

1
200-22-011199-999

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

COUR DU QUÉBEC
CHAMBRE CIVILE

No: 200-22-011199-999

QUÉBEC, LE 6 MARS 2001

SOUS LA PRÉSIDENCE DE:
L'HONORABLE R. PETER BRADLEY, J.C.Q. (JB-3422)

YVES CHOUINARD

Demandeur,

c.

LE GROUPE LARO-ALTA INC.

Défenderesse,

JUGEMENT

1. Yves Chouinard poursuit Le Groupe Laro-Alta Inc. (Laro-Alta) qui a mis fin à son emploi.
2. Laro-Alta est une entreprise opérant dans le domaine récréo-touristique sur la base d'un club-vacances. À cet égard, elle possède des unités de condominium et des chambres qu'elle loue à sa clientèle sur les abords du site du Mont Sainte-Anne, à Beaupré.
3. En 1998, Laro-Alta se porte acquéreur du Resto-Bar L'Aventure, aussi situé à Beaupré,

et elle procède alors à l'embauche de Chouinard comme chef cuisinier.

4. La rémunération de Chouinard est sur la base d'un salaire hebdomadaire et son

travail consiste notamment à monter les menus du Resto-Bar, à faire les inventaires et à commander les marchandises, à faire l'horaire des employés et à gérer les opérations de la cuisine.

5. Après avoir reçu une première augmentation de salaire au début de l'année 1999,

Chouinard en reçoit une autre à compter du 1^{er} mai 1999 laquelle est confirmée par un écrit (P-1) qui prévoit, en outre, une révision salariale un an plus tard.

6. Étant toutefois persuadée qu'il y a des problèmes de gestion et de qualité du produit

au niveau de la cuisine, Laro-Alta confie, en juillet 1999, un mandat à un consultant en restauration.

7. À la suite, étant d'avis que le rapport du consultant est concluant, Laro-Alta offre le poste

de Chouinard au consultant et ce dernier l'accepte. Quelque temps plus tard, soit le 16 juillet 1999, Laro-Alta met fin à l'emploi de Chouinard.

8. Chouinard prétend que son contrat d'emploi avec Laro-Alta est un contrat à durée

déterminée, en particulier pour la période du 1^{er} mai 1999 au 1^{er} mai 2000. Il réclame donc le solde monétaire de ce contrat soit 20 700,00\$. À défaut qu'il s'agisse d'un tel type de contrat, Chouinard réclame un délai de congé équivalent à 8 semaines de salaire soit 4 600,00\$.

9. Dans l'un et l'autre cas, il réclame aussi 2 000,00\$ à titre de troubles et inconvénients

ainsi que 2 000,00\$ à titre de dommages moraux.

10. L'impact de distinguer le contrat d'emploi à durée déterminée du contrat à durée

indéterminée découle des conséquences de la terminaison de l'un et de l'autre.

11. D'entrée de jeu, précisons qu'un contrat d'emploi est présumé en vigueur pour une

période indéterminée, à moins de preuve contraire¹.

¹ Couture c. *Entreprise de Navigation de l'Isle Inc.*, J.E. 79-160 (C.S.)

12. Par ailleurs, tel que l'écrit l'auteur Robert P. Gagnon² :

« Le contrat de travail à durée déterminée doit faire l'objet d'une entente expresse à cet effet, qu'elle soit écrite ou verbale³. Il ne peut s'inférer du seul fait que les parties ont convenu de conditions de travail pour un certain temps non plus que de l'établissement du salaire sur la base d'une certaine période de temps, annuel, mensuel ou autre; il faut plutôt, dans chaque cas, rechercher la véritable intention des parties en tenant compte de toutes les stipulations contractuelles⁴. C'est la partie qui allègue l'existence d'un contrat à durée déterminée qui a le fardeau de la démontrer⁵. »

13. En l'espèce, en novembre 1998, Chouinard est sans emploi depuis environ 2 mois.

Laro-Alta a besoin d'un chef cuisinier pour opérer sa nouvelle acquisition :

Le Resto-Bar L'Aventure.

14. Il y a alors rencontre entre Chouinard et Le Groupe Laro-Alta représenté à la fois par Jean-Guy Larouche, son président, et Roger Caron, le directeur-général du Resto-Bar L'Aventure.

15. Larouche, ayant été mis au fait du caractère irascible de Chouinard par Caron, lui dit :

« Tu es un diamant brut, on veut te polir ». De même : « C'est une job à l'année, mais c'est toi qui va déterminer la longévité de ton emploi ».

16. Les parties s'entendent alors sur un salaire hebdomadaire initial de 525,00\$, avec hausse à 550,00\$ à compter du 1^{er} janvier 1999.

17. Après avoir touché l'augmentation telle que prévue, Chouinard aborde son employeur à la fin d'avril 1999 afin d'obtenir une autre augmentation.

