

La Cour d'appel de l'Ontario se penche sur les contrats à durée déterminée

04 juillet 2016

Dans une décision publiée le 8 avril 2016, la Cour d'appel de l'Ontario (la « Cour ») énonce des recommandations particulièrement utiles aux employeurs qui envisagent de conclure des contrats d'emploi à durée déterminée. Dans le cadre du jugement *Howard c. Benson Group Inc. (The Benson Group Inc.)* 2016 ONCA 256, la Cour a examiné la force exécutoire des clauses de cessation d'emploi contenues dans un contrat à durée déterminée et le droit de l'employé au versement de dommages-intérêts lorsqu'un tribunal juge que ces clauses sont dépourvues de force exécutoire.

John Howard a signé un contrat à durée déterminée de cinq ans avec Benson Group Inc. (« Benson »). Ce contrat prenait effet en septembre 2012. Or, Benson a mis fin à l'emploi de M. Howard 23 mois plus tard, sans motif. M. Howard a alors intenté un recours suite au bris de ce contrat et présenté une requête en jugement sommaire aux termes de laquelle il demandait d'être indemnisé à l'égard de la période restant à courir du contrat, qui correspondait à plus de trois ans de salaire. La requête a été accueillie, mais le juge n'a accordé que les dommages-intérêts correspondant à une période raisonnable de préavis selon les règles de droit commun et non un montant correspondant à l'excédent du contrat jusqu'à son terme.

M. Howard a interjeté appel de la décision. La première question soulevée à cette étape-ci était celle de savoir si un employé dont les services sont retenus par le biais d'un contrat à durée déterminée qui ne comprend aucune clause de cessation d'emploi anticipée sans motif valable peut valablement réclamer le versement de dommages correspondant à l'excédent du contrat en cas de résiliation prématurée.

La Cour a conclu que le juge saisi de la requête avait erré en affirmant que M. Howard n'avait droit qu'aux dommages-intérêts de droit commun à titre de préavis raisonnable, et non au salaire qu'il aurait reçu jusqu'au terme du contrat.

En l'espèce, les parties avaient admis que la clause de cessation d'emploi comprise au contrat de M. Howard était non-exécutoire. La Cour a confirmé que si les parties à un contrat à durée déterminée ne précisent pas de modalités raisonnables de résiliation, ou si la clause qu'ils ont convenu n'est pas exécutoire, un employé aura droit, au moment de la cessation d'emploi anticipée, au salaire qu'il aurait reçu jusqu'à la fin du contrat.

En l'espèce, puisque la clause de cessation d'emploi sans motif valable incluse au contrat s'avérait non exécutoire, le tribunal estime que les parties avaient l'intention de conclure un contrat de cinq ans. Qui plus est, la Cour a souligné au passage que Benson était une partie sophistiquée, qui avait rédigé le contrat en pleine connaissance de cause. Dans cette perspective, la Cour a conclu que M. Howard avait droit à la rémunération qu'il aurait pu toucher jusqu'à l'expiration de son contrat d'emploi.

La Cour s'est aussi penchée sur la question de savoir si M. Howard était tenu de mitiger ses dommages. Elle a conclu par la négative [traduction] « puisqu'il n'existe aucune clause contractuelle exécutoire stipulant une période de préavis dans le cas du contrat à durée déterminée ni aucune clause à l'effet contraire, le contrat d'emploi à durée fixe obligeait l'employeur à payer à l'employé les sommes qui lui étaient dues jusqu'à la fin du contrat, et cette obligation n'était assujettie à aucune obligation de mitigation des pertes. » La Cour a estimé qu'en fixant de façon contractuelle la durée du contrat de travail, les parties s'étaient également engagées à déterminer les dommages-intérêts ou la durée du préavis raisonnable associés à la résiliation du contrat. À la lumière de l'entente conclue par les parties et sous réserve de toute formulation contractuelle ayant trait à l'obligation de mitiger sa perte, l'employé n'avait pas à atténuer les préjudices qu'il avait subis.

Dans cette décision, la Cour affirme de nouveau l'importance de rédiger soigneusement toute clause de cessation d'emploi. Omettre d'insérer des dispositions contractuelles exécutoires visant la cessation d'emploi ou d'envisager explicitement le devoir de l'employé de mitiger ses pertes dans le contexte d'un contrat à durée déterminée pourra entraîner l'octroi de dommages-intérêts dont le montant ira bien au-delà de ce à quoi l'employé aurait eu droit aux termes du préavis raisonnable déterminé en application des règles de droit commun.

Par

[Bethan Dinning](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.