

COUR DU QUÉBEC

(Division des petites créances)

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

N° : 505-32-038839-222

DATE : 20 mars 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MONIQUE DUPUIS, J.C.Q.

9157-3725 QUÉBEC INC.

Demanderesse

c.
HÉLÈNE CHOQUETTE

Défenderesse

JUGEMENT

[1] 9157-3725 Québec inc. (Québec inc.) poursuit en dommages Hélène Choquette en raison des contraventions à ses obligations de non-sollicitation et de non-communication avec des clients et à son obligation générale de loyauté, en lien avec un contrat d'emploi dans le domaine de l'entretien ménager.

[2] Québec inc. lui reproche également d'avoir quitté son emploi sans donner le préavis exigé par le contrat.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] La présente affaire soulève les questions suivantes :

- **Québec inc. a-t-elle établi par preuve prépondérante son droit de réclamer des dommages contre madame Choquette?**
- **Le cas échéant, a-t-elle droit au montant réclamé?**

LE CONTEXTE

[4] Québec inc. est propriétaire d'une franchise d'entretien ménager résidentiel et fait affaires sous le nom de Adèle Mathieu Carrière depuis 2005. Son seul actionnaire et administrateur est Mathieu Carrière.

[5] Le 4 novembre 2021, madame Choquette signe un contrat d'emploi avec Québec inc. qui contient notamment un engagement de non-sollicitation des clients de la demanderesse, de non-communication avec ces derniers et l'obligation de lui transmettre un préavis de cessation d'emploi d'un minimum de 10 jours ouvrables.¹

[6] Le 11 janvier 2022, sans préavis, madame Choquette avise monsieur Carrière qu'elle met fin à son contrat d'emploi.

[7] Peu de temps après, trois clientes de Québec inc. mettent fin à leur contrat de services avec cette dernière.

[8] Le 14 janvier 2022, une cliente de Québec inc. avait avisé par courriel monsieur Carrière que madame Choquette lui faisait *très mauvaise presse*.²

[9] Soupçonnant que madame Choquette a contrevenu à son engagement de non-sollicitation, monsieur Carrière se rend devant la résidence d'une des clientes qui a mis fin à son contrat de services, et identifie alors la voiture de madame Choquette.

[10] Par mise en demeure de ses avocats du 21 janvier 2022, la demanderesse la met en demeure de cesser toute sollicitation déloyale auprès des clients de la demanderesse, de ne pas communiquer avec ceux-ci dans le but de leur offrir des services concurrents et de cesser de desservir les clients de la demanderesse qu'elle aurait sollicité de manière déloyale.³

[11] Malgré cela, madame Choquette aurait continué les gestes reprochés.

[12] Le 16 avril 2022, Québec inc. vend sa clientèle à un autre franchisé.

[13] Le 2 décembre 2022, elle intente la présente action et réclame des dommages à titre de perte de revenus et de perte de valeur de sa clientèle de même que des dommages moraux pour les troubles et inconvénients causés par sa conduite et par la cessation d'emploi sans préavis.

¹ Pièce P-2.

² Pièce P-3.

³ Pièce P-5.

ANALYSE ET DÉCISION

- **Québec inc. a-t-elle établi par preuve prépondérante son droit de réclamer des dommages contre madame Choquette?**

Manquements de madame Choquette à ses obligations de loyauté, de non-sollicitation et de non-communication avec les clients de la demanderesse

[14] En matière de contrat de travail, l'article 2088 du *Code civil du Québec* (C.c.Q.) impose au salarié l'obligation d'agir avec loyauté envers son employeur et de ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

[15] Cet article précise que ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat, et en tout temps quand l'information réfère à la réputation et la vie privée d'autrui.

[16] L'article 2089 C.c.Q. permet aux parties de stipuler par écrit et en termes exprès que même après la fin du contrat le salarié ne pourra faire concurrence à son employeur. Cependant, cette stipulation doit être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.

[17] Madame Choquette a souscrit dans son contrat d'emploi, à un engagement de non-sollicitation et de non-communication en ces termes :⁴

« 1. Je reconnais que les clients que je desservirai dans le cadre de mon emploi chez Adèle Ste-Julie St-Bruno sont la propriété exclusive de Adèle Ste-Julie St-Bruno à cet égard. Je m'engage à ce qui suit :

- 1.1) *À respecter en tous points la relation que Adèle Ste-Julie St-Bruno entretient avec chacun de ses clients et à agir, pendant mon emploi comme après la fin de cet emploi, de façon à ne rien faire, rien offrir de faire, qui pourrait diminuer ou altérer ces mêmes relations*
- 1.2) *À ne jamais solliciter ni directement ni indirectement aucun client pour lui suggérer de faire affaires avec moi-même ou avec un tiers*
- 1.3) *(...)*

⁴ Pièce P-2.

