

COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE SAINT-HYACINTHE
LOCALITÉ DE SAINT-HYACINTHE
« Chambre civile »

N° : 750-32-701800-230

DATE : 2 décembre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE SUZANNE PARADIS, J.C.Q.

DANIEL FRÉCHETTE

Partie demanderesse

c.

NUTRIPARTENAIRE INC.

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] Monsieur Fréchette réclame à Nutripartenaire inc. 6 000 \$ représentant le montant du boni prévu à son contrat à la suite de sa démission. Il réclame également 1 000 \$ à titre de dommages.

[2] Nutripartenaire conteste la réclamation et allègue qu'elle a payé à monsieur Fréchette le boni qu'elle s'est engagée à lui rembourser.

[3] Elle se porte demanderesse reconventionnelle pour la somme de 2 314,55 \$, soit un montant payé en trop lors du paiement du boni au mois de septembre 2022.

LA QUESTION EN LITIGE

- Le montant du boni payé par Nutripartenaire à son employé qui a démissionné est-il conforme au contrat de travail ?

LE CONTEXTE

[4] Nutripartenaire est une compagnie qui œuvre dans la vente de produits d'alimentation destinés à l'industrie de l'élevage de certains animaux. Elle est représentée par Bruno Gosselin, président et directeur général.

[5] Monsieur Fréchette a été à l'emploi de Nutripartenaire à titre de consultant en production laitière du 18 avril 2011 au 23 septembre 2022.

[6] Le contrat de monsieur Fréchette prévoit différentes conditions de travail, dont le versement d'un boni annuel¹. Il soutient, selon sa demande introductive d'instance :

[...]

Au mois de février 2023, la défenderesse a refusé d'acquitter le montant du boni du demandeur, soit la somme due pour les ventes réalisées entre les 1^{er} juillet 2022 et le 23 septembre 2022, date de la démission du demandeur.

[7] Nutripartenaire allègue que monsieur Fréchette a volontairement démissionné le 23 septembre 2022, et conséquemment, il ne peut obtenir le paiement d'un boni alors qu'il y a absence d'une prestation de travail depuis cette date.

[8] Le 28 juin 2023, il intente des procédures judiciaires contre Nutripartenaire et réclame 7 000 \$.

[9] Nutripartenaire conteste la réclamation.

ANALYSE ET DÉCISION

[10] Le rôle principal des parties, dans la détermination du fardeau de la preuve, est défini aux articles 2803 et 2804 du *Code civil du Québec*² (C.c.Q.) qui stipulent :

2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée.

¹ Pièce D-1 contrat de travail, reproduction textuelle.

² RLRQ, c. CCQ-1991.

2804. La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.

[11] Ces articles précisent que les parties ont le fardeau de prouver l'existence, la modification ou l'extinction d'un droit. Chaque partie a l'obligation de convaincre le tribunal, c'est ce qu'on appelle le « fardeau de persuasion », ce qui signifie qu'elle a l'obligation de produire, dans les éléments de preuve, une quantité et une qualité de preuve nécessaires et suffisantes pour soutenir ses allégations lors du procès.

[12] Le niveau d'une preuve prépondérante n'équivaut pas à une preuve hors de tout doute, mais seulement à une démonstration qu'un fait litigieux est non seulement possible, mais probable.

[13] Les auteurs Jean-Claude Royer et Sophie Lavallée, dans leur traité *La preuve civile*³, mentionnent :

Il n'est donc pas requis que la preuve offerte conduise à une certitude absolue, scientifique ou mathématique. Il suffit que la preuve rende probable le fait litigieux.

[14] Monsieur Fréchette affirme qu'il a droit à son boni de 6 000 \$, car son travail auprès des clients continue à porter ses fruits puisqu'ils achètent encore les produits de Nutripartenaire après son départ.

[15] Il réclame deux mois de boni, soit juillet et août, qu'il évalue à 3 000 \$ par mois, en plus de réclamer 1 000 \$ en dommages.

