

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL.

N° : **500-17-119876-228**

DATE : 22 janvier 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE JEAN-FRANÇOIS ROBERGE., J.C.S.

THOMAS MONTZENIGOS
Partie demanderesse.
c.
ALIMENTS SUNCHEF INC.
et
ALIMENTS BVEGGIE INC.
et
THEODORE ELIOPOULOS
Parties défenderesses.

JUGEMENT

APERÇU.....	2
QUESTION EN LITIGE.....	2
DROIT APPLICABLE.....	3
ANALYSE.....	5
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :.....	12

APERÇU

[1] Monsieur Thomas Montzenigos (**l'Employé**) est le vice-président exécutif de *Aliments Sunchef inc.* (**l'Employeur**) de 2017 à 2021 jusqu'à sa fin d'emploi. Il réclame aujourd'hui 393 647,06 \$ pour une indemnité de délai-congé et 25 000 \$ en dommages-intérêts compensatoires. Il réclame solidairement ces montants à l'Employeur, de même qu'à *Bveggie inc.* (**Bveggie**) et à Monsieur Theodore Eliopoulos qui est le président, administrateur et actionnaire de ces deux entreprises (**le Président**).

[2] L'Employé prétend qu'il a été congédié sans cause juste et suffisante fin octobre 2021, et qu'il a droit à une indemnité de délai-congé de 11 mois incluant le salaire de base, les avantages liés au régime de retraite, et un boni. L'Employé prétend également que l'ensemble des défendeurs ont commis une faute distincte qui ne respecte pas les exigences de la bonne foi dans les circonstances de la fin d'emploi et lorsqu'on lui a refusé de devenir actionnaire de Bveggie.

[3] L'Employeur prétend que l'Employé n'a pas droit à une indemnité de délai-congé pour deux raisons. D'abord, l'Employeur a mis fin à l'emploi pour un motif sérieux, car des gestes qui ont été posés postérieurement par l'Employé violent son obligation de loyauté. Ensuite, l'Employé n'a pas mitigé ses dommages, principalement parce qu'il a refusé l'offre d'emploi reçue en octobre 2021 de devenir vice-président de Bveggie aux mêmes conditions. L'Employeur prétend également qu'aucune faute n'a été commise par rapport à la fin d'emploi ou aux discussions quant à un éventuel actionariat dans Bveggie. Notons que Bveggie et le Président allèguent les mêmes moyens de défense.

[4] Les parties ont convenu des admissions suivantes dans la déclaration commune d'inscription datée du 6 juin 2024. Le 7 octobre 2013, l'Employeur a embauché l'Employé. Du 1^{er} avril 2017 jusqu'à la fin de son emploi l'Employé occupait le poste de vice-président exécutif. L'Employé a donc été à l'emploi de l'Employeur durant 8 ans. L'Employé occupe un nouvel emploi depuis le 26 septembre 2022. Dans l'éventualité d'un jugement final condamnant l'Employeur à payer à l'Employé une somme d'argent, Bveggie et le Président seront responsables solidairement avec l'Employeur du paiement de cette somme. Notons que la liste des admissions ne comporte pas la date précise de la fin de l'emploi.

QUESTION EN LITIGE

[5] Afin de trancher le litige entre les parties, le Tribunal répond à la question suivante : « L'Employeur a-t-il congédié l'Employé sans motif sérieux ou sans respecter les exigences de la bonne foi, et quelle est la valeur de l'indemnité de départ et des dommages-intérêts le cas échéant ?

[6] Notons que le fardeau de preuve en droit civil d'un demandeur est celui de la prépondérance des probabilités¹. Pour qu'une preuve soit de qualité probante, le fait

¹ Art. 2803 et 2804 C.c.Q.

allégué doit non seulement être possible, mais il doit être plus probable qu'improbable². La force probante d'un témoignage est laissée à l'appréciation du Tribunal³. La preuve doit être claire et convaincante pour conclure que le fait existe. En cas de version contradictoire, c'est la version la plus vraisemblable et réaliste qui est retenue, et elle sera généralement documentée ou corroborée.

DROIT APPLICABLE

[7] Le *Code civil du Québec* (C.c.Q.) prévoit un régime particulier pour le contrat de travail qui déroge à la règle de l'irrévocabilité des contrats en droit civil⁴. Ainsi, l'employeur peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée de son employé non syndiqué, mais il doit alors lui verser une indemnité raisonnable à titre de délai de congé⁵.

