

## COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

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

N° : 505-32-705600-212

DATE : 14 avril 2025

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE HÉLÈNE MAILLETTE, J.C.Q.**

---

**CLAUDIU CALMUSCHI**

Demanderesse

c.

**RAYMOND JOYAL INC.**

Défenderesse

---

### JUGEMENT

---

[1] Monsieur Calmuschi prétend que la pandémie de la COVID-19 a servi de raison pour le congédier sans que ne lui soient payées les indemnités auxquelles il prétend avoir droit et les dommages découlant de ce congédiement sous de faux prétexte.

[2] La défenderesse, représentée par Monsieur André Poirier, soutient que Monsieur Calmuschi a été licencié le 5 janvier 2021, moins de 5 mois après son embauche, en raison d'un manque de travail.

**QUESTIONS EN LITIGE**

1. La fin de l'emploi de Monsieur Calmuschi auprès de Raymond Joyal inc. résulte-t-elle d'un faux prétexte ?
2. Quelles sont les sommes dues à Monsieur Calmuschi résultant de la fin de son emploi?

## ANALYSE

[3] Le Tribunal a analysé et considéré tous les documents et témoignages même si le présent jugement n'en fait pas mention ou référence spécifique, en totalité ou dans tous leurs détails.

[4] Tel que le Tribunal l'a expliqué en début d'audience et tel que le prévoit le *Code civil du Québec* en matière de preuve, la partie qui fait valoir son droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention et cette preuve doit non seulement rendre possible les faits, elle doit les rendre probables, c'est-à-dire qu'elle doit en convaincre le Tribunal<sup>1</sup>.

[5] C'est donc sur les épaules de Monsieur Calmuschi que repose le fardeau de démontrer les faits contenus dans sa demande et cette preuve doit être prépondérante. Claire et convaincante.

[6] Lorsque la preuve offerte ne réussit pas à convaincre le Tribunal ou encore, que les versions de l'un et de l'autre sont si opposées qu'il est difficile de savoir où se situe la vérité, l'issue de l'audience se décide en fonction de la charge de la preuve et celui sur qui reposait l'obligation de convaincre verra son recours échouer.

## CONTEXTE

[7] La preuve soumise par les parties ayant été passablement détaillée, le Tribunal résume ainsi les principaux éléments :

[8] Monsieur Calmuschi a été embauché le 5 août 2020 par la défenderesse comme analyste en évaluation immobilière. Il a travaillé jusqu'au 5 janvier 2021, date où il lui a été annoncé qu'il était mis à pied en raison d'un manque de travail. Selon lui, il s'agit d'une mise à pied temporaire puisque l'employeur lui dit qu'il lui donnerait des nouvelles après le discours du premier ministre du Québec au sujet d'un nouveau confinement.

---

1 Articles 2803 et 2804.

[9] Le 7 janvier 2021, n'ayant pas eu de retour de la part de l'employeur, Monsieur Calmuschi communique par courriel avec la défenderesse pour lui demander s'il recevra des dossiers ou s'il sera en chômage pour une certaine période.

[10] Cette dernière correspondance reste sans suite.

[11] Les semaines passent. Au mois de mai 2021, Monsieur Calmuschi voit une offre d'emploi sur la plate-forme *Indeed* pour un poste de technicien chez la défenderesse. Il est alors convaincu qu'il s'agit de son poste et acquiert alors la conviction qu'il est congédié définitivement.

[12] Le 10 juin 2021, il communique par courriel avec Monsieur Hugo Généreux pour savoir s'il sera rappelé au travail suite à sa mise à pied.

[13] Le 14 juin 2021, la défenderesse lui répond que malheureusement la situation actuelle ne permet pas de planifier une réembauche à court terme.

[14] Le 15 juin 2021, Monsieur Calmuschi envoie un courriel évoquant l'affichage de poste de technicien et avisant qu'il a retenu les services d'un avocat « pour régler le problème ».

[15] Une rencontre est planifiée et tenue dans les jours suivants. La rencontre ne donne pas de résultat car les demandes de Monsieur Calmuschi sont exorbitantes. Il est invité à quitter les lieux.

