

UNE SUSPENSION ADMINISTRATIVE AVEC SOLDE PEUT MENER À UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ



M^{re} Philippe Asselin
Morency, société d'avocats,
s.e.n.c.r.l.

Cette année, dans l'affaire *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick* (2015 CSC 10), la Cour suprême du Canada a rappelé le critère applicable au congédiement déguisé suite à une suspension administrative avec solde imposée par le conseil d'administration de la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick à son directeur général.

Dans sa décision, la Cour suprême nous indique que le critère applicable au congédiement déguisé comporte deux volets : il faut

d'abord établir la violation d'une condition expresse ou tacite du contrat de travail et, deuxièmement, décider si cette violation est suffisamment grave pour constituer un congédiement déguisé.

Dans l'affaire *Potter*, la Cour suprême rappelle que l'employé a l'obligation première de prouver le congédiement déguisé. Le plus haut Tribunal du pays indique toutefois que lorsqu'il y a une suspension administrative, il appartient nécessairement à l'employeur de démontrer à son tour que la mesure est raisonnable ou justifiée.

Rappelons qu'une suspension administrative, qui est généralement exercée par un employeur de façon préventive à des fins d'enquête, est différente de la suspension disciplinaire, laquelle sera plutôt imposée lorsqu'il aura été démontré qu'un employé a commis un acte répréhensible dans le cadre de son travail.

Pour revenir au cas de M. Potter, il apparaît que l'employeur n'avait donné aucune raison à celui-ci pour justifier sa suspension. Des négociations de fin d'emploi

étaient en cours et l'employeur trouvait que celles-ci n'aboutissaient pas. À cet effet, la Cour suprême précise qu'une suspension administrative qui est justifiée commande qu'il y ait un minimum de communications avec l'employé. La bonne foi, dans le cadre contractuel, exige à tout le moins des parties qu'elles se montrent honnêtes, franches et raisonnables. Pour la Cour suprême, ne pas informer un employé de ce qui motive sa suspension n'est pas franc.

Puisque l'employeur n'a pas démontré que la suspension était raisonnable ou justifiée, la Cour suprême a été d'avis que ce dernier ne pouvait prétendre agir sur la base d'une condition tacite du contrat, de sorte que la suspension constituait bel et bien un acte unilatéral.

Dans ces circonstances, il était donc raisonnable que l'employé ait vu, dans sa suspension unilatérale non autorisée, une modification substantielle de son contrat. Celui-ci était suspendu indéfiniment et aucune raison n'avait été invoquée par l'employeur.

L'employé ayant établi que la mesure unilatérale de l'employeur violait son contrat de travail et qu'il en résultait une modification substantielle des conditions essentielles de son contrat de travail, la Cour suprême a donc été d'avis que celui-ci avait fait l'objet d'un congédiement déguisé et qu'il avait donc droit à des dommages-intérêts suite à son congédiement injustifié.

Il est donc très important, à la lumière de cette récente décision de la Cour suprême, qu'un employeur ait des motifs suffisants avant d'imposer une suspension administrative, et ce, même avec solde. De plus, afin d'être considéré de bonne foi, l'employeur doit indiquer à l'employé les motifs sur lesquels il se fonde pour imposer une suspension administrative. Agir autrement pourrait amener une instance à considérer qu'il s'agit d'un congédiement déguisé. **M**