[8] Les articles 2091 et 2092 C.c.Q. prévoient le droit à l'indemnité de délai-congé résultant d'une fin d'emploi et ce droit à une indemnité raisonnable est d'ordre public⁶. Le délai-congé est à l'avantage des deux parties, car les objectifs sont d'une part d'indemniser le salarié pendant une durée suffisante afin qu'il puisse se consacrer à retrouver un nouvel emploi comparable sans subir des pertes économiques, et d'autre part permettre à l'employeur de le remplacer⁷.

[9] L'évaluation de la durée du délai-congé est une question hautement factuelle⁸. L'indemnité de délai-congé comprend généralement tous les avantages pécuniaires faisant partie de la rémunération globale du salarié, incluant les bonis et les augmentations⁹. La valeur de l'indemnité de départ versée au salarié est fondée sur

² *F.H. c. Mc Dougall*, 2008 CSC 53, par. 40, 46 et 49.

³ Art. 2845 C.c.Q. ; *Claveau c. Pilotte*, 2020 QCCS 1176 par. 73 ; *Brunet c. Blais*, 2015 QCCS 2486, par. 43.

⁴ Art. 1439 C.c.Q. ; *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500, par. 20.

⁵ Art. 2091 et 2092 C.c.Q. ; *Isidore Garon ltée c. Tremblay* ; *Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2 par. 36-37, 172-174 ; *Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc.*, 2014 CSC 51, par. 30-31 ; *Quigley c. Placements Banque Nationale inc.*, 2018 QCCA 27, par. 76-78.

⁶ *Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc.*, 2014 CSC 51, [2014] 2 R.C.S. 514, par. 53-55 ; *Isidore Garon ltée c. Tremblay* ; *Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27, par. 60 ; *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 par. 42-43 ; *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 22 ; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476, par. 33 et 164 ; *Betanzos c. Premium Sound 'N' Picture Inc.*, 2007 QCCA 1629, par. 6-8.

⁷ *Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc.*, 2014 CSC 51, par. 48-50 ; *Langlais c. Sennheiser Canada inc.*, 2020 QCCA 723, par. 29.

⁸ *Isidore Garon ltée c. Tremblay* ; *Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2 par. 172 ; *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 19, 35-36 ; *Leyne c. PSP Investments*, 2022 QCCA 407 par. 14-15.

⁹ *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 48 ; *Fieldturf Tarkett Inc. (Tarkett inc.) c. Gilman*, 2014 QCCA 147 par. 18 ; *Aksich c. Canadian Pacific*

l'analyse contextuelle de plusieurs facteurs : ancienneté chez l'employeur, âge et état de santé du salarié, nature et importance du poste occupé, les responsabilités assumées, la possibilité d'obtenir un poste équivalent considérant son expérience, sa formation et ses compétences, etc.¹⁰. La jurisprudence a déjà attribué des indemnités de départ allant jusqu'à 24 mois, mais il ne s'agit pas d'un plafond absolu¹¹.

[10] L'article 2094 C.c.Q. prévoit l'exception du motif sérieux pour ne pas verser l'indemnité de délai-congé. Le motif sérieux doit être imputable à l'autre partie. Peuvent être considérés comme un motif sérieux de congédiement l'incompétence, l'incapacité ou l'insuffisance du salarié, si cela lui a été signalé formellement et qu'il n'y a pas remédié en temps utile¹². À l'inverse, les difficultés économiques vécues par un employeur ne constituent pas un motif sérieux qui lui permet de ne pas verser une indemnité de départ¹³.

[11] L'article 2088 C.c.Q. prévoit que le salarié a un devoir de loyauté à l'égard de son employeur. La violation grave ou répétée de cette obligation peut éventuellement correspondre à un motif sérieux¹⁴. C'est souvent l'usage d'informations confidentielles qui est soulevé par l'employeur qui a par ailleurs le fardeau de preuve de démontrer l'usage fautif par le salarié¹⁵. Précisons que le devoir de loyauté post-contractuel ne dure que pour un temps raisonnable et il n'interdit pas toute concurrence¹⁶.

[12] Le fardeau de preuve de démontrer le motif sérieux qui justifie la résiliation du contrat sans verser le préavis de départ, tout comme le manquement au devoir de loyauté incombe à l'Employeur.

Railway, 2006 QCCA 931, par. 128 ; *Graceffa c. Ivanhoé Cambridge inc.*, 2025 QCCA 504 par. 50 ; *Rippeur c. Société canadienne des postes*, 2016 QCCS 1696.

¹⁰ *Golf des Quatre Domaines inc. c. Bélanger*, 2024 QCCA 620 par. 52-43 ; *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 par. 46-47 ; *Atwater Badminton and Squash Club Inc. c. Morgan*, 2014 QCCA 998 par. 16.

¹¹ *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 par. 46-47 ; *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 34-36 ; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 par. 124, 127.