18. Suite à des discussions avec Larouche, il est convenu que Chouinard touchera 575,00\$ par semaine à compter du 1^{er} mai 1999, avec révision un an plus tard. Le tout est confirmé par un mémo du 3 mai 1999 (P-1) qui se lit comme suit :
« Tel que discuté avec M. Jean-Guy Larouche votre salaire hebdomadaire sera de 575 \$ à compter du 1^{er} mai 1999. Votre paye de cette semaine

² Le Droit du travail du Québec – pratiques et théories, 4^e éd., 1999, Éditions Yvon Blais inc., Montréal, p. 90

³ Allaire-Gingras c. Hébergement Magog-Orford, D.T.E. 92-T-1222 (C.S.)

⁴ Thibodeau c. Sainte-Julienne (Corporation Municipale de), 1994 R.J.Q. 2819 (C.A.)

⁵ Commission des Normes du Travail du Québec c. Campeau Corporation, 1989 R.J.Q. 2108 (C.A.)

tient compte de cet ajustement salarial. Votre prochaine révision salariale aura lieu le 1^{er} mai 2000 ».

19. De l'avis du Tribunal, il ressort de ces faits que Chouinard a été embauché comme employé sur la base initiale d'un contrat à durée indéterminée. Les

propos de Larouche, non contredits par Chouinard, sont clairs à ce sujet.

20. Qu'en est-il toutefois du mémo du 3 mai 1999 ? Le contrat à durée indéterminée est-il devenu un contrat à durée déterminée ?

21. À cet égard, il importe de distinguer entre une clause relative à la durée de l'emploi et une autre qui fixe les conditions d'emploi, tel le salaire, les avantages sociaux, etc., pendant une certaine période⁶.
22. Dès lors, le mémo (P-1), fixant le salaire hebdomadaire de Chouinard pour la prochaine année avec mention de révision salariale dans un an, ne constitue pas un contrat à durée déterminée d'une année. Ce mémo ne fait que préciser les conditions salariales de l'employé pour l'année qui vient et ce, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.
23. Ainsi, le Tribunal décide que le contrat d'emploi initial entre Chouinard et Laro-Alta est demeuré un contrat à durée indéterminée et ce, malgré le mémo (P-1) venu hausser le salaire hebdomadaire de Chouinard pour la période du 1^{er} mai 1999 au 1^{er} mai 2000.
24. Il découle de cette qualification, et tel que le prévoit l'article 2091 du Code civil du Québec, que chacune des parties peut mettre fin à ce contrat en donnant à l'autre un délai de congé raisonnable.
25. Une exception à cette règle se présente lorsqu'il y a motif sérieux, ce qui justifie alors une résiliation unilatérale et sans préavis du contrat d'emploi à durée indéterminée⁷.
26. Ainsi, un manquement important d'un employé à ses obligations en vertu du contrat d'emploi notamment l'insubordination, l'indiscipline sérieuse ou répétée, la négligence, l'incompétence, la malhonnêteté, le vol ou la fraude, peuvent constituer un motif sérieux de résiliation, sans préavis.
27. En l'espèce, la preuve n'a établi aucun tel manquement de la part de Chouinard. Dès lors, celui-ci avait droit à un délai de congé raisonnable.
28. À cet égard, l'article 2092 du Code civil du Québec donne ouverture à un recours en réparation du préjudice subi en cas d'insuffisance du délai de congé alors que l'article 2091 du même code énonce une série non limitative de facteurs devant être pris en compte afin d'apprécier la raisonabilité

⁶ *Domtar Inc. c. Saint-Germain*, 1991 R.J.Q. 1271 (C.A.)

⁷ Article 2094 Code civil du Québec

du délai de congé, à savoir : la nature de l'emploi, les circonstances particulières de son exercice et la durée de la prestation de travail.

29. Selon l'auteur Robert P. Gagnon,⁸ la jurisprudence récente a ajouté d'autres facteurs à prendre en considération tels : l'âge de l'employé et l'ensemble de toutes les circonstances pertinentes ayant pu entourer la relation d'emploi et sa rupture.
30. Aussi, toujours dans le contexte d'un contrat à durée indéterminée, le seul fait pour l'une des parties d'y mettre fin n'est pas en soi source de responsabilité civile puisqu'en ce faisant, elle ne commet pas de faute mais, plutôt, elle exerce un droit.
31. Il en est autrement toutefois de l'exercice abusif de ce droit lequel survient lorsque la décision de résilier cause préjudice au contractant et qu'elle a été prise sans motif légitime ou d'une manière subite ou intempestive ou encore lorsqu'une faute mineure ne justifiait pas la sévérité de la sanction⁹.
32. Il y a alors contravention aux articles 6, 7 et 1375 du Code civil du Québec, ce qui donne ainsi ouverture à des dommages et intérêts.
33. Par ailleurs, l'article 2092 du Code civil du Québec fait également référence à la notion d'abus de droit. Celle-ci se situe, toutefois, comme le stipule l'article, dans le contexte d'une résiliation faite de façon abusive; dès lors, ce n'est pas tant l'exercice abusif du droit à la résiliation qui est en cause que la façon, la manière abusive de mettre fin au contrat qui est alors visée.
34. C'est sous ces items de l'insuffisance du délai de congé, de l'exercice abusif du droit de résilier et de la manière abusive de résilier que nous poursuivrons l'étude des faits révélés par la preuve.