[16] Selon le témoignage, non contredit, de monsieur Gosselin, les consultants en production laitière reçoivent un boni annuel basé sur la valeur des marges brutes annuelles, associées à chacun de ces derniers individuellement, lequel découle de la vente des produits.

[17] Les marges brutes sont le résultat des prix des ventes, moins certaines déductions (les escomptes de paiements, de volume et/ou les frais de transport), sans que les frais administratifs ou de formation soient déduits.

[18] Il précise que Nutripartenaire paie le boni annuel en deux versements afin que les consultants, dont monsieur Fréchette, aient accès au montant du boni rapidement durant l'année. Le premier versement s'effectue au mois de septembre de chaque année pour les ventes des mois de janvier à juin, alors que le second versement s'effectue au mois de février de l'année suivante, pour les ventes de juillet à décembre.

[19] Il ajoute que le montant du boni représente un pourcentage des marges brutes obtenues. Le pourcentage est prédéterminé par Nutripartenaire dans un tableau, communiqué et partagé avec les employés consultants dès le début de leur embauche.

³ *La preuve civile*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Blais, 2008, 1 891 p., par. 125.

Il varie pour chaque consultant en production laitière selon le volume des marges brutes obtenues par celui-ci sur une base annuelle⁴.

[20] Dans le but d'effectuer le premier versement du boni au mois de septembre 2022, Nutripartenaire fait une estimation de la marge brute annuelle de monsieur Fréchette en présumant qu'il réalisera sensiblement les mêmes marges brutes pour la période de juillet à décembre que celles obtenues de janvier à juin 2022, et ce, tout en conservant son emploi.

[21] Selon elle, cette façon de procéder et de calculer le boni annuel est également nécessaire, puisque le pourcentage utilisé et prévu dans le tableau D-2 varie en fonction des marges brutes totales de l'année, et non deux fois par année. Donc le pourcentage utilisé pour le calcul du boni annuel ne fluctue pas durant l'année, il est estimé en septembre 2022 et finalisé en février 2023.

[22] Monsieur Fréchette a obtenu une marge brute de 285 608 \$ pour la période d'emploi de janvier à juin 2022⁵.

[23] Selon le tableau du pourcentage des marges brutes annuelles⁶, monsieur Gosselin souligne que si monsieur Fréchette était demeuré au service de Nutripartenaire, il aurait probablement obtenu un boni annuel pour l'année 2022 équivalent à 7 % de ses marges brutes :

- 285 608 \$ (marges brutes pour les mois de janvier à juin 2022)

Plus

- 285 608 \$ (marges brutes présumées pour les mois de juillet à décembre 2022)

Le total estimé des marges brutes pour l'année 2022 est de 571 216 \$.

[24] Monsieur Gosselin soutient que cette prévision des marges brutes de monsieur Fréchette pour l'année 2022 le place dans la case située entre 550 000 \$ et 600 000 \$ selon le tableau⁷, permettant de supposer que le mois de septembre 2022 aurait un pourcentage de 7 % (soit 6,5 % plus 0,5 %. Le 5 % est remis à un employé ayant atteint la barre de 450 000 \$ de marge brute).

[25] Monsieur Fréchette déclare que le total de ses marges brutes lui accordait un pourcentage de 7 % depuis plusieurs années.

⁴ Pièce D-2 Tableau utilisé pour déterminer le boni annuel selon la marge brute de monsieur Fréchette.

⁵ Pièce D-3 Liste des mois de janvier à juin 2022 des sommes calculées pour la marge brute de monsieur Gosselin.

⁶ Pièce D-2 tableau.

⁷ Pièce D-2 tableau.

[26] Toujours selon son témoignage, monsieur Gosselin déclare que lors du premier versement du boni en septembre 2022, Nutripartenaire a multiplié la marge brute des ventes de janvier à juin 2022, soit 285 608 \$, par 7 %, ce qui donne un total de 19 992,56 \$, chiffre qu'elle arrondit à 20 000 \$ selon les talons de paie⁸.