¹² *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Laplante*, 2005 QCCA 788 par. 13-14 ; *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Centre de services scolaire des Monts-et-Marées*, 2024 QCCA 1280 par. 21.

¹³ *CMP Advanced Mechanical Solutions Ltd. c. Snow*, 2012 QCCA 1692 par. 9 ; *Maislin c. Groupe Boutin inc.*, 2022 QCCS 412 par. 178 ; *Melanson c. Groupe Cantrex Nationwide*, 2014 QCCS 394, par. 21-23 ; *Villeneuve c. Déco-lam inc.*, 2017 QCCQ 4593 par. 32.

¹⁴ *Brunelle c. Coopérative d'Alentour*, 2015 QCCA 2163 par. 8-9 ; *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, 2007 QCCA 676 par. 44 ; *Fractal Systems Inc. c. Dehkissia*, 2022 QCCA 393 par. 19-20.

¹⁵ *Pharmacie Jean-Sébastien Blais inc. c. Pharmacie Éric Bergeron et André Vincent inc.*, 2016 QCCS 1306 par. 75, 76, 79 ; *Caisse populaire Desjardins du Nord de la Beauce c. Fortier*, 2016 QCCS 961 par. 38 ; *Ligue de soccer de Montréal c. Tubiana*, 2014 QCCS 6639 par. 18.

¹⁶ *Sahlaoui c. 2330-2029 Québec inc. (Médecus)*, 2021 QCCA 1310 par. 54-55, 59-63 ; *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, 2007 QCCA 676 par. 42.

[13] Le salarié a l'obligation de minimiser ses dommages¹⁷. Cette obligation de moyens comporte deux composantes : 1) celle de fournir un effort raisonnable pour trouver un nouveau travail dans le même domaine ou dans un domaine similaire, et 2) celle de ne pas décliner d'offres d'emploi qui peuvent être qualifiées de raisonnables dans les circonstances¹⁸. Cela peut impliquer que le salarié retourne temporairement travailler chez l'employeur qui l'a congédié s'il n'existe pas d'obstacles à la reprise et que les circonstances s'y prêtent¹⁹.

[14] Le fardeau de preuve revient à l'employeur de démontrer que le salarié n'a pas mitigé ses dommages et de prouver que ce défaut a aggravé le préjudice²⁰.

[15] En droit du travail, le salarié peut réclamer un dommage-intérêt additionnel lorsque l'employeur ne respecte pas les exigences de la bonne foi dans les circonstances de la fin d'emploi²¹. La résiliation du contrat d'emploi sera considérée comme abusive si elle est faite « avec malice ou mauvaise foi », ou si une faute non intentionnelle est commise, mais qu'elle engendre « un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation. »²² La résiliation sera fautive notamment si l'employé subit un préjudice sérieux à sa réputation, ou est congédié de manière humiliante, dégradante ou blessante²³.

ANALYSE

[16] À la lumière de la preuve, le Tribunal estime que l'Employeur congédie l'Employé sans cause, mais qu'il respecte les exigences de la bonne foi par rapport à la fin d'emploi.

¹⁷ Art. 1479 C.c.Q. ; *Isidore Garon ltée c. Tremblay ; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2 par. 36 et 172 ; *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500, par. 23 ; *Sobeys Québec inc. c. Raby*, 2021 QCCA 635, par. 47 ; *GVE Global Vision inc. c. Tesson*, 2021 QCCA 873, par. 34-38 ; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476, par. 46 ; *Atwater Badminton and Squash Club Inc. c. Morgan*, 2014 QCCA 998, par 14-15 ; *Groupe DMR inc. c. Benoît*, 2006 QCCA 1357, par. 13 ; *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, 1994 (Canlii) 5837 (QC CA) ; *Lang c. 137579 Canada inc.*, 2021 QCCS 5992, par. 129-132 ; *Michaud c. Qualum inc.*, 2020 QCCS 326, par. 159-160, 165.

¹⁸ *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 39-40 ; *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, par. 110 ; *Standard Radio inc. c. Doudeau*, 1994 CanLII 5840 (QC CA) p.4.

¹⁹ *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*, 2008 CSC 20 (CanLII) par. 28, 30

²⁰ *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 par. 41 ; *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, par. 111-112.

²¹ Art. 6, 7, 1375 C.c.Q. ; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 par. 121-122.

²² Art. 2091 et 2092 C.c.Q. ; *Ponce c. Monrusco & Associés Inc.*, 2008 QCCA 329, par. 22 ; *IBM Canada Ltd. c. D.C.*, 2014 QCCA 1320, par. 118-120 ; *Garneau c. Gestion Universitas inc.*, 2018 QCCA 1525, par. 22, 23 et 26.

