

# COUR DU QUÉBEC

Division des petites créances

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL  
« Chambre civile »

N° : 500-32-717124-228

DATE : 22 mai 2025

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE VÉRONIQUE MORIN, J.C.Q.**

---

**LIANNE WATT**

Demanderesse

c.

**TRINET GLOBAL LOGISTICS INC.**

Défenderesse

---

## JUGEMENT

---

[1] La défenderesse Trinet Global Logistics inc. (« Trinet ») offre des services de transport et d'expédition, en assurant l'impartition et la supervision de différents services d'expédition et de livraison au Canada et à l'extérieur du pays.

[2] Le 21 septembre 2021, Trinet engage la demanderesse Lianne Watt (« Employée ») dans un poste de coordonnatrice logistique : dans l'exercice de ses fonctions, l'Employée doit négocier et conclure des ententes avec différents transporteurs afin de répondre aux besoins des clients de Trinet.

[3] Au quotidien, l'Employée relève du directeur des solutions logistiques dans l'attribution des ententes de transport à réserver suivant les quantités et échéances demandées par la clientèle.

[4] À compter de son embauche, l'Employée fait montre d'insubordination et Trinet doit lui communiquer plusieurs avis verbaux parce qu'elle refuse le travail confié par ses supérieurs hiérarchiques et le plus souvent, devant des collègues de travail.

[5] Le 18 février 2021, Trinet remet un avis disciplinaire écrit à l'Employée en raison de son insubordination et d'un manquement au respect de la hiérarchie, cet avis précisant que l'Employée devra désormais se rapporter à la personne responsable des ressources humaines<sup>1</sup>.

[6] Malgré l'absence d'améliorations dans le comportement de l'Employée, Trinet lui octroie une promotion alors que le contexte économique et la disponibilité de la main-d'œuvre s'avèrent plus difficiles en contexte de pandémie de la COVID-19.

[7] À titre de « Team Lead », l'Employée doit former des employés nouvellement recrutés afin qu'ils soient en mesure d'effectuer les tâches de coordination logistique.

[8] Néanmoins, des difficultés persistent dans le comportement et les attitudes de l'Employée.

[9] Le 9 juin 2021, la responsable des ressources humaines convoque l'ensemble des employés afin de leur demander de porter un masque lorsqu'ils se trouvent en formation ou à moins de 2 mètres d'un collègue de travail : sur un ton autoritaire, l'Employée réplique aussitôt qu'elle refuse de porter un masque et qu'elle demande à travailler de son domicile.

[10] À l'issue de cette rencontre, la responsable des ressources humaines convoque l'Employée afin de lui indiquer que son comportement est inacceptable, que ses agissements ne seront pas tolérés et qu'elle doit respecter les politiques de l'entreprise. Malgré cette mise au point, l'Employée persiste dans sa volonté de travailler de la maison, ajoutant que Trinet ne peut pas se départir de ses services comme elle forme des collègues<sup>2</sup>.

[11] Le 1<sup>er</sup> août 2021, l'Employée échange plusieurs courriels avec le président de l'entreprise : celui-ci lui rappelle son obligation de répondre aux demandes de la clientèle lorsqu'elle est sur appel (à son domicile et avec un téléphone cellulaire fourni par Trinet) quand les bureaux de l'entreprise sont fermés<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Avis disciplinaire adressé à l'Employée en date du 17 février 2021 (pièce D-1).

<sup>2</sup> Note interne préparée par Mme Nathalie Ferron, vice-présidente aux affaires corporatives, en date du 9 juin 2021 (pièce D-5).

<sup>3</sup> Courriels échangés entre l'Employée et le président de Trinet en date du 11 août 2021 (pièce D-2).

[12] En août 2021, les collègues de travail se plaignent de l'Employée : son manque de collaboration et de respect nuit au milieu de travail<sup>4</sup>.