- 1.4) À ne jamais entrer en contact avec aucun(e) client(e) sans avoir obtenu l'autorisation préalable de mon employeur (ou d'un représentant autorisé à donner telle autorisation)

(...)

4. Dans la mesure où je manquerais à un ou plusieurs des engagements ci-haut mentionnés, je reconnais par la présente avoir été avisée que Adèle Ste-Julie St-Bruno aura tous droits de prendre contre moi toutes mesures et/ou tous recours que la compagnie jugera utile ou nécessaire. En conséquence, j'accepte de devoir rembourser à Adèle Ste-Julie St-Bruno tous frais légaux encourus pour faire observer ses droits. »

[18] Dans l'affaire *Lapointe c. Côté*⁵, le juge Pierre Coderre, J.C.Q., reprend les principes applicables au sujet d'une clause de non-sollicitation dans un contrat d'emploi :

[17] *En ce qui concerne la clause de non-sollicitation mentionnée à ce contrat, il interdit à madame Côté, pour une durée de temps illimité, de solliciter la clientèle du salon afin que celle-ci la suive dans son nouveau commerce à l'exception des membres de sa famille, d'amis ou clients qui seraient arrivés avec elle chez Lapointe de l'Ongle. Dans l'affaire Roulottes A & S Lévesque (1993) inc. c. Lévesque citée plus haut, la juge Alary écrit à cet égard :*

[72] *Dans l'affaire Martineau Provencher et Associés Itée c. Guay, la juge Louise Lemelin, adopte la définition de sollicitation qu'elle trouve au Petit Robert et au Petit Larousse :*

Action de solliciter. Invite, tentation insistante susceptible d'entraîner... Demande instante, démarche pressante. (Nouveau Petit Robert)

Prière, démarche instante en faveur de quelqu'un. (Petit Larousse)

[73] *Dans le Multi dictionnaire de la langue française, le mot sollicitation est défini comme suit :*

1. Action de solliciter.
2. Démarches pressantes (...)

[74] Ces définitions comportent un élément d'insistance ou de pression, que la jurisprudence considère comme étant nécessaire pour conclure à la sollicitation d'anciens clients.

[75] *La sollicitation doit être active :*

⁵ 2011 QCCQ 55; voir aussi *McArthur c. Bilodeau*, 2012 QCCQ 1297, par. 29-30.

Il est établi que l'incitation nécessite l'accomplissement d'un geste positif visant à amener une personne à agir d'une certaine façon.

[76] La simple communication avec l'ancienne clientèle est insuffisante pour déclencher les sanctions prévues à la clause de non-sollicitation. Ceci est d'autant plus vrai si la communication n'a que pour but d'informer le client que l'employé ou l'associé a quitté son poste.

[77] Une annonce publicitaire à la radio ou dans les journaux n'est pas une sollicitation active. L'incitation doit aller au-delà de l'invitation générale et impersonnelle.

(Références omises)

[18] Dans leur texte intitulé « Les décisions récentes portant sur la non-concurrence en droit de l'emploi : quelles sont les leçons à tirer », M^e Marie-Anne St-Pierre Plamondon et M^e Maude Grenier affirment :

L'employeur qui souhaite voir réussir un recours fondé sur une clause de non-sollicitation a non seulement le fardeau de démontrer la validité de la clause, mais encore il doit faire la preuve d'actes illégaux de sollicitation. En effet, la jurisprudence enseigne qu'une clause de non-sollicitation ne saurait, dans un contexte de libre marché, avoir pour effet d'interdire à un employé de desservir la clientèle de son ancien employeur, qui, de sa propre initiative, choisit de suivre cet employé soit dans sa nouvelle entreprise ou auprès de son nouvel employeur. Ainsi, l'employeur qui souhaite se prévaloir d'une clause de non-sollicitation dans le cadre d'un litige doit démontrer que l'ancien employé a, de manière pressante et persistante, posé des gestes afin que la clientèle desservie par son ancien employeur cesse de faire affaire avec ce dernier et le suive. Le défaut de ce faire entraînera le rejet de la requête en injonction ou du recours en dommages. » (références omises)(Le Tribunal souligne)

[19] Vu ce qui précède, pour réussir dans son action Québec inc. doit démontrer par preuve prépondérante la validité de la clause de non-sollicitation incluse dans son contrat et la preuve d'actes illégaux de sollicitation par madame Choquette.

[20] Elle doit également démontrer par preuve prépondérante les dommages qu'elle allègue avoir subis et leur lien avec les fautes alléguées.

