

COUR DU QUÉBEC
« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-32-728050-255

DATE : 23 avril 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE BRIGITTE GOUIN, J.C.Q.

SVITLANA PALYUKH

Partie demanderesse

c.

MON RESTO SAINT-MICHEL

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] La Partie demanderesse, Svitlana Palyukh (**Palyukh**) réclame de la Partie défenderesse, Mon resto Saint-Michel (**Saint-Michel**) 5 000 \$ en dommages pour perte d'emploi et résiliation de contrat abusive.

[2] Tel qu'il appert d'un "Contrat de travail" intervenu entre les parties le 11 novembre 2024, Palyukh fut engagée comme salariée régulière à temps plein pour une période débutant le 11 novembre 2024 et devant se terminer le 31 mars 2025 à titre d'adjointe administrative à la direction¹.

¹ Pièce P-2

[3] Le Tribunal reproduit ici les termes pertinents du Contrat pour une meilleure compréhension du litige.

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre:

MON RESTO SAINT MICHEL, sise au 8550 Allée Léo-Bricault, MONTRÉAL, QG,
H1Z 0B4

Ci-après désigné comme « l'OBNL »

Et:

SVITLANA PALYUKH, domiciliée au [...], MONTRÉAL, OC, [...]

Ci-après désignée comme « PERSONNE SALARIÉE »

Lesquelles parties ont convenu de ce qui suit :

1. L'OBNL retient les services de **Mme Svitlana Palyukh**, comme salariée régulière à temps plein de l'OBNL pour une période débutant le **11 novembre 2024** et se terminant le **31 mars 2025**, à titre **d'adjoite administrative à la direction**.
2. La personne salariée exercera ses fonctions sous l'autorité de la direction. Une description des tâches ci-jointe (Annexe 1) fait partie intégrante du présent contrat. Le présent contrat s'applique selon les conditions qui prévalent dans la Politique de conditions de travail de Mon Resto Saint Michel.

(...)

5. La rémunération ci-dessus sera révisée à chaque année conformément à la politique salariale de l'OBNL et les moyens financiers de Mon Resto Saint Michel.
6. Le présent contrat se renouvelle automatiquement d'année en année, et ce, en début de l'année de référence après évaluation de la capacité financière de l'organisme.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce contrat le **11 novembre 2024**.

Personne salariée

Kartti Hamid, directeur

[4] Selon la version des faits de la demanderesse, elle aurait été remerciée sans motif aucun, contrairement aux termes de l'entente intervenue entre les parties.

[5] C'est ce pour quoi celle-ci réclame 5 000 \$, soit un salaire pour les mois de février et mars 2025, à raison de 20 \$ l'heure pour 35 heures par semaine, de même que troubles et inconvénients.

[6] Une Mise en demeure fut adressée le 28 avril 2025,² auquel a répondu Saint-Michel par la plume du directeur général, Kartti Hamid, référant celle-ci à la Politique des conditions de travail.

[7] Saint-Michel conteste la Demande, précisant que Palyukh fut effectivement embauchée par le biais d'un contrat à durée déterminée du 11 novembre 2024 au 31 mars 2025, mais qui prévoyait expressément l'application de la "Politique de la condition de travail" de l'organisme³.

[8] Tel qu'il appert de l'article 3.5 de la Politique, celle-ci était soumise à une période d'essai de trois mois. Durant cette période, la direction pouvait donc mettre fin au Contrat si elle jugeait que la personne salariée ne pouvait satisfaire aux exigences du poste.

[9] Les clauses sont reproduites ici pour une meilleure compréhension du litige :

3.5 Période d'essai

Une période **d'essai** suit la nomination de la personne salariée selon les termes suivants:

Nomination de la personne salariée régulier : Période d'essai de 3 mois.

Mutation de la personne salariée régulier: Période d'essai de 3 mois

Lors de l'embauche de la personne salariée temporaire, une période d'essai pourra être statuée selon la nature du poste et sa durée.

Lors de l'embauche de la personne salariée contractuel, une période d'essai pourra être statuée selon la nature du poste et sa durée. Dans tous les cas, la direction générale doit rencontrer la personne salariée à mi-chemin de sa période d'essai pour une première évaluation.

Si un ajustement est nécessaire suite à cette évaluation, un prolongement de la période d'essai est possible. La durée et les mécanismes subséquents d'évaluation sont déterminés par la direction. Des ententes préalables seront prises avec les personnes salariées réguliers qui intègrent un nouveau poste au cas où ils ne peuvent pas répondre à ses exigences.

Dans certains cas, durant la période d'essai, ou au terme de celle-ci, la direction peut mettre fin au contrat de la personne salariée, si elle juge qu'il ne peut satisfaire aux exigences de cette fonction.

(sic)

[10] La demanderesse a donc cessé l'emploi le 31 janvier 2025 avant la fin de la période d'essai, et ceci pour plusieurs motifs.

² Pièce P-3, en liasse

³ Pièce D-1 et pièce D-3

[11] En effet, la demanderesse Palyukh ne satisfaisait pas aux exigences du travail déléguant régulièrement ses responsabilités à d'autres employés dans d'autres secteurs refusant de compléter les tâches qui lui avait été remises, de même qu'incompréhension de certains éléments fondamentaux de comptabilité concernant de nombreuses erreurs à cet égard.

[12] Plusieurs rencontres et discussions eurent lieu entre l'employé Palyukh, de même que les responsables de Saint-Michel, mais sans amélioration aucune.

[13] Dans toute poursuite en justice, la Partie demanderesse doit démontrer au Tribunal par une preuve prépondérante le bien-fondé de ses prétentions conformément aux articles 2803 et 2804 du *Code civil du Québec* lesquels se lisent comme suit :

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.

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.

[14] Dans tout recours en dommages, la Partie demanderesse doit prouver, selon les mêmes règles de preuve la faute de la Partie défenderesse, les dommages subis, les liens de causalités entre la faute et les dommages.

[15] Dans le cas sous étude, le Tribunal est d'opinion que la Partie demanderesse n'a pas rencontrée son fardeau de preuve considérant l'application de la clause 3.5 de la Politique des conditions de travail, année 2024 de la défenderesse, Saint-Michel

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE la Demande de la Partie demanderesse, Svitlana Palyukh contre la Partie défenderesse, Mon resto Saint-Michel

AVEC FRAIS au montant de 118 \$, soit le timbre judiciaire.

BRIGITTE GOUIN, J.C.Q.

Date de l'audience : 13 avril 2026