²³ *Bristol-Myers Squibb Canada inc. c. Legros*, 2005 QCCA 48, par. 31 et 32 ; *Shire Biochem Inc. c. King*, 2003 (Canlii) (C.A.) par. 23 et 24 ; *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, 1994 (Canlii) 5837 (QC CA) par. 12 et 13 ; *Paquet c. Univins et spiritueux Canada inc.*, 2020 QCCS 624, par. 67 et 68.

L'Employé mitige ses dommages et il a droit à une indemnité de départ qui correspond à une durée de 11 mois pour une valeur de 214 897,06 \$. Voici pourquoi.

[17] Premièrement, l'Employé apprend avec certitude le 31 octobre 2021 que l'Employeur a mis fin à son emploi.

[18] En effet, l'Employé réalise le dimanche 31 octobre 2021 que son courriel et ses codes d'accès sont inactifs. Il écrit un courriel au Président le 31 octobre à 12h 09 pour lui demander pourquoi²⁴. Son courriel se lit ainsi : « Terry Both my emails and alarm code have been disabled. Please let me know what's going on. ²⁵» Le Président lui répond le 31 octobre à 13h 30 que son emploi est terminé, et qu'il communiquera avec lui dans les jours suivants pour clarifier la situation²⁶.

[19] Cet échange de courriel survient après une très brève rencontre entre l'Employé et le Président qui a eu lieu le vendredi 29 octobre 2021. À cette occasion, l'Employé espérait que le Président lui propose une offre pour devenir actionnaire dans Bveggie qui a été créée en septembre 2019²⁷. Il est admis que des discussions sur ce sujet ont eu lieu environ à 8 reprises dans les derniers mois, et que l'Employé a été très impliqué dans la création et la mise en œuvre de Bveggie. L'Employeur lui a plutôt proposé une offre de vice-président salarié chez Bveggie, soit la même offre que celle transmise lors d'une rencontre tenue le 14 octobre 2021²⁸. Ils se sont quittés en désaccord et émotifs.

[20] Dans les circonstances, le Tribunal estime qu'il est plus vraisemblable que l'Employé n'a pas la certitude qu'il est congédié le 29 octobre, et qu'il croit encore être à l'emploi de l'Employeur le 31 octobre. L'Employé ne sait pas que le refus de l'emploi chez Bveggie mènera à sa fin d'emploi immédiate. La preuve ne démontre pas que l'Employeur lui a donné le choix clair entre l'acceptation de l'offre d'emploi chez Bveggie ou la fin immédiate de son contrat de travail chez l'Employeur Aliments Sunchef. Précisons que ce sont des personnes morales distinctes, bien que le Président soit l'administrateur des deux entreprises.

[21] L'argument que l'Employé aurait dû savoir que son contrat d'emploi prendrait fin s'il n'acceptait pas l'offre de Bveggie n'est pas retenu. Bien que l'Employeur ait cessé environ 85 % de ses activités de transformation du poulet en juillet 2021 à la suite de la perte d'un contrat avec *Olymel*, il maintient des activités d'achat et vente de produits de volaille pour un chiffre d'affaires significatif de plusieurs millions par année, le chiffre de 34 millions ayant été évoqué à l'audience pour donner un ordre de grandeur. Les opérations commerciales de l'Employeur ne sont pas terminées et la transformation de la très grande usine d'Anjou pour intégrer de l'équipement en vue d'une production de

²⁴ Pièce D-6.

²⁵ Pièce D-6.

²⁶ Pièce D-6.

²⁷ Pièce P-6.

²⁸ Pièce P-11.

produits de substitut de viande à base de protéine végétale (hamburger, saucisse, etc.) pour l'entreprise américaine *Beyond Meat* est en cours.

[22] À titre de vice-président exécutif, il est admis que l'Employé est impliqué dans toutes les activités de l'entreprise (développement, mise en marché, ressources humaines, etc.), à l'exception des finances qui sont gérées par un vice-président aux finances. Il est admis que le Président n'est pas impliqué dans les activités quotidiennes et les opérations de l'entreprise. L'Employé peut légitimement croire que son contrat de travail à durée indéterminée se poursuivra pendant un certain temps, car il y a du travail à faire sous sa responsabilité. D'ailleurs, il recevra encore son salaire pendant 4 semaines, comme démontré par ses talons de paie en novembre 2021²⁹.

[23] Deuxièmement, l'Employeur met fin au contrat de travail de l'Employé sans cause et sans motif sérieux.