[21] La preuve présentée à la Division des petites créances doit répondre aux règles habituelles de preuve. Ainsi, la partie à qui incombe la charge de la preuve doit l'établir de façon prépondérante au moyen d'éléments factuels pertinents en droit et en fait.

[22] La règle de la prépondérance de la preuve exige que celui à qui elle incombe démontre que l'existence des faits qu'il invoque est plus probable que leur inexistence. Il ne s'agit pas de démontrer par une certitude absolue ces faits⁶.

[23] En l'absence de prépondérance de preuve, la partie qui ne peut se décharger de son fardeau perd sa cause.

[24] Or, Québec inc. n'a pas démontré par preuve prépondérante que madame Choquette a agi de manière pressante et persistante et a posé des gestes afin que la clientèle desservie cesse de faire affaires avec elle et suive plutôt madame Choquette. Voici pourquoi.

[25] À l'audience, monsieur Carrière précise que les clients que madame Choquette aurait détournés sont au nombre de trois, à savoir :

- Madame Julie Chiasson, à qui Québec inc. rendait un service de ménage une fois par deux semaines à compter du 18 septembre 2020; madame Chiasson met fin au contrat le 5 janvier 2022.
- Madame Julie Gallagher, à qui Québec inc. rendait des services une fois par deux semaines à compter du 9 octobre 2020; madame Gallagher met fin au contrat le 18 janvier 2022.
- Madame Toula Yanakis, à qui Québec inc. rendait des services une fois aux deux semaines à compter du 7 octobre 2021; madame Yanakis met fin au contrat le 13 janvier 2022.

[26] Monsieur Carrière ne fait entendre aucune de ces clientes. Il constate qu'il y a très peu de temps avant la fin du contrat d'emploi de madame Choquette et la fin des contrats de services de ces clientes : il suppose que ces dernières ont été sollicitées par madame Choquette, ce qui explique qu'elles mettent fin à leurs contrats avec sa compagnie.

[27] Or, de simples hypothèses ne constituent pas une preuve prépondérante de ce que Québec inc. avance.

[28] Madame Choquette soutient à l'audience qu'elle n'a pas sollicité madame Chiasson ni madame Gallagher, alors qu'elle ne se souvient pas de madame Yanakis comme cliente.

[29] Elle produit deux déclarations de clientes qui affirment que madame Choquette ne les a pas sollicitées, ce sont plutôt elles qui ont demandé qu'elle travaille chez elles après avoir appris qu'elle avait mis fin à son contrat avec Québec inc.. Elles étaient très satisfaites de ses services, contrairement à ceux des autres employés de Québec inc.⁷

⁶ Art. 2803 et 2804 du *Code civil du Québec* (C.c.Q.).

⁷ *Témoignages* annexés à la contestation de madame Choquette et déposés au dossier de la Cour.

[30] L'une de ces déclarations est signée par monsieur Yves Robillard, le mari de madame Gallagher. Madame Choquette est incapable d'identifier la personne qui a signé la deuxième déclaration, elle ne se souvient pas de son nom.

[31] Certes, ces déclarations ne sont pas communiquées en vertu de l'article 555 du *Code de procédure civile* (C.p.c.), mais elles sont présentes dans le dossier depuis le dépôt de la contestation de madame Choquette soit depuis le 30 janvier 2023. Monsieur Carrière avait donc l'occasion de préparer une preuve contraire, s'il le jugeait opportun.

[32] À l'audience, il nie certains propos de la déclaration de monsieur Robillard, principalement au sujet de la qualité des services offerts par Québec inc. avant madame Choquette, mais il ne peut évidemment contredire la déclaration de monsieur Robillard quant aux circonstances faisant en sorte que madame Choquette travaille pour madame Gallagher et lui.

[33] Le Tribunal rappelle que même si la preuve révélait que madame Choquette a communiqué avec les clientes de Québec inc. pour les informer de la fin de son emploi avec cette dernière et sa disponibilité à travailler pour elles, il ne s'agirait pas pour autant de *sollicitation* défendue selon la jurisprudence rapportée plus haut : la preuve ne révèle pas d'insistance ou de pression de la part de madame Choquette sur ces clientes.

