesse.

[17] Voici comment les auteurs Aust et Aust<sup>1</sup> s'expriment sur le sujet :

"Si le contrat a durée indéterminée stipule une clause de résiliation qui est assujettie au bon vouloir de l'employeur, ce contrat sera alors assimilable à un contrat à durée indéterminée et donc sujet à l'application de l'article 2092 C.c.Q."

[18] Il est clair que cette clause est purement potestative. Ceci entraîne l'application de l'article 2092 C.c.Q. :

Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

[19] Compte tenu des circonstances en cause, il est évident qu'un préavis d'une semaine est totalement insuffisant. Le Tribunal doit également tenir en compte le fait que le contrat d'emploi faisait partie d'un tout, avec la vente.

[20] La demanderesse avait cependant l'obligation de minimiser ses dommages. Sa preuve, à cet effet, est plutôt tenue.

[21] Usant de sa discrétion le Tribunal évalue à 3 000,00 \$ le montant payable à la demanderesse.

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

[22] **FAIT DROIT** pour partie à l'action de la demanderesse;

---

<sup>1</sup> AUST A. Edward et LAPORTE AUST Thomas, Le Contrat d'Emploi, 3<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais, 2013, page 799.

[23] **CONDAMNE** la défenderesse 9290-9381 Québec Inc. à payer à la demanderesse Sylvie Pommainville la somme de 3 000,00 \$ avec intérêts au taux légal plus l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 C.c.Q. depuis la mise en demeure du 21 février 2014;

[24] **AVEC LES DÉPENS S'ÉLEVANT À 169,00 \$.**

---

CLAUDE LAPORTE, J.C.Q.