



La Cour d'appel de l'Ontario confirme la conclusion de congédiement déguisé - les suspensions sans solde doivent être justifiées

janvier 2, 2019

Dans la décision *Filice c. Complex Services Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario donne des indications utiles sur les cas où la suspension administrative d'un employé non syndiqué équivaut à un congédiement déguisé. M. Filice, l'employé demandeur, travaillait depuis 1999 comme superviseur pour une entreprise de services de sécurité fournis à des casinos du sud de l'Ontario. En 2007, M. Filice a été soupçonné de vol, après une vérification de la Commission des alcools et des jeux de l'Ontario (la « CAJO »). La CAJO, la Police provinciale de l'Ontario et l'employeur ont entamé des enquêtes distinctes sur l'affaire. L'employeur a suspendu M. Filice sans solde pendant la durée de son enquête, conformément à son manuel des employés.

À la suite de l'enquête de la CAJO, M. Filice a été inculpé de plusieurs infractions criminelles, qui ont toutes été éventuellement abandonnées.

Peu après l'abandon de la poursuite criminelle, M. Filice a remis son inscription aux jeux valide, bien qu'il s'agisse d'une exigence prescrite par la loi pour tous les employés chargés de la sécurité dans les casinos. En conséquence, M. Filice a été congédié.

Filice a intenté une action alléguant notamment que la suspension sans solde constituait un congédiement déguisé. M. Filice a eu gain de cause au procès et s'est fait accorder des dommages-intérêts compensatoires de 75 723,64 \$ fondée sur la conclusion du juge selon laquelle la suspension sans solde de 17 mois constituait la période de préavis appropriée. Le juge a aussi accordé à M. Filice des dommages-intérêts punitifs au montant de 100 000 \$ et les dépens au montant de 82 600 \$. L'employeur a interjeté appel contre le jugement.

La première question que devait trancher la Cour d'appel consistait à savoir si la suspension sans solde constituait un congédiement déguisé. La Cour a d'abord invoqué le critère à deux volets énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick* (2015), s'exprimant ainsi :

[traduction]

Le premier volet du critère s'applique lorsqu'il y a eu par l'employeur un seul acte susceptible de constituer un manquement au contrat d'emploi. Le deuxième volet



s'applique lorsque l'employeur a adopté une conduite continue susceptible, dans son ensemble, de donner lieu à la conclusion qu'il y a eu manquement au contrat d'emploi.

Selon la Cour, les faits de l'affaire rendaient applicable le premier volet du critère. La Cour s'est alors demandé si la suspension constituait un manquement à une condition explicite ou implicite du contrat d'emploi et si ce manquement était suffisamment grave pour constituer un congédiement déguisé.

La Cour était d'avis que même si la politique de l'employeur lui conférait la discrétion de suspendre un employé sans solde, ce pouvoir discrétionnaire devait être exercé raisonnablement. De l'avis de la Cour, même si la suspension elle-même était justifiée dans les circonstances, l'employeur n'avait pas de justification suffisante pour retenir la rémunération de M. Filice au moment de la suspension. Ainsi, la décision par l'employeur de retenir la rémunération pendant la période de suspension était déraisonnable. Compte tenu de l'effet sur M. Filice, la Cour a conclu que la suspension sans solde constituait un congédiement déguisé.

Pour évaluer les dommages subis par M. Filice, la Cour a commencé par souligner que les dommages liés à un congédiement déguisé sont les mêmes que les dommages liés à un congédiement injustifié. Après avoir appliqué les facteurs bien connus de l'arrêt *Bardal*, la Cour a accordé à M. Filice sept mois de salaire tenant lieu de préavis, ce qui est considérablement moins que les 17 mois accordés au procès. La Cour était d'avis que le juge de première instance n'avait pas évalué les dommages correctement en tenant simplement pour acquis que la durée de la suspension constituait la période de préavis appropriée.

En ce qui concerne l'attribution par le juge de première instance de dommages-intérêts punitifs au montant de 100 000 \$, la Cour a d'abord souligné que des dommages-intérêts punitifs sont attribués seulement dans les cas où les dommages-intérêts compensatoires ne réalisent pas les objectifs de sanction, de dissuasion et de condamnation. Étant donné que le juge de première instance n'avait pas fait l'analyse de la question de savoir si les dommages-intérêts compensatoires accordés suffisaient pour réaliser ces objectifs, la Cour a annulé entièrement l'octroi de dommages-intérêts punitifs.

À notre avis

La décision rendue dans *Filice c. Complex Services Inc.* offre plusieurs leçons utiles à retenir pour les employeurs. Premièrement, les employeurs doivent veiller à ce que le contrat d'emploi leur confère explicitement le droit d'imposer des suspensions. Dans l'affaire *Filice*, l'employeur avait des politiques prévoyant les suspensions sans solde et ces politiques furent considérées comme faisant partie du contrat d'emploi. Deuxièmement, même si un employeur a explicitement le droit de suspendre un employé, il doit veiller d'exercer son droit de manière raisonnable et justifié, eu égard aux circonstances. Si un employeur envisage une suspension sans solde, il doit faire preuve d'une plus



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

grande prudence. La Cour d'appel a déclaré dans *Filice* que les cas où l'employeur a le droit d'imposer une suspension sans solde [traduction] « doivent être considérés exceptionnels ». Ainsi, en plus d'assurer qu'il existe un droit explicite d'imposer une suspension sans solde, les employeurs doivent aussi veiller à ce que la retenue de salaire soit raisonnable et justifiée dans les circonstances. Lorsque les circonstances ne le justifient pas, une telle retenue peut équivaloir à un congédiement déguisé.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741.