

COUR DU QUÉBEC

Division des petites créances

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-32-719779-227

DATE : 28 avril 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MÉLANIE SAURIOL, J.C.Q.

BERNARD BESANCENOT

Demandeur

c.

**REGROUPEMENT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES FAMILLE DE
MONTRÉAL**

Défenderesse

JUGEMENT

APERÇU

[1] Bernard Besancenot travaille comme coordonnateur pour le Regroupement des organismes communautaires Famille de Montréal (le « **Regroupement** ») selon un contrat à durée déterminée s'étendant du 22 novembre 2021 au 22 novembre 2022. Ce poste relève du conseil d'administration du Regroupement.

[2] Le 21 septembre 2022, trois administrateurs du Regroupement informent M. Besancenot que son contrat ne sera pas renouvelé à l'échéance le 22 novembre 2022. Lors d'une rencontre subséquente, M. Besancenot informe le Regroupement qu'il ne

travaillera pas au-delà du 30 septembre 2022. Le Regroupement cesse de le payer à cette date.

[3] Monsieur Besancenot réclame 9 631,44 \$ au Regroupement, soit son salaire impayé pour la période du 1^{er} octobre au 22 novembre 2022, incluant une indemnité de vacances de 12 % ainsi qu'une contribution de 5 % au régime de retraite.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Le Regroupement devait-il suivre la procédure de congédiement prévue à la Politique de conditions de travail pour mettre fin au contrat?
- b) Monsieur Besancenot a-t-il démissionné de son poste avant la fin de son contrat?

[5] Le Tribunal conclut que le Regroupement n'avait pas à suivre la procédure prévue à la Politique et que M. Besancenot a démissionné de son emploi avant l'échéance de son contrat. Ainsi, le Regroupement ne doit aucune somme à M. Besancenot. Voici pourquoi.

ANALYSE

- a) **Le Regroupement devait-il suivre la procédure de congédiement prévue à la Politique de conditions de travail pour mettre fin au contrat?**

[6] Le Regroupement a adopté une Politique de conditions de travail (la « **Politique** ») prévoyant notamment, à son article 7, les modalités applicables dans les cas de congédiement. Cette procédure prévoit ce qui suit :

7. Congédiement

7.1. Une personne salariée ne peut être congédiée que pour des raisons justes et suffisantes. Le congédiement relève de la compétence du conseil d'administration. À moins d'une faute grave, la procédure de congédiement doit se faire

7.2. Procédure de congédiement

7.2.1. Un avertissement écrit doit être donné à la personne salariée régulière par le conseil d'administration ou son mandataire pour l'aviser du comportement à corriger ou des changements souhaités et expliquant clairement le ou les motifs de grief.

7.2.2. Dans les cinq jours suivant la réception de l'avis écrit, la personne salariée peut demander une rencontre avec le conseil d'administration ou le mandataire pour discuter du problème.

7.2.3. Deux semaines après l'avis écrit ou la rencontre avec le conseil d'administration, s'il n'y a toujours pas satisfaction, la personne salariée est avisée par écrit de son congédiement et des raisons qui le motivent par le conseil d'administration ou son mandataire.

7.2.4. Le conseil d'administration se réserve le droit de suspendre ou mettre fin au contrat de travail immédiatement s'il juge que la personne salariée a commis une faute grave et nuisible à l'organisme. Le fardeau de la preuve incombera au conseil d'administration.

[reproduit tel quel]

[7] Monsieur Besancenot prétend que le Regroupement n'a pas respecté la procédure énoncée dans la Politique, de sorte qu'il n'aurait pas été possible, selon lui, de mettre fin à son emploi de la manière dont cela a été fait.

[8] La position du Regroupement est qu'une fin de contrat n'est pas assimilable à un congédiement et que par conséquent la procédure prévue à la Politique n'a pas à être suivie.

[9] En l'espèce, il s'agit du premier contrat à durée déterminée conclu entre les parties. L'employeur était en droit de ne pas le renouveler à son échéance sans qu'il ne s'agisse d'un congédiement¹.

[10] Monsieur Besancenot ne peut prétendre avoir droit au renouvellement de son contrat. Celui-ci pouvait prendre fin de plein droit à l'échéance prévue.