[24] En effet, il est admis que l'Employé est compétent et efficace dans son rôle de vice-président exécutif, et aucune plainte n'a été formulée à son égard. Bien qu'une perte de confiance ait vraisemblablement découlé de leurs rencontres les 14 octobre et 29 octobre 2021, cela ne constitue pas un motif sérieux qui justifie de ne pas verser une indemnité de départ³⁰. Même une éventuelle abolition de poste ne constitue pas un motif sérieux qui justifie de ne pas verser une indemnité de délai-congé³¹. Le motif sérieux invoqué par l'Employeur doit être imputable à l'Employé.

[25] L'argument de l'Employeur selon lequel l'Employé aurait manqué à son devoir de loyauté n'est pas démontré de manière prépondérante. L'Employeur soutient qu'après la fin de l'emploi, l'Employé aurait discuté avec des représentants de Beyond Meat par rapport à un litige judiciaire en cours entre l'Employeur et le Ministère de la sécurité publique et de la protection civile, pour la contestation d'amendes imposées par l'Agence des services frontaliers du Canada³². Ces allégations de l'Employeur ne sont soutenues par aucun document ni corroborées par un témoin indépendant. Ce sont des hypothèses qui ne sont pas fiables. Or, les simples soupçons ne suffisent pas pour résilier le contrat sans préavis et sans verser l'indemnité³³.

[26] À l'audience, l'Employé admet avoir confirmé l'existence d'un litige judiciaire aux personnes qu'il a rencontrées pendant sa recherche d'un nouvel emploi et qui lui ont posé la question. Or, il affirme n'avoir donné aucun détail ni commenté l'affaire. L'existence du

²⁹ Pièce P-5.

³⁰ *Premier Tech Itée c. Dollo*, 2015 QCCA 1159 par. 77-79 ; *Dalpé c. Valeurs mobilières Desjardins inc.*, 2018 QCCS 3346 par. 139.

³¹ *CMP Advanced Mechanical Solutions Ltd. c. Snow*, 2012 QCCA 1692 par. 9 ; *Maislin c. Groupe Boutin inc.*, 2022 QCCS 412 par. 178 ; *Dehkissia c. Fractal Systems Inc.*, 2020 QCCS 2510 par. 168.

³² Exposé sommaire modifié des moyens de défense orale de la défenderesse Aliments Sunchef, daté du 19 juin 2023 paragraphe 19 ; Pièces P-4, P-7 ; Dossiers T-1654-18, T-2167-18.

³³ *Graceffa c. Holding Otéra Capital inc.*, 2020 QCCS 3058 par. 81-84 ; *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) c. Optimoule inc.*, 2023 QCCQ 6714 par. 184, 186, 187, 189.

recours à la Cour fédérale est publique et le plume est disponible à tous sur l'internet³⁴. Il ajoute que plusieurs entreprises dans le secteur de la volaille sont dans un litige de même nature pour contester les amendes imposées pour droits de douane impayés par l'Agence des services frontaliers du Canada à la suite d'un audit généralisé des entreprises dans le domaine.

[27] Troisièmement, l'Employé a mitigé les dommages qui résultent de sa fin d'emploi, et il a effectué des démarches pour ne pas les aggraver.

[28] En effet, l'Employé témoigne qu'il a rejoint ses contacts dès novembre 2021 et effectué des recherches d'emploi de manière continue. Cela est corroboré avec des courriels et messages textes³⁵. L'Employé travaille depuis plus de 25 ans dans l'alimentaire, en particulier la volaille qui est un secteur niché. La recherche d'un emploi de haut gestionnaire dans ce domaine peut prendre un certain temps. Dès février 2022, il engage des discussions avec *Novo Volaille* et de manière continue au fil des mois suivants, ce qui mènera à son embauche à titre de président le 26 septembre 2022. Ce qui correspond à 11 mois et peut être considéré comme raisonnable dans les circonstances. Il n'a donc pas aggravé les dommages étant donné ses démarches actives.

[29] Ajoutons que l'Employé a mitigé les dommages qui résultent de sa fin d'emploi lorsqu'il a démarré en novembre 2021 l'entreprise *Tanda inc.* qui œuvre dans l'achat-vente de produits de volaille³⁶. Les états financiers décrivent un profit net de 92 811,31 \$ entre le 6 décembre 2021 et le 26 septembre 2022³⁷. L'Employé a donc généré des revenus dès le mois suivant la fin de son emploi, et les profits nets seront déduits de l'indemnité de départ due. Cela est à l'avantage de l'Employeur qui ne peut donc pas le reprocher à l'Employé.

