

La Cour supérieure de justice de l'Ontario accueille la requête en jugement sommaire d'un employeur et confirme les principes applicables aux contrats de travail conclus avec des employés déjà en poste

02 mai 2018

Dans la décision Lancia v. Park Dentistry, publiée le 7 février 2018, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a rendu un jugement sommaire contre une employée qui prétendait avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé après avoir signé un nouveau contrat de travail.

Les faits

Michelle Lancia a été employée par Park Dentistry et sa société devancière en tant qu'hygiéniste en dentisterie restauratrice de novembre 1997 à février 2016. En août 2014, dans le cadre d'un plan visant la transition de tous ses employés vers de nouveaux contrats d'emploi écrits, Park Dentistry a envoyé à Mme Lancia une lettre à laquelle était joint un nouveau contrat d'emploi, lui expliquant qu'elle devait le signer au plus tard le 14 janvier 2016, à défaut de quoi son emploi prendrait fin 18 mois plus tard, soit le 14 février 2016, la période comprise entre août 2014 et février 2016 tenant lieu de préavis de cessation d'emploi.

Mme Lancia a signé le nouveau contrat deux jours après l'avoir reçu, bien qu'on lui ait donné suffisamment de temps pour solliciter un avis juridique sur celui-ci, et a touché une prime à la signature de 2 000 \$ pour l'avoir fait avant le 19 septembre 2014.

Le 9 février 2016, Mme Lancia a remis sa démission à Park Dentistry. Elle a par la suite intenté une poursuite – environ 13 mois après avoir quitté l'entreprise –, faisant valoir qu'elle avait fait l'objet d'un congédiement déguisé en raison d'un changement important dans la relation d'emploi (alléguant que le nouveau contrat de travail était inexécutoire en raison de l'absence de contrepartie) et qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel.

Les deux parties ont tenté d'obtenir un jugement sommaire en faveur de leur position respective.



La décision

La Cour a conclu qu'il n'y avait pas véritablement matière à procès et qu'il n'y avait pas eu congédiement déguisé. Pour tirer cette conclusion, elle a rejeté l'argument de Mme Lancia concernant la contrepartie et souligné le retard que celle-ci avait pris pour intenter un recours alléguant un congédiement déguisé. Elle a également estimé que Mme Lancia n'avait pas fait la preuve du harcèlement sexuel allégué.

Pour ce qui touche le contrat d'emploi, la Cour a constaté que, dans les faits, Mme Lancia avait reçu une contrepartie, soit la prime à la signature de 2 000 \$. Elle a aussi fait observer qu'en tout état de cause, Park Dentistry n'était pas tenue d'offrir une contrepartie dans les circonstances. À cet égard, la Cour a confirmé qu'un employeur a le droit d'effectuer une transition entre les contrats actuels de ses employés et leurs nouveaux contrats sans offrir de contrepartie, dans la mesure où il leur en donne un préavis jugé suffisant en common law. La manière dont Park Dentistry s'y est prise afin de conclure ses nouveaux contrats d'emploi était, en l'espèce, appropriée et conforme aux principes juridiques établis.

La Cour a en outre jugé important le retard pris par Mme Lancia pour intenter des poursuites visant un congédiement déguisé. L'employé qui entend considérer une rupture de contrat alléguée comme un congédiement déguisé doit l'indiquer à son employeur dans un délai raisonnable. Or Mme Lancia a attendu 13 mois après avoir démissionné pour communiquer ses prétentions.

Au bout du compte, la Cour a conclu que Mme Lancia avait unilatéralement mis fin à sa relation d'emploi et que son allégation de congédiement déguisé était sans fondement.

L'affaire Lancia v. Park Dentistry présente un résumé utile des questions et des principes dont les employeurs doivent tenir compte avant d'imposer de nouveaux contrats de travail aux employés en poste. Elle nous rappelle que, même si la tâche peut se révéler exigeante dans certains cas, les employeurs peuvent imposer de nouveaux contrats d'emploi à leurs employés actuels, à condition que le processus approprié soit respecté et que le personnel reçoive un préavis suffisant du changement.

Par

Stephanie Young

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 725 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

Montréal

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

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

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

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

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

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

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

T 604.687.5744 F 604.687.1415

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.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.