[16] La preuve en défense est composée des témoignages de Madame Marie-Sandrine Tremblay, supérieure de Monsieur Calmuschi, Monsieur Bertrand Tremblay et Monsieur André Poirier. Il est mis en preuve le contexte de la pandémie qui a provoqué une baisse du volume de dossiers puisque les banques demandaient des évaluations sans visite, ce que la défenderesse refusait de faire, par rigueur professionnelle.

[17] La défenderesse a procédé en mai à l'affichage d'un poste de technicien. Monsieur Calmuschi n'a pas cette qualification car il ne détient pas le diplôme de CÉGEP en technique d'évaluation. À défaut de posséder ce diplôme, il doit faire des dossiers plus simples dans le domaine résidentiel. C'est alors un poste d'analyste.

[18] Monsieur Calmuschi aspirait à un poste de technicien, ou mieux, de stagiaire. Pour obtenir un poste de stagiaire, un candidat doit détenir un diplôme universitaire reconnu par l'Ordre des évaluateurs agréés. Monsieur Calmuschi ne possède pas non plus ce diplôme.

**1. La fin de l'emploi de Monsieur Calmuschi auprès de Raymond Joyal inc. résulte-t-elle d'un congédiement tel qu'il le prétend ?**

[19] Le contrat de travail conclu en l'espèce était pour une durée indéterminée et est régi par les articles 2085 C.c.Q. et suivants, qui se lisent comme suit :

*2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.*

*2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.*

*Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.*

[20] Monsieur Calmuschi prétend avoir été congédié sous de faux prétexte.

[21] En effet, il a tenu pour acquis qu'il serait rappelé et que sa mise à pied n'était que temporaire.

[22] Il en prend pour preuve le fait que la défenderesse n'a pas demandé que lui soit rendue sa carte d'accès et les accès aux logiciels dont il disposait auprès de l'employeur ont été maintenus environ trois semaines après le 5 janvier 2021. Il soutient que cela n'a pas été fait parce que la défenderesse voulait laisser croire que la mise à pied était temporaire.

[23] Il plaide que l'employeur utilise la pandémie pour justifier son licenciement.

[24] La preuve soumise ne permet pas d'établir qu'il s'agit d'un congédiement déguisé. Le Tribunal considère plutôt être en présence d'un véritable licenciement, basé d'abord et avant tout sur une baisse du volume d'affaires.

[25] Certes, Monsieur Calmuschi considère que la décision de la défenderesse est une mauvaise décision dans les circonstances parce qu'il considère que sa prestation de travail et son évaluation étaient très bonnes jusqu'à présent. Mais là n'est pas la question.

[26] La défenderesse a toujours le droit de mettre fin à un contrat d'emploi<sup>2</sup> et, dans ce cas-ci, rien n'obligeait la défenderesse à reprendre Monsieur Calmuschi à son emploi.

---

<sup>2</sup> *Perreault c. Paquette* 2016 QCCS 407. Voir aussi *Ponce c. Montrustco & Associés inc*, 2008 QCCA 329.

[27] Le relevé d'emploi de Monsieur Calmuschi indique comme motif de fin d'emploi : « manque de travail, retour non connu ». Ce n'est pas une promesse de réembauche.

[28] Ceci étant, Monsieur Calmuschi a tout de même le droit de recevoir un délai congé raisonnable dans les circonstances.

## 2. Quelles sont les sommes dues à Monsieur Calmuschi résultant de la fin de son emploi?

[29] La *Loi sur les normes du travail* établit que le délai minimal de l'avis de cessation d'emploi est d'une semaine lorsque l'employé justifie moins d'un an de service continu<sup>3</sup> comme c'est le cas de Monsieur Calmuschi.

[30] Ce délai a normalement pour but de permettre à l'employé de se trouver un autre emploi en limitant la perte occasionnée par ce changement. Il s'agit d'un minimum. L'article 2091 C.c.Q. parle d'ailleurs de délai raisonnable qui doit tenir compte de divers facteurs.