[30] L'argument selon lequel l'Employé n'a pas mitigé ses dommages, car il a refusé l'offre d'emploi au sein de *Bveggie* n'est pas retenu. L'Employé apprend le 31 octobre 2021 qu'il est congédié³⁸. À l'audience, ni l'Employé ni le Président n'ont affirmé clairement que l'offre d'emploi chez *Bveggie* était valide après le 29 octobre. Aucun document ne permet de croire que l'offre est valide après cette date.

[31] La naissance de l'obligation pour l'Employé de mitiger ses dommages débute au moment où il apprend la fin de son emploi et qu'elle devient effective³⁹. C'est à partir de ce moment qu'il peut limiter l'étendue du préjudice⁴⁰. Or, l'offre d'emploi chez *Bveggie* lui

³⁴ Pièce P-7 ; *Ligue de soccer de Montréal c. Tubiana*, 2014 QCCS 6639 par. 18.

³⁵ Pièces P-9, D-5.

³⁶ Pièce P-14 ; *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500 par. 23 ; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476 par. 46.

³⁷ Pièces P-12, P-12A, P-13, P-15, P-15A.

³⁸ Pièce D-6.

³⁹ Art. 1479 C.c.Q. ; *Administration portuaire de Québec c. Fortin*, 2017 QCCA 315 par. 19, 20.

⁴⁰ Jean-Louis Baudoin, Patrice Deslauriers, Benoît Moore, *La responsabilité civile. Volume 1 : Principes généraux*. 9^e éd. 2020, Yvon Blais, p. 520-522 ; Vincent Karim, *Les obligations*, 6^e éd., Montréal,

est présentée antérieurement à l'annonce de sa fin d'emploi chez Aliments Sunchef. En effet, l'offre d'emploi chez Bveggie est présentée le 14 octobre et le 29 octobre. La preuve ne démontre pas de manière prépondérante que l'offre d'emploi est toujours valide le 31 octobre lorsqu'il apprend qu'il est congédié. Ajoutons en complément qu'il ressort plutôt de la preuve et des procédures judiciaires que l'Employeur propose le 3 novembre 2021 une offre de règlement liée à la fin d'emploi⁴¹.

[32] Quatrièmement, l'évaluation de l'indemnité de départ de l'Employé n'inclura pas la valeur d'un boni, car l'Employeur ne le verse pas de manière régulière et continue.

[33] Il est admis que l'Employé a reçu un boni de performance en avril 2021⁴². L'Employé allègue que le 390 000 \$ versé se qualifie de boni, alors que l'Employeur estime que le boni est de 190 000 \$, et que le 200 000 \$ est un ajustement salarial de 50 000 \$ par année pour les années 2017 à 2021. Ce débat importe peu ici, car la preuve prépondérante démontre que l'Employeur n'a pas de politique claire et régulière ni d'historique pour l'attribution de bonis, et que le contrat de travail de l'Employé ne comporte aucune modalité précise par rapport au versement d'un boni. Ainsi, l'attribution d'un boni est aléatoire et discrétionnaire selon la volonté du Président⁴³. Ce qui ne respecte pas les exigences établies par la jurisprudence⁴⁴.

[34] Cinquièmement, la durée de l'indemnité de départ est fixée à 11 mois et sa valeur est fixée à 214 897,06 \$ sur la base du salaire annuel et des contributions à la retraite, moins la déduction des bénéfices nets générés par *Tanda inc.*.

[35] L'Employé a débuté son nouvel emploi en septembre 2022, ce qui correspond à 11 mois depuis la fin de son emploi. Le Tribunal estime que l'octroi d'une indemnité de départ de 11 mois est raisonnable pour un haut gestionnaire stratégique dans un secteur d'activité niché, qui avait environ 500 employés en même temps sous sa responsabilité, avec des évaluations de rendement au-delà des attentes qui lui ont permis d'obtenir une promotion, âgé de 53 ans et qui cumule 8 ans d'expérience avec le même employeur⁴⁵.

Wilson & Lafleur, 2024, par. 4622, 4623 ; Georges Audet, Robert Bonhomme et Clément Gascon et al., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2025 (feuilles mobiles, mise à jour n° 34 : 1, octobre 2025), partie 1, ch. 7, section 7.4, par. 7.1.10, 7.1.11, 7.1.12.

⁴¹ Exposé sommaire modifié des moyens de défense orale de la défenderesse Aliments Sunchef, daté du 19 juin 2023 paragraphe 15 ; Pièce P-3, Lettre de mise en demeure du demandeur ; Pièce P-4, Réponse du 22 décembre 2021 de l'avocat des défendeurs à la lettre de mise en demeure du 14 décembre 2021.

⁴² Pièces P-5, P-8.

⁴³ Interrogatoire préalable de Thomas Montzenigos, tenu le 8 décembre 2022, page 38.