[13] Le 16 août 2021, Trinet met fin à l'emploi en raison des comportements inadéquats et de l'insubordination répétés de l'Employée : bien que Trinet congédie l'Employée pour des motifs sérieux, elle lui verse un préavis équivalant à une semaine de salaire en sus de la rémunération versée pour les jours travaillés jusqu'à la date de fin d'emploi<sup>5</sup>.

[14] L'Employée réclame un montant global de 15 000 \$ parce qu'elle estime que Trinet doit lui verser un préavis égal à 3 mois de salaire ainsi que les sommes payables à titre de vacances et des honoraires juridiques<sup>6</sup>.

[15] Trinet conteste les allégations de l'Employée, réitérant avoir payé un préavis égal à une semaine de salaire bien que sans obligation de le faire comme la fin d'emploi est justifiée<sup>7</sup>.

[16] De plus, l'Employée a profité de la totalité des vacances accumulées jusqu'à la fin d'emploi, de sorte qu'aucune autre somme n'est exigible à ce titre.

[17] Le Tribunal rejette la réclamation de l'Employée parce que celle-ci ne s'est pas déchargée de son fardeau de preuve quant à l'existence d'un congédiement illégal par Trinet ou d'un défaut de lui verser des montants autrement payables à titre de préavis de fin d'emploi, de vacances ou de dommages.

## QUESTIONS EN LITIGE

[18] Afin de rendre jugement, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- 1) L'Employée s'est-elle déchargée de son fardeau de preuve en démontrant avoir été congédiée sans cause juste et suffisante?
- 2) Le cas échéant, Trinet doit-elle verser à l'Employée un préavis de fin d'emploi ainsi que des sommes payables en vacances et en honoraires extrajudiciaires?

## ANALYSE

**1<sup>RE</sup> QUESTION EN LITIGE : L'Employée s'est-elle déchargée de son fardeau de preuve en démontrant avoir été congédiée sans cause juste et suffisante?**

---

<sup>4</sup> Courriel transmis par le directeur des solutions logistiques à deux employés de Trinet en date du 11 août 2021 (pièce D-2).

<sup>5</sup> Lettre de terminaison d'emploi datée du 16 août 2021 (pièce P-3).

<sup>6</sup> Dans sa demande, l'Employée réduit le total des montants réclamés (17 500 \$) à 15 000 \$.

<sup>7</sup> Articles 82 et 82.1 (3<sup>o</sup>) de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, chapitre N-1.1.

[19] L'Employée ne s'est pas déchargée de son fardeau de preuve quant à l'existence d'un congédiement sans cause juste et suffisante de la part de Trinet parce que les comportements inadéquats, les insubordinations et le refus de respecter les consignes et politiques de l'entreprise constituent des motifs sérieux de fin d'emploi.

[20] Il appartient à l'Employée de démontrer les faits au soutien de sa réclamation de manière suffisante et prépondérante<sup>8</sup>.

[21] D'une part, dans l'exercice de son droit de gérance, Trinet peut attribuer les tâches et responsabilités à l'Employée suivant le poste qu'elle détient et la description d'emploi<sup>9</sup>. Or, l'Employée ne convainc pas le Tribunal que les tâches confiées par Trinet sont étrangères au poste détenu avant et après sa promotion.

[22] D'autre part, l'Employée ne pouvait ignorer les consignes mises en application par Trinet suivant les décrets gouvernementaux adoptés pendant la période de la pandémie de la COVID-19 et encore moins, contester ces exigences au cours d'une rencontre de travail réunissant l'ensemble des employés.

[23] En effet, à titre de « Team Lead », l'Employée se devait de donner un exemple positif et adéquat devant les collègues et membres de l'équipe<sup>10</sup>.

[24] Lors du procès, les explications et documents présentés par Trinet illustrent que l'Employée répète des comportements et propos contraires à la collaboration et au respect attendus de sa part, tout en demeurant dans un mode de revendication sur différents éléments : dispense d'effectuer certaines tâches, autorisation requise de télétravailler contrairement aux politiques en vigueur et réclamation d'avantages injustifiés suivant le contrat de travail.