L'insuffisance du délai de congé.

35. Chouinard est venu au service de Laro-Alta en novembre '98 comme chef cuisinier. Il est alors sans emploi au même titre depuis septembre 1998.
36. Chouinard en est à sa quatrième embauche au Resto-Bar L'Aventure, ayant déjà fait 15

⁸ Le Droit du travail du Québec — pratiques et théories, précité, p. 87

⁹ Domtar Inc. c. Saint-Germain, précité, p. 1272

mois, de juin 1994 à septembre 1995; 4 mois, de décembre 1996 à avril 1997 et 10 mois, de juillet 1997 à mai 1998. Toujours en 1998, il a été à l'emploi durant 2 mois, de mai à juillet, au restaurant Merlin Turf et 2 mois, de juillet à septembre, au Manoir Mauvide-Genest.

37. L'emploi de Chouinard à titre de chef cuisinier au Resto-Bar L'Aventure sous l'exploitation de Laro-Alta se termine le 16 juillet 1999, au bout de 8 mois. Chouinard est alors âgé de 34 ans, prétend détenir un diplôme d'études collégiales en hôtellerie, option cuisine, mais possède une bonne expérience de travail comme cuisinier.
38. Le 28 juillet 1999, il est embauché à l'Hôtel Val-des-Neiges comme second en cuisine, emploi qu'il conserve pendant 10 mois.
39. Ce n'est qu'en mai 2000, toutefois, au moment où il est embauché à l'Auberge du Grand-Lac, que Chouinard reprend des fonctions de chef cuisinier.
40. Par ailleurs, Laro-Alta reconnaît que Chouinard a mitigé ses pertes monétaires.
41. En conséquence, vu les circonstances précitées, le Tribunal juge qu'un délai de congé de 4 semaines s'avère raisonnable au sens des articles 2091 et 2092 du Code civil du Québec.
42. Dès lors, compte tenu du délai de congé de 2 semaines déjà versé par Laro-Alta et des revenus gagnés ailleurs par Chouinard, Laro-Alta devra verser 1 150,00\$ moins les retenues usuelles à Chouinard.

L'exercice abusif du droit de résiliation.

43. Laro-Alta en est à sa première expérience dans le domaine de la restauration. Alors à la recherche d'un chef cuisinier, l'embauche de Chouinard, en novembre 1998, vient du fait que Caron, un des représentants de Laro-Alta, le connaît pour l'avoir déjà eu comme employé à ce titre antérieurement.
44. Le travail de Chouinard comme chef consiste à préparer les menus, à calculer les coûts de production, à faire les inventaires, à commander les marchandises, à faire les cédules de travail des employés et à gérer les opérations de la cuisine. Il est ainsi appelé à travailler 6 jours par semaine.
45. En dépit d'équipements plus ou moins performants mis à sa disposition et dont il a dénoncé l'état insatisfaisant, Chouinard demeure dans des coûts de revient d'opération acceptables pour l'automne et l'hiver 1998.

46. Au printemps 1999, Laro-Alta constate une augmentation dans les coûts de revient à la cuisine. Chouinard attribue cette situation à l'équipement inadéquat que Laro-Alta ne veut toujours pas remplacer.
47. Ceci n'empêche pas Chouinard d'aborder Laro-Alta pour demander une augmentation de salaire. Alors que le représentant Caron lui dit que ce n'est pas le bon moment, Larouche, l'autre représentant de Laro-Alta, lui accorde une augmentation telle que précisée au mémo (P-1). De plus, Larouche lui remet un bonus de 500,00\$ en regard de la performance acceptable que Chouinard a accomplie à la cuisine à l'automne et à l'hiver précédents.
48. Malgré cela, l'état des coûts de revient inquiète; c'est alors que Laro-Alta propose à Chouinard le recours à un consultant en restauration; ce dernier accepte.
49. Par l'entrefaite, Chouinard connaît divers problèmes à la cuisine : des sautes d'humeur, mais qui s'expliquent par le départ de personnel non remplacé et, partant, par un plus grand nombre d'heures de travail que Chouinard doit effectuer; de même, à une occasion, de la nourriture avariée laquelle est due à une pratique de Chouinard de congeler du frais pour rallonger ainsi la date de péremption.
50. L'arrivée au début de juillet 1999 du consultant en restauration, Malo Briec, lequel est aussi chef cuisinier en exercice dans un autre établissement, aura tôt fait de confirmer les problèmes de gestion et d'équipements à la cuisine entraînant ainsi des coûts de revient plus élevés.
51. C'est sur la foi du rapport que lui fait Briec à cet effet et étant convaincue qu'il est dorénavant la personne de la situation que Laro-Alta offre le poste de Chouinard à Briec qui l'accepte.
52. Ce n'est qu'environ une semaine plus tard que Laro-Alta met fin à l'emploi de Chouinard en invoquant l'abolition de son poste pour des raisons administratives.
53. Dès son entrée en fonction, Briec devient chef exécutif. Il procède alors à des changements dans le personnel de la cuisine, obtient le remplacement des équipements peu performants à la cuisine, touche un salaire supérieur à celui de Chouinard et ne travaille que 5 jours semaine.