[34] Le Tribunal rappelle les enseignements de la juge Marie-France Bich dans un article cité fréquemment :⁸

« Il découle de ces principes que, de manière générale, le salarié qui quitte l'employeur est libre de mettre au service d'autrui ou de sa propre entreprise, l'expertise, les connaissances, les qualités qui sont siennes, et cela même s'il les a acquises ou enrichies au service de l'employeur: cela fait partie de son patrimoine personnel, peut-on dire, dont il peut disposer comme il veut en vue de gagner sa vie. Il peut de même, normalement, faire immédiatement concurrence à son ex-employeur et cela de diverses façons: en se mettant au service d'un concurrent, en fondant sa propre entreprise concurrente, en devenant actionnaire d'une entreprise concurrente, etc., et en cherchant à s'approprier la clientèle de l'ex-employeur. Ce faisant, cependant, le salarié ne doit pas user de moyens malhonnêtes, frauduleux ou abusifs (comme par exemple le dénigrement, les fausses représentations, les tromperies, les actes de désorganisation ou de parasitisme); il ne doit pas non plus se servir de renseignements confidentiels ou de biens (matériels ou intellectuels) qu'il se serait appropriés pendant son séjour chez l'ex-employeur; il ne doit pas détourner à son profit ou celui d'un tiers des occasions d'affaires dont il aurait pris connaissance chez l'ex-employeur. Bref, le salarié, à la cessation du contrat de travail, ne doit pas faire à son ancien employeur une concurrence dont les modalités vont à l'encontre des exigences de la bonne foi. » (Le Tribunal souligne)

⁸ Marie-France BICH, *La viduité post-emploi, Loyauté, Discrétion et autres clauses restrictives*, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la propriété intellectuelle*, 2003, Cowansville, Yvon Blais, 2003, pp. 305 et 306.

[35] Québec inc. n'a pas établi par preuve prépondérante que madame Choquette s'est livrée à du dénigrement ou de fausses représentations au sujet de Québec inc. : un courriel très concis d'une de ses clientes ne peut faire la preuve de ces gestes de la part de madame Choquette.⁹

[36] Monsieur Carrière précise que non seulement madame Choquette était tenue à une obligation de non-sollicitation, mais également à une obligation de non-communication avec les clients de Québec inc.

[37] Il ne peut s'agir ici que de communications que dans le but de solliciter la clientèle. Or, le Tribunal a déjà conclu qu'il n'y avait pas de preuve de sollicitation prohibée dans la présente affaire.

[38] Vu la jurisprudence et la doctrine citées plus haut, Québec inc. ne peut empêcher son employée de communiquer, de façon générale, avec ses clients.

[39] Vu ce qui précède, le Tribunal rejette les prétentions de Québec inc. sur ce premier point.

Omission de donner le préavis requis par le contrat d'emploi

[40] Madame Choquette ne contredit pas le témoignage de monsieur Carrière à l'effet que le matin du 11 janvier 2022, elle met fin abruptement au contrat d'emploi en laissant tout le matériel devant servir au ménage devant la porte du client chez qui elle devait travailler.

[41] Elle ne respecte donc pas l'exigence du contrat soit un préavis de 10 jours ouvrables.

• La demanderesse a-t-elle droit au montant réclamé?

[42] Le Tribunal a rejeté les prétentions de Québec inc. quant au premier motif de réclamation soit les manquements à la clause de non-sollicitation et de non-communication.

[43] Même s'il n'a pas à se prononcer sur les dommages à ce chapitre, le Tribunal ajoute que Québec inc. n'a pas fourni de preuve probante quant à sa réclamation de 6 648 \$ à ce sujet, ni quant à la perte de valeur de sa clientèle lors de la vente de la franchise en avril 2022.

[44] Monsieur Carrière témoigne par ailleurs des inconvénients causés par la résiliation sans préavis de son contrat d'emploi par madame Choquette, le matin du 11 janvier, juste avant d'entreprendre un ménage déjà prévu ce jour-là.

⁹ Pièce P-3.

[45] La demanderesse a perdu le prix des services chez le client cédulé ce jour-là, monsieur Carrière a dû réorganiser ses équipes de travail pour la semaine qui suit.

[46] Québec inc. réclame la somme de 2 000 \$ en raison des troubles et inconvénients causés par la *démission* sans préavis de madame Choquette. Or, la preuve présentée par monsieur Carrière ne permet pas d'accorder ce montant : Québec inc. avait déjà perdu les contrats de service de madame Chiasson qui s'est terminé le 5 janvier 2022 et celui de madame Yanakis, terminé le 13 janvier 2022. Selon toute probabilité, Québec inc. disposait alors d'effectifs pouvant combler l'absence de madame Choquette dans les jours suivant la résiliation de son contrat.

[47] Vu la preuve, et considérant que Québec inc. n'a pu rendre le service du 11 janvier, le Tribunal use de sa discrétion et lui accorde la somme de **200 \$** à ce chapitre.

[48] Vu le sort mitigé du litige, chaque partie paiera ses frais.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[49] **ACCUEILLE** en partie l'action de la demanderesse,

[50] **CONDAMNE** la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de **200 \$** avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* à compter du 21 janvier 2022,

[51] **LE TOUT**, chaque partie payant ses frais.

MONIQUE DUPUIS, J.C.Q.

Date d'audience : 10 mars 2026