[25] Mécontente des positions adoptées par son supérieur immédiat et par la responsable des ressources humaines, l'Employée abordera directement le président de l'entreprise pour tenter d'obtenir une modification des exigences qu'elle reçoit: le président lui explique les attentes de Trinet ainsi que les obligations qui lui appartiennent à titre de « Team Lead », mais l'Employée se refuse à obtempérer.

[26] L'Employée reproche à Trinet d'être une entreprise familiale, ce qui rendrait impossible l'obtention de réponses positives à ses demandes.

[27] En bref, l'Employée ne s'est pas déchargée de son fardeau de prouver de manière suffisante et prépondérante que les motifs de Trinet pour mettre fin à son emploi étaient

---

<sup>8</sup> Articles 2803 et 2804 du *Code civil du Québec*.

<sup>9</sup> Articles 2086 et 2088 du *Code civil du Québec*.

<sup>10</sup> Courriel adressé par le président de Trinet à l'Employée en date du 9 juin 2021 (pièce D-2).

inexistants, injustifiés ou de la nature d'un prétexte : le congédiement imposé se fonde donc sur une cause juste et suffisante ou un motif sérieux<sup>11</sup>.

**2<sup>E</sup> QUESTION EN LITIGE : Le cas échéant, Trinet doit-elle verser à l'Employée un préavis de fin d'emploi ainsi que des sommes payables en vacances et en honoraires extrajudiciaires?**

[28] En raison des motifs fondant sa réponse à la 1<sup>re</sup> question en litige, Trinet n'est pas tenue d'indemniser l'Employée pour l'un ou l'autre des postes de sa réclamation dans le présent dossier.

[29] Sans limiter ce qui précède, Trinet s'est déchargée de son fardeau de prouver le versement d'un préavis égal à une semaine de salaire<sup>12</sup> malgré l'absence d'obligation d'effectuer ce paiement suivant la *Loi sur les normes du travail* et le *Code civil du Québec*.

[30] En effet, la fin d'emploi résulte d'une faute grave de l'Employée, soit ses comportements inadéquats, ses insubordinations répétées, son refus de respecter les consignes et son défaut d'exécuter ses tâches : Trinet n'est donc pas requis de verser un préavis de fin d'emploi<sup>13</sup>.

[31] De plus, l'Employée n'a pas contredit la preuve à l'effet que tous les employés de Trinet bénéficient de vacances accumulées au fur et à mesure de l'exécution du contrat de travail, de sorte que ces employés prennent leurs vacances dans la même année. Lors du procès, aucun élément ne permet de conclure que l'Employée n'a pas pu prendre toutes les vacances auxquelles elle avait droit en date de sa fin d'emploi : aucun autre montant n'est ainsi exigible à ce titre.

[32] Le Tribunal doit également rejeter la demande de remboursement d'honoraires extrajudiciaires de l'Employée : Trinet a mis fin à l'emploi pour un motif sérieux et aucune preuve n'est proposée quant à une faute ou un abus de l'employeur pouvant justifier cette réclamation<sup>14</sup>.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**REJETTE** la réclamation de la demanderesse Lianne Watt;

**LE TOUT**, chaque partie payant ses frais de justice.

---

<sup>11</sup> Article 2094 du *Code civil du Québec*.

<sup>12</sup> Relevé de paie pour la période du 1<sup>er</sup> au 15 août 2021 (pièce P-2).

<sup>13</sup> Articles 82 et 82.1 (3<sup>o</sup>) de la *Loi sur les normes du travail* (précitée) et articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec*.

<sup>14</sup> L'Employée n'a présenté aucune facture identifiant les services rendus pour un montant de 1 000 \$.

---

**VÉRONIQUE MORIN, J.C.Q.**

Date d'audience : 21 octobre 2024 (prolongation du délibéré jusqu'au 23 mai 2025)