54. Bien qu'il puisse apparaître que Briec soit un meilleur gestionnaire que Chouinard, force est de reconnaître que Laro-Alta lui a octroyé des conditions de travail nettement supérieures à celles accordées à Chouinard à l'époque.
55. Dès lors, le motif d'abolition de poste invoqué par Laro-Alta pour mettre fin à l'emploi de Chouinard doit être vu comme un prétexte pour se débarrasser d'une personne dont l'incompétence n'a pas été prouvée de façon prépondérante dans les circonstances.
56. Il y a donc lieu de conclure à abus de droit au sens de l'article 7 du Code civil du Québec et, à cet égard, le Tribunal accorde 1 000,00\$ à Chouinard à titre de dommages et intérêts.

La manière abusive de résilier.

57. Bien qu'elle ait offert le poste de Chouinard à Briec et que celui-ci l'ait accepté, Laro-Alta demeure muette à cet égard face à Chouinard.
58. Dès lors, Briec est déjà en poste chez Laro-Alta bien que Chouinard croit que Briec y poursuit toujours son mandat de consultant.
59. C'est dans ce contexte que Chouinard surprend Briec dans son bureau à fouiller dans ses listes des fournisseurs, des coûts, des menus et des recettes.
60. Une discussion s'engage entre eux au terme de laquelle Briec annonce à Chouinard qu'il est là pour le remplacer. « *Ce n'est pas à moi à te l'annoncer* », dira-t-il à Chouinard avant d'ajouter : « *Je te le dis de bonne foi, on l'a négocié* ».
61. Sur ce, Chouinard s'empresse d'aller voir Larouche qui confirme le tout en lui disant : « *Regarde Yves, tu finis aujourd'hui; je te donne tes 2 semaines de 'notice'* ».
62. Au même moment, Chouinard est interpellé par Caron, l'autre représentant de Laro-Alta en ces termes : « *Pis, Malo (Briec) te l'as-tu dit ?* ».
63. Chouinard est dévasté par cette annonce. Il est incapable de terminer sa journée. Demeuré sous le choc, il sera admis à l'hôpital pour environ une semaine

souffrant de crispation et de déshydratation.

64. Bien qu'il ne conclut pas à malice ou mauvaise foi de la part de Laro-Alta, le Tribunal juge que celle-ci s'est comportée de façon sournoise et vexatoire à l'égard de Chouinard à l'annonce de sa fin d'emploi.
65. Il s'ensuit alors qu'il y a eu abus dans la manière de résilier le contrat d'emploi au sens de l'article 2092 du Code civil du Québec. En conséquence, le Tribunal accorde 500,00\$ à Chouinard à titre de dommages moraux.

PAR CES MOTIFS, le Tribunal :

66. CONDAMNE la défenderesse à payer 1 150,00\$, moins les retenues usuelles, au demandeur à titre de délai de congé avec l'intérêt légal majoré de l'indemnité additionnelle prévue à la loi, à compter de la demeure;
67. CONDAMNE la défenderesse à payer 1 000,00\$ au demandeur à titre de dommages et intérêts avec l'intérêt légal majoré de l'indemnité additionnelle prévue à la loi, à compter de la demeure;
68. CONDAMNE la défenderesse à payer 500,00\$ au demandeur à titre de dommages moraux, avec l'intérêt légal majoré de l'indemnité additionnelle prévue à la loi, à compter de la demeure;
69. LE TOUT avec dépens.

R. PETER BRADLEY, J.C.Q.

Me Carl Lavoie, casier no 180
LAVOIE, BEAULIEU
Procureurs du demandeur

Me Maurice Dussault casier no 101
BROCHET, DUSSAULT, LAROCHELLE
Procureurs de la défenderesse