

## La Cour d'appel entrevoit la suspension d'employés non-syndiqués

Les mesures disciplinaires progressives, dans le contexte du droit de l'emploi non-syndiqué, signifient généralement la surveillance d'un comportement problématique chez un employé, accompagnée d'avertissements au besoin. Il se peut qu'à la longue l'inconduite ou le mauvais rendement de l'employé donnent à l'employeur le droit de congédier l'employé sans préavis.

Dans un milieu de travail syndiqué, les mesures disciplinaires progressives permettent à l'employeur d'imposer des sanctions importantes, autres que le congédiement, aux employés dont le rendement laisse à désirer. Dans une décision rendue le 18 octobre 1999, la Cour d'appel de l'Ontario semble indiquer qu'il est possible d'imposer des mesures disciplinaires aux employés non-syndiqués quand le comportement de l'employé ne justifie pas encore le congédiement.

Dans l'affaire *Haldane v. Shelbar Enterprises Ltd.*, une employée a été congédiée après avoir injurié le propriétaire de la compagnie en présence des autres employés. Avant de congédier Mme Haldane, le propriétaire lui a dit qu'elle devait s'excuser par écrit auprès de tous les employés et accepter trois jours de suspension sans solde. Mme Haldane n'a pas accepté la suspension, alléguant qu'elle ne pouvait se priver de son salaire, et a proposé plutôt que la compagnie lui retire trois jours de vacances. L'employeur a refusé, et l'emploi de Mme Haldane a pris fin.

### LE "SEUIL DE L'INSOLENCES" N'AVAIT PAS ÉTÉ ATTEINT

Le juge saisi de la poursuite pour congédiement injustifié intentée par Mme Haldane, tenant compte de l'excellent rendement et de la diligence de cette employée, a jugé qu'elle n'avait pas franchi le "seuil d'insolence" qui aurait justifié le congédiement. Le juge a également conclu que la sanction proposée par l'employeur, soit les trois jours de suspension, était excessive, tandis que la contre-offre de Mme Haldane était raisonnable. Selon le juge, la solution proposée par l'employeur visait en fait à entraîner la démission ou le congédiement de Mme Haldane; il en a donc conclu qu'il s'agissait d'un congédiement implicite.

### "TOURNURE INATTENDUE DE LA PROCÉDURE"

La compagnie Shelbar a interjeté appel de la décision auprès de la Cour divisionnaire. Dans un jugement oral, une majorité du tribunal a accueilli l'appel, et jugé que l'employeur avait le droit de prendre des mesures disciplinaires raisonnables et que Mme Haldane, ayant refusé de se soumettre à ces mesures, ne pouvait alléguer un congédiement implicite. Mme Haldane a interjeté appel.

Toutefois, dans le jugement écrit de la Cour divisionnaire, rendu deux semaines plus tard, on constate ce que la Cour d'appel appelle [TRADUCTION] "une tournure inattendue de la procédure" : la majorité de la Cour divisionnaire a changé d'idée, et a rejeté l'appel. Un examen de la jurisprudence a convaincu la Cour qu'en l'absence d'une disposition expresse ou implicite dans le contrat de travail qui permette la suspension, l'employeur n'a pas le droit d'imposer ce

genre de mesure disciplinaire. Le renversement par la Cour divisionnaire introduit pour la première fois la question du droit de l'employeur d'imposer une suspension.

La Cour d'appel rétablit la décision de première instance, jugeant qu'il n'y a aucune raison de contester les conclusions de fait quant à l'intention de l'employeur de congédier Mme Haldane et quant au caractère déraisonnable de la suspension. Pour ce qui est du motif invoqué finalement par la Cour divisionnaire pour rejeter l'appel de la compagnie Shelbar - l'absence d'un droit de suspendre juridiquement reconnu - la Cour d'appel juge qu'il ne convient pas de trancher le litige sur cette base, puisque la question n'a pas été soulevée en première instance.

### TROIS FAÇONS DE CONCLURE À L'EXISTENCE D'UNE CLAUSE IMPLICITE

La Cour d'appel, sans se fonder sur les motifs révisés de la Cour divisionnaire, les analyse. Elle prend comme point de départ l'observation de la Cour divisionnaire que le contrat de travail pourrait contenir implicitement une clause permettant l'imposition d'une suspension sans solde, dans une situation où cette mesure serait raisonnable. Cette conclusion pourrait reposer sur l'un des trois fondements suivants :

- la pratique ou l'usage dans le milieu de travail;
- l'intention présumée des parties;
- une règle de droit reconnue par les tribunaux.

Dans les deux premiers cas, la détermination se fonde sur [TRADUCTION] "la preuve présentée et les conclusions de fait du juge de première instance". La troisième méthode, par contre, dépend non pas de la preuve mais bien d'une détermination par le tribunal que le pouvoir disciplinaire est une condition implicite du contrat de travail :

[TRADUCTION] "[Une condition reconnue implicitement par le droit] ne dépend pas de la preuve mais constitue un attribut juridique d'un type particulier de contrat. Les conditions d'un contrat sont jugées implicites en droit lorsqu'elles sont "nécessaires, dans un sens pratique, au fonctionnement juste de l'entente".

Selon la Cour, il y a plusieurs raisons pour reconnaître une condition implicite dans un contrat de travail : l'inclusion quasi universelle du pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires progressives dans les conventions collectives, la souplesse ainsi donnée à la relation d'emploi, et l'implication juridique dans les contrats de travail d'une condition exigeant un avis raisonnable en l'absence d'un motif justifié de congédiement. Toutefois, parce que la reconnaissance de cette condition implicite soulèverait des questions complexes de portée, la Cour était d'avis qu'avant de statuer là-dessus, il fallait [TRADUCTION] "attendre une affaire où les parties présenteraient une argumentation complète et où la décision serait fondée sur ce point".

#### Notre point de vue

On ne peut pas encore affirmer que les employeurs d'employés non-syndiqués auront désormais le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires raisonnables en deça du congédiement. Cependant, cette cause illustre bien une tendance vers une plus grande souplesse de la *common law* de l'emploi. Nos lecteurs se rappelleront que dans l'affaire *O'Dwyer v. Dominion Soil Investigation Inc.* (AU POINT, juillet 1999), le tribunal avait jugé que lorsque l'employeur a un motif valable pour congédier un employé, il peut choisir de rétrograder ce dernier et éviter une poursuite pour congédiement implicite. (Voir "[Le tribunal déclare que la rétrogradation d'un employé problème ne constitue pas un congédiement implicite](#)".)

Il s'agit aussi d'un autre exemple où les tribunaux, tenant compte des observations de la Cour d'appel sur la [TRADUCTION] "relation spéciale" et [TRADUCTION] "l'inégalité des pouvoirs" qui caractérisent les contrats de travail, ont indiqué qu'ils étaient prêts à interpréter ces contrats comme incluant des conditions implicites. (Voir aussi ["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 [André Champagne](#) au (613) 563-7660, poste 229.

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/>.