⁴⁴ *Graceffa c. Ivanhoé Cambridge inc.*, 2025 QCCA 504 par. 50 ; *Sobeys Québec inc. c. Raby*, 2021 QCCA 635, par. 44 ; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476, par. 39-40 ; *CMC Électronique inc. c. Mortreux*, 2014 QCCA 1109 par. 16.

⁴⁵ Voir notamment à titre comparatif : *Blais c. Aéroport de Québec inc.*, 2016 QCCS 1563 ; *Lu c. Gestion Palos inc./Palos Management Inc.*, 2016 QCCS 3383 ; *Burrier Pincombe c. Immunotec inc.*,

[36] L'Employé démontre de manière probante que son salaire de base est de 350 000 \$ par année et que la contribution de l'Employeur au régime de retraite est de 5 % du salaire de base pour un total de 17 500 \$⁴⁶. Étant donné que le salaire de base de l'Employé a été payé pendant un mois en novembre 2021 par l'Employeur malgré la fin de son emploi, le calcul de l'indemnité se fait sur une période de 10 mois ce qui correspond à 291 666,70 \$ (350 000 \$ X 10/12 mois). Étant donné que la contribution au régime de retraite n'a pas été versée en novembre 2021, le calcul de l'indemnité se fait sur une période de 11 mois ce qui correspond à 16 041,67 \$ (17 500 \$ X 11/12 mois).

[37] L'indemnité de départ correspond à 307 708,37 \$ (291 666,70 \$ + 16 041,67 \$). Par ailleurs, le Tribunal déduit les bénéfices nets de *Tanda inc.* qui correspond à une mitigation des dommages de 92 811,31 \$ entre décembre 2021 et septembre 2022. Les états financiers, croisés avec les pièces justificatives, sont suffisants pour établir la vraisemblance de ce montant⁴⁷. Par conséquent, l'indemnité de départ équivaut à 214 897,06 \$ (307 708,37 \$ - 92 811,31 \$).

[38] Sixièmement, l'Employeur ne commet pas une faute distincte dans les circonstances de la fin d'emploi dont résulterait un préjudice non pécuniaire et non habituel de la nature d'un stress ou psychologique.

[39] En effet, l'Employeur met fin de manière soudaine au contrat de travail. Rappelons qu'il a le droit de mettre fin de manière unilatérale et irrémédiable à l'emploi, et le versement d'une indemnité de délai-congé est la réparation appropriée⁴⁸. Cela ne constitue pas une faute.

[40] L'Employé allègue comme comportement fautif que le Président a fait traîner les démarches pour concrétiser les démarches d'actionnariat dans Bveggie depuis au moins avril 2021⁴⁹. Toutefois, la preuve ne révèle pas que les parties ont discuté en détail des modalités d'un partenariat d'affaires. L'Employé a présenté ses aspirations qui étaient connues du Président, mais ce dernier n'a jamais été plus loin que d'accepter d'en parler. Il n'a pas fait de promesse concrète.

[41] La preuve révèle plutôt un désaccord fondamental sur la nature des contributions de chacun. L'Employé estime avoir mérité l'actionnariat pour le travail accompli dans la création et la mise en œuvre de Bveggie. De son côté, le Président estime que ce travail fait partie du mandat de l'Employé qui a été payé pour le faire, et qu'il devra verser un montant d'argent significatif pour acheter sa part d'actionnariat.

2011 QCCS 5090; *Lanctôt c. Romifal inc. (Nova PB inc.)*, 2010 QCCS 4755; *Brousseau c. LDS Laboratoires diagnostiques inc.*, 2009 QCCS 1975.

⁴⁶ Pièce P-5.

⁴⁷ Pièces P-12, P-12A, P-13, P15, P15A.

⁴⁸ *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 par. 120.

⁴⁹ Pièces P-10, D-4.

[42] En somme, l'Employé ne démontre pas de manière prépondérante que l'Employeur a abusé de ses droits en matière contractuelle et qu'il a résilié le contrat dans le but de nuire ou d'une manière excessive et déraisonnable dont résulte un préjudice qui va au-delà des effets habituels⁵⁰. Notons que la jurisprudence reconnaît que toute fin d'emploi emporte inévitablement des désagréments, tel que le stress ou l'anxiété, mais que cela n'est pas indemnisable sauf en présence d'une faute, et si l'indemnité de délai-congé ne le couvre pas déjà⁵¹.

[43] Septièmement, l'objection des défendeurs sur le document P-2 fondé sur le privilège relatif au règlement est accueillie, mais cela ne change rien quant au résultat du jugement au fond.