[11] Bien qu'ils n'y aient pas été tenus, les administrateurs ont choisi d'informer M. Besancenot deux mois à l'avance de leur décision de ne pas renouveler le contrat, dans un souci de transparence et de prévisibilité.

[12] Le Regroupement n'a pas congédié M. Besancenot; il a simplement décidé de ne pas renouveler son contrat.

[13] Le Regroupement n'était donc pas tenu d'appliquer la procédure prévue à l'article 7 de la Politique, laquelle concerne les situations de congédiement.

¹ *Dorgebray c. Noorts*, 2010 QCCS 179; *Morin c. Langlois*, J.E. 2001-1980 (C.S.) (appel rejeté (C.A., 2004-02-17) 500-09-011450-012, J.E. 2004-662, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2004-06-25) 30250).

b) Monsieur Besancenot a-t-il démissionné de son poste avant la fin de son contrat?

[14] Monsieur Besancenot prétend, puisqu'il bénéficie d'un contrat à durée déterminée, qu'il doit être rémunéré jusqu'à l'échéance de celui-ci, soit jusqu'au 22 novembre 2022.

[15] Le Regroupement prétend que M. Besancenot a démissionné avant l'échéance de son contrat, et donc qu'il n'a pas à être rémunéré au-delà du 30 septembre 2022.

[16] Lors de la rencontre du 21 septembre 2021, trois administrateurs du Regroupement, soit le président, Steeve Dupuis, Isabel Molinet et Isabelle Boisvert, informent M. Besancenot que son contrat ne sera pas renouvelé à son échéance.

[17] Les modalités entourant la fin de son contrat seront discutées ultérieurement, notamment en ce qui concerne la manière dont les choses se termineront et les tâches à prioriser.

[18] Les administrateurs proposent à M. Besancenot de se rencontrer deux semaines plus tard, afin de lui laisser un temps de réflexion et d'adaptation à la suite de l'annonce de la décision. Monsieur Besancenot demande toutefois de tenir cette rencontre le 23 septembre 2022.

[19] Une rencontre a donc lieu le 23 septembre 2022 entre M. Besancenot, M. Dupuis et Mme Boisvert. Lors de cette rencontre, M. Besancenot leur remet un document dans lequel il indique qu'il ne travaillerait pas au-delà du 30 septembre 2022. Le document précise notamment ce qui suit :

- « Fin du contrat 30 septembre »;
- Télétravail jusqu'au 30 septembre 2022;
- Certaines tâches ne seront plus accomplies;
- Liste des dossiers en cours;
- « Vendredi 30 remise des clés et du téléphone »;
- Taux horaire supérieur à celui prévu au contrat advenant que le Regroupement souhaite faire appel à ses services de façon ponctuelle après son départ.

[20] Les administrateurs sont déçus de la décision de M. Besancenot de ne pas travailler jusqu'au dernier jour de son contrat, soit le 22 novembre 2022. Ils soulignent

qu'en tant qu'administrateurs bénévoles cela va occasionner un surplus à leurs tâches, ce qui se matérialisa dans les faits.

[21] Bien que M. Besancenot fût lié par un contrat de travail à durée déterminée, le Tribunal conclut qu'il a démissionné de son emploi avant l'échéance prévue. En cessant de fournir sa prestation de travail à compter du 30 septembre 2022, il n'a pas droit à une rémunération après cette date².

[22] Pour avoir droit à l'entièreté de la rémunération prévue, il lui incombait de maintenir une prestation de travail jusqu'à la fin de celui-ci. Le Regroupement souhaitait d'ailleurs qu'il demeure en poste jusqu'au terme convenu. Le Tribunal rejette donc la réclamation de salaire de M. Besancenot pour la période du 1^{er} octobre au 22 novembre 2022.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE la demande avec frais de justice de 207 \$.

MÉLANIE SAURIOL, J.C.Q.

Date d'instruction : 31 mars 2025

² *Duchesneau c. Bedford (Ville de)*, D.T.E. 2003T-594 (C.S.); *Mathieu c. Régnald Mathieu inc.*, J.E. 2000-235 (C.S.) (appel rejeté (C.A., 2002-09-12), 500-09-009104-001, SOQUIJ AZ-02019650); *Sewell et Centre d'accueil Horizons de la jeunesse/Youth Horizons*, (T.A., 1982-08-30), SOQUIJ AZ-82141381, D.T.E. T82-634, [1982] T.A. 1234.