[27] Le 12 septembre 2022, monsieur Gosselin remet à monsieur Fréchette un document concernant le calcul du boni pour la période de janvier à juin 2022⁹ établi à 20 000 \$. Il y indique : « *Comme nous avons 2 mois de fait (juillet et août) dans la prochaine période de boni, je vais te faire une avance sur le boni que tu va recevoir en février 2023. Je vais ajouter 6 000 \$ comme avance pour le prochain boni* ».

[28] Le Tribunal retient que la remise du document du 12 septembre 2022 est faite avant qu'il démissionne le 23 septembre.

[29] Monsieur Gosselin rappelle que les 6 000 \$ proviennent de l'estimation des marges brutes à être réalisées par monsieur Fréchette, tout en précisant que les marges obtenues par les consultants en production laitière sont normalement plus faibles de juillet à décembre de chaque année. Nutripartenaire a donc prévu que le second versement du boni annuel serait de 18 000 \$ au lieu de 20 000 \$.

[30] Considérant que monsieur Fréchette a travaillé deux mois sur six, monsieur Gosselin témoigne qu'il a donc proposé de lui faire une avance du tiers de ce montant, soit 6 000 \$.

[31] Toujours selon son témoignage, non contredit, Nutripartenaire verse à monsieur Fréchette les sommes qui lui sont dues à titre de salaire impayé et vacances accumulées et non utilisées¹⁰.

[32] Toutefois, elle ne lui verse pas 6 000 \$ puisque, selon monsieur Gosselin, il n'effectuera plus aucune vente pour le compte de Nutripartenaire à partir de sa démission le 23 septembre 2022.

[33] En cours de procès, il est convenu entre les parties que la date de sa démission est le 23 et non pas le 16 septembre, comme le croyait monsieur Gosselin.

[34] Conséquemment, les marges brutes obtenues par monsieur Fréchette selon Nutripartenaire seraient les suivantes¹¹ :

- 285 608 \$ (marges brutes réelles pour les mois de janvier à juin 2022)

Plus

⁸ Pièce D-4, talons de paie.

⁹ Pièce D-1, reproduction textuelle.

¹⁰ Pièce D-4.

¹¹ Pièce D-5.

- 44 967 \$ (marges brutes réelles pour le mois de juillet 2022)

Plus

- 41 825 \$ (marges brutes réelles pour le mois d'août 2022)

Plus

- 29 642 \$ pour les jours du 1^{er} septembre au 23 septembre 2022

Le total des marges brutes pour l'année 2022 est de 402 042 \$, ce qui représente un pourcentage de 5 %, donc un boni de 20 102,10 \$ pour cette période.

[35] À la suite de ces nouveaux calculs, Nutripartenaire se désiste de sa demande reconventionnelle.

[36] Il est donc en preuve qu'elle a tenu compte des mois de juillet, août, et 23 jours du mois septembre 2022 pour établir le montant des marges brutes obtenues par monsieur Fréchette ainsi que le montant du boni auquel il avait droit.

[37] Monsieur Fréchette réclame 6 000 \$ au motif que les fruits de son travail bénéficient de la même manière à Nutripartenaire comme s'il était encore employé et consultant auprès de ses clients producteurs laitiers.

[38] Quand monsieur Fréchette démissionne le 23 septembre 2022, Nutripartenaire a subi des dommages puisque le lien entre un consultant de production laitière et les clients est important, car il est le premier répondant ; surtout que monsieur Fréchette travaille avec eux depuis 11 ans.

[39] Il est en preuve que six mois après la démission de monsieur Fréchette, il ne reste que deux de ses clients qui ont continué de faire affaire avec Nutripartenaire.

[40] La preuve démontre que monsieur Fréchette devait être présent et desservir ses clients tous les mois pour maintenir ses marges brutes afin d'obtenir un boni de 38 000 \$ en 2022. Dès le mois d'octobre 2022, on constate que l'absence de sa prestation de travail a fait chuter les chiffres.