[44] L'Employé dépose la pièce P-2 intitulée « Release, Weaver and Transaction » que lui a transmise l'Employeur le 3 novembre 2021. L'Employeur s'objecte sur le motif qu'il s'agit d'une offre de règlement à l'amiable en vue de prévenir un litige.

[45] Le privilège relatif au règlement est une règle de preuve qui protège la confidentialité des communications reliées à la négociation d'un règlement⁵². Il couvre le contenu des échanges et des offres visant à régler le dossier de manière négociée. Ce privilège est générique, et il bénéficie d'une présomption *prima facie* d'inadmissibilité⁵³. Toutefois, ce privilège ne couvre pas l'existence d'un processus de négociation ou le fait qu'une offre de règlement a été échangée. De plus, certaines exceptions sont reconnues par la jurisprudence⁵⁴.

[46] Afin de déterminer si le privilège relatif au règlement s'applique, les trois conditions suivantes sont nécessaires : 1) un litige doit être né ou éventuel, 2) une communication écrite ou verbale transmise dans le but de le régler, 3) une intention expresse ou présumée que cette communication ne soit pas divulguée sans le consentement de tous⁵⁵.

⁵⁰ Art. 6, 7, 1375 C.c.Q. ; *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 par. 64-67 ; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476, par. 56-58.

⁵¹ *Société hôtelière Canadien Pacifique c. Hoeckner*, 1988 (Canlii) 75 (C.A.) par. 4 ; *Shire Biochem Inc. c. King*, 2003 (Canlii) (C.A.), par. 23-24 ; *Marsh Canada Ltée c. Crevier*, 2006 QCCA 484, par. 26 ; *Ponce c. Montrusco & Associés Inc.*, 2008 QCCA 329, par. 22 ; *IBM Canada Ltd. c. D.C.*, 2014 QCCA 1320, par. 118-120 ; *Garneau c. Gestion Universitas inc.*, 2018 QCCA 1525, par. 22, 23 et 26 ; *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, (2021) QCCA 1500, par. 37 et 38.

⁵² Art. 4 C.p.c. ; *Association de médiation familiale du Québec c. Bouvier*, 2021 CSC 54 par. 95-97 ; *Lizotte c. Aviva, Compagnie d'assurance du Canada*, 2016 CSC 52 par. 32 ; *Union Carbide Canada Inc. c. Bombardier Inc.*, 2014 CSC 35 par. 31, 36-37 ; *Terra Location inc. c. L'Unique assurances générales inc.*, 2018 QCCA 1009 par. 8 ; *Procureure générale du Québec c. Groupe Hexagone*, 2018 QCCA 2129 par. 45, 49, 87.

⁵³ *Sable Offshore Energy Inc. c. Ameron International Corp.*, 2013 CSC 37 par. 12.

⁵⁴ *Association de médiation familiale du Québec c. Bouvier*, 2021 CSC 54 par. 96-97 ; *Union Carbide Canada Inc. c. Bombardier Inc.*, 2014 CSC 35 par. 35.

⁵⁵ *Investissements Olymbec inc. c. 9337-6515 Québec inc.*, 2023 QCCS 1155 par. 11.

[47] Dans le présent cas, nous pouvons considérer que le document « Release, Weaver and Transaction » est une offre de règlement qui est la première étape d'un processus de négociation qui débute. L'Employé reçoit ce document après son congédiement. Il y répondra par l'envoi d'une mise en demeure à l'Employeur dans laquelle il précise ses réclamations quant à l'indemnité de délai-congé et ses modalités⁵⁶. Dans les circonstances particulières de notre situation, la pièce P-2 est une communication qui est le point de départ d'une négociation et de l'échange d'offres de règlement entre les parties.

[48] Précisons que le fait que l'objection soit accueillie ne change rien au jugement au fond. Les six motifs précédents pour accueillir partiellement la demande de l'Employé sont basés sur des faits et une preuve qui sont indépendants de la pièce P-2.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE partiellement la demande en justice du demandeur Thomas Montzenigos ;

CONDAMNE solidairement la défenderesse Aliments Sunchef inc. et les défendeurs Aliments Bveggie inc. et Theodore Eliopoulos au paiement de la somme de 214 897,06 \$ en faveur du demandeur avec intérêt au taux légal depuis le 7 février 2022 et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* ;

LE TOUT avec les frais de justice.

JEAN-FRANCOIS ROBERGE, J.C.S.
JR 1981

Me Christophe Savoie
LCM Avocats inc.
Pour la partie demanderesse.

Me Dominique Noel
Me Rhita Harim
Norton, Rose, Fulbright Canada s.e.n.c.r.l.
Pour les parties défenderesses.

Dates d'audience : 15-16-17 décembre 2025

⁵⁶ Pièce P-3.