

Un tribunal de l'Ontario considère la suspension dans un lieu de travail non syndiqué

La suspension est-elle un outil disciplinaire à la disposition des employeurs non syndiqués, ou risque-t-elle d'exposer l'employeur à une demande pour congédiement implicite? C'est la question qui occupait la Cour de justice supérieure de l'Ontario dans l'affaire *Carscallen v. FRI Corp.*, décision rendue le 10 juin 2005.

Dans cette affaire, une cadre en marketing prétendait avoir été implicitement congédiée après 14 ans de service. Le congédiement allégué aurait eu lieu après que le kiosque et le matériel de promotion qui devaient servir à une foire commerciale à Barcelone, en Espagne, ne soient pas arrivés à destination. Après cet incident, il y a eu échange de courriels acerbes entre Mme Carscallen et le PDG de la compagnie au sujet de l'incident, après quoi on a signifié à Mme Carscallen qu'elle était suspendue indéfiniment.

Une semaine plus tard, lorsque Mme Carscallen s'est présentée au bureau, on l'a informée qu'en plus d'une suspension sans solde d'une semaine, elle était rétrogradée, elle perdait l'horaire flexible dont elle avait bénéficié et elle quittait son bureau fermé pour un cubicule. Mme Carscallen a décidé de ne pas retourner au travail et a intenté une action pour congédiement implicite.

La Cour a donné raison à Mme Carscallen et lui a accordé des dommages-intérêts de neuf mois de préavis plus trois mois de dommages-intérêts selon l'arrêt *Wallace* (voir [« Équitabilité, raisonnablement et décevement » : la Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient »](#) sous la rubrique « Publications »). Avant de décider si Mme Carscallen avait été congédiée abusivement, la Cour a considéré le caractère opportun de suspensions sans solde dans un lieu de travail non syndiqué.

AUCUNE CLAUSE IMPLICITE PERMETTANT LA SUSPENSION

La Cour a déclaré que bien qu'il soit possible pour un employeur non syndiqué de prévoir une clause dans le contrat de travail qui lui permet de suspendre l'employé, il faudrait alors également prévoir un droit d'examen de la suspension semblable à une procédure de grief. Selon la Cour, on ne peut permettre au superviseur qui impose la pénalité « [TRADUCTION] d'être seul juge, jury et bourreau ».

Lorsque, comme c'est généralement le cas, il n'y a aucune clause expresse dans le contrat qui prévoit la suspension, la Cour a déclaré qu'elle conclurait à une clause implicite seulement si cela était nécessaire pour des fins « [TRADUCTION] d'efficacité commerciale ». En l'espèce, a observé la Cour, les politiques et procédures de la compagnie ne mentionnaient nullement la suspension. Les politiques parlaient plutôt de « [TRADUCTION] lignes directrices justes et constructives en matière de discipline » ce qui semblait mettre l'accent sur la réhabilitation plutôt que sur la punition.

Toutefois, a souligné la Cour, l'employeur n'avait pas suivi ces politiques dans sa façon de traiter Mme Carscallen, mais avait plutôt manifesté une intention de la punir et de l'humilier. La Cour résumé ses conclusions de la façon suivante :

« [TRADUCTION] Étant donné une politique expresse de la compagnie qui n'a pas été suivie, l'absence de toute entente expresse au sujet des suspensions entre FRI et Mme Carscallen, et en me fondant sur les principes juridiques relatives à l'ajout de clauses implicites dans un contrat de travail, j'en conclus que des clauses sur le droit de suspendre sans solde ne peuvent être implicitement présentes en l'espèce.

De conclure à une clause implicite qui permet les suspensions sans solde pour une période de temps indéterminée contredirait les modalités expresses des politiques et procédures de FRI qui se trouvent sur l'ordinateur de tous les employés.

En outre, je ne vois pas la nécessité de conclure à la clause implicite afin de « donner efficacité commerciale au contrat ». Le contrat est effectif sans une telle clause implicite. »

LA MESURE DISCIPLINAIRE « NE CONVIENT PAS DANS UN LIEU DE TRAVAIL CANADIEN »

Même lorsque qu'il n'existe pas de clause dans le contrat – implicite ou expresse – qui permet les suspensions, celles-ci peuvent être permises s'il existe un motif valable. Cela est vrai du fait que l'employeur peut, s'il existe un motif valable, mettre fin à la relation d'emploi et partant, il a le droit d'imposer la punition moindre qu'est la suspension. Dans un tel cas, la suspension ne serait pas abusive et ne constituerait pas un congédiement implicite.

La Cour a toutefois conclu qu'il n'existait pas de motif valable en l'espèce. La Cour a ainsi décrit le dossier d'emploi de Mme Carscallen :

« [TRADUCTION] Bien qu'il n'y ait aucun doute que Mme Carscallen ne rencontrait pas certaines échéances, ne surveillait pas de près certains projets, et avait envoyé des courriels d'un ton déplacé au PDG de sa compagnie, FRI a elle-même admis que son rendement s'était considérablement amélioré entre 2000 et 2003....

Son rendement laissait à désirer, mais l'insatisfaction de l'employeur n'était pas suffisante pour permettre un congédiement sans préavis de cette employée de longue date. Il est également troublant que FRI avait produit un manuel des politiques et procédures d'emploi pour ensuite ne pas tenir compte de son application dans les circonstances. L'employeur n'a nullement tenté d'avertir Mme Carscallen. Aucune équité procédurale ne figurait dans la décision de la suspendre sans solde indéfiniment... une telle mesure disciplinaire imposée par la compagnie ne convient pas dans un lieu de travail canadien. »

La Cour a jugé qu'en suspendant Mme Carscallen sans solde, en la rétrogradant, en lui enlevant son bureau et en modifiant ses heures de travail, l'employeur avait eu l'intention de créer suffisamment d'inconfort pour l'inciter à ne pas revenir au travail. Cela constituait un congédiement implicite.

Par conséquent, la Cour a donné gain de cause à Mme Carscallen.

Notre point de vue

Un des aspects remarquables de cette décision est le fait que la conduite de l'employeur qui a convaincu la Cour qu'un congédiement implicite avait eu lieu est précisément celle qui a amené la Cour à accorder des dommages-intérêts de trois mois de préavis selon l'arrêt *Wallace*. La Cour

a qualifié la conduite de l'employeur de « [TRADUCTION] indûment dure et peut-être conçue dans l'espoir de provoquer une démission sans frais d'une employée cadre de longue date ». Dans de telles circonstances, il aurait peut-être été plus avantageux pour l'employeur de simplement congédier Mme Carscallen.

Pour d'autres décisions ayant trait aux mesures disciplinaires avant le congédiement, voir [« La Cour d'appel entrevoit la suspension d'employés non-syndiqués »](#), [« Le tribunal déclare que la rétrogradation d'un employé problème ne constitue pas un congédiement implicite »](#) et [« "Déraisonnable et injuste" : la Cour suprême déclare que toute conduite malhonnête ne justifie pas nécessairement un congédiement »](#).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Paul Marshall](#) au (613) 940-2754.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.