[41] La preuve le démontre bien. La pièce D-5 affiche les marges brutes du mois de juillet au mois de décembre 2022. On y lit ce qui suit :

Juillet	44 067,39 \$
Août	41 825,03 \$
Septembre	38 644,29 \$

Octobre	27 068,77 \$
Novembre	5 268,29 \$
Décembre	868,46 \$

[42] Le Tribunal est d'avis que le boni offert par Nutripartenaire à ses consultants en production laitière est une contrepartie à une prestation de travail.

[43] Rappelons que le premier versement en septembre est une estimation qui varie selon la performance de monsieur Fréchette. Elle peut augmenter ou diminuer. C'est ainsi que le boni annuel calculé en février 2023 fixe réellement le montant du pourcentage, le tout selon le travail, le temps et les efforts de monsieur Fréchette pour maintenir ou faire progresser sa clientèle.

[44] L'argument de monsieur Fréchette ne peut être retenu.

[45] Nutripartenaire ne peut verser une portion d'un boni annuel à des employés consultants ayant quitté leur emploi en cours d'année, prenant en considération des mois non travaillés lors de ces calculs.

[46] Le Tribunal fait l'hypothèse suivante en reprenant l'argument de monsieur Fréchette, à savoir que les fruits de son travail se perpétuent dans le temps et bénéficient à Nutripartenaire :

Prenons le montant total de l'année 2022 des marges brutes provenant des clients de monsieur Fréchette, soit 435 246 \$. Selon le tableau, le pourcentage demeure à 5 %, ce qui donne un boni de 21 762 \$, alors qu'en prenant les marges brutes obtenues par monsieur Fréchette pour la période du 1^{er} janvier au 23 septembre 2022, soit 402 042 \$, le boni est de 20 102,10\$.

[47] Monsieur Fréchette ne peut obtenir 6 000 \$ de boni pour les mois de juillet et d'août 2022.

[48] Le juge Jean-Paul Aubin, dans la décision *Québec (Commission des normes du travail) c. Desjardins Sécurité Financière, Cie d'assurance vie*, discute d'un boni relié à un salaire en ces termes¹² :

[61] Avant tout, il importe de préciser que le boni, en l'espèce, constitue une rémunération qui provient du fruit du travail de l'employé.

[...]

[63] L'employé y a droit s'il rencontre les critères objectifs énoncés dans la politique de l'entreprise.

¹² 2004 CanLII 49021 (QC CQ).

[64] Ce boni n'est pas versé au gré de la défenderesse. Elle y est tenue si l'employé atteint les objectifs préalablement fixés dans le cadre d'une politique établie.

[65] Cette rémunération incitative est donc un boni de rendement basé sur des critères spécifiques, ce qui est bien différent d'un boni de gratification versé à la discrétion de l'employeur. Ce type de boni est un élément du salaire et constitue une rémunération.

[Référence omise]

[49] Le juge Aubin continue son raisonnement en exprimant que le versement d'une somme ne peut être qualifié de rémunération si elle n'est pas la contrepartie d'une prestation de travail.

[50] Le Tribunal conclut qu'il est incontestable que le boni versé par Nutripartenaire est une contrepartie d'une prestation de travail fournie par monsieur Fréchette, et ce dernier y a droit s'il atteint les objectifs énoncés par elle.

[51] Considérant l'absence de contrat de travail établissant de façon spécifique la politique de bonification en cas de démission, le boni est proportionnel à la période du temps travaillé si les performances sont réalisées avant son départ.

[52] Considérant que Nutripartenaire devait payer à monsieur Fréchette un boni de 20 102,10 \$ et qu'il a reçu un boni de 20 000 \$, le Tribunal accueille en partie la réclamation de monsieur Fréchette.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[53] **ACCUEILLE** en partie la réclamation de Daniel Fréchette ;

[54] **CONDAMNE** Nutripartenaire inc. à payer à monsieur Fréchette la somme de 102.10 \$ en capital, avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* depuis la date d'assignation, soit le 28 juin 2023, plus les frais de justice de 207 \$.

SUZANNE PARADIS, J.C.Q.

Date d'audience : 21 novembre 2025