[31] À défaut de donner cet avis, l'employeur doit verser à l'employé une indemnité compensatrice équivalent à son salaire habituel pour une semaine<sup>4</sup>.

[32] Le rôle du Tribunal est d'établir une indemnité compensatrice qui soit juste et raisonnable en tenant compte de l'ensemble des circonstances et de facteurs combinés tels que :<sup>5</sup>

- La nature et l'importance du poste occupé par l'employé, l'idée étant que plus le poste sera important, plus le délai-congé sera long;
- Le nombre d'années de service de l'employé. Plus ce dernier sera ancien dans l'entreprise, plus le délai-congé sera long;
- L'âge de l'employé. Plus l'employé sera âgé, plus on présume qu'il lui faudra du temps pour se replacer sur le marché du travail et plus son délai-congé sera long;
- Les circonstances ayant mené à son engagement. Un employé, par exemple, qui est sollicité et qui laisse un emploi rémunérateur et certain aura droit à un délai-congé plus long que celui qui est sans emploi ou dont l'emploi est incertain;
- La difficulté de se trouver un emploi comparable. Plus cette difficulté sera grande, plus le délai-congé sera long.

---

<sup>3</sup> Art. 82 RLRQ c N-1.1

<sup>4</sup> Art. 83

<sup>5</sup> *Perreault c. Paquette*, 2016 QCCS 407, par. 53

[33] Le Tribunal doit donc trouver le juste milieu entre le temps requis pour que l'employé se retrouve un nouvel emploi et le respect du droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail de l'employé.

[34] La défenderesse reconnaît d'emblée que le préavis minimum d'une semaine n'a pas été versé à Monsieur Calmuschi et qu'il est dû.

[35] Monsieur Calmuschi demande une indemnité de départ raisonnable qu'il évalue à 5 000 \$ qu'il base essentiellement sur la perte d'opportunité de travailler ailleurs pour « faire des stages ».

[36] Monsieur Calmuschi indique qu'alors qu'il attendait d'être rappelé au travail par la défenderesse au cours des mois de février, mars, avril et mai, il a fait des démarches pour se trouver un nouvel emploi dans le domaine de l'évaluation.

[37] Il a aussi admis au Tribunal être en démarche de recherche d'emploi pendant les cinq mois de son emploi chez la défenderesse puisque cette dernière ne lui offrait pas le contrat écrit, ni le poste de technicien ou stagiaire qu'il demandait.

[38] De fait, il a travaillé en évaluation à compter de juin 2021. Il a quitté cet emploi après trois mois car un poste à l'aéroport de Montréal lui proposait un meilleur salaire.

[39] En conséquence, le Tribunal n'accordera qu'une somme à titre de préavis raisonnable, les autres réclamations du demandeur n'étant pas accueillies.

[40] En outre, le demandeur réclamait 3 000 \$ pour humiliation, dommages moraux notamment pour la manière brusque qu'on eue les représentants de la défenderesse lors de la rencontre. Il dit avoir de plus subi beaucoup de stress et d'anxiété.

[41] Le Tribunal peut comprendre que Monsieur Calmuschi ait pu vivre difficilement cette rupture d'emploi alors qu'il aspirait à beaucoup plus. La preuve ne soutient toutefois pas sa prétention à l'effet que la défenderesse a été de mauvaise foi dans la relation contractuelle avec lui ni dans la manière de mettre fin à son contrat d'emploi.

[42] Aussi, compte tenu de l'ensemble de la preuve, le Tribunal considère qu'un délai-congé de deux semaines est suffisant et proportionné en l'espèce. Référant aux valeurs apparaissant au relevé d'emploi préparé par la défenderesse, deux semaines de travail (75 heures) représentent la somme de 1 231,50 \$. Comme cette somme est normalement payable au moment de la cessation d'emploi, les intérêts courent à compter du 13 janvier 2021.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[43] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur la somme de 1 231,50 \$ avec intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle à compter du 13 janvier 2021.

[44] **CONDAMNE** la défenderesse à payer au demandeur les frais de justice au montant de 211 \$.

---

**HÉLÈNE MAILLETTE, J.C.Q.**

Date d'audience : 29 novembre 2024