

Licenciement ou mise à pied? De l'importance d'agir dans les règles

03 septembre 2019

Dans son récent jugement *Dunbar v. Northern Air*, 2019 CPAB 79, la Cour provinciale de l'Alberta rappelle aux employeurs que « mise à pied » n'est pas synonyme de « licenciement », même si les deux termes sont utilisés indifféremment dans le langage courant. Dans la décision *Canada Safeway Ltd c. SDGMR*, section locale 454, [1998] 1 RCS 1079, la Cour suprême du Canada a défini la mise à pied comme une cessation d'emploi lorsqu'il y a possibilité ou expectative de retour au travail. La relation d'emploi est suspendue plutôt que rompue.

Contexte

M. Dunbar a été embauché en juin 2014 en vertu d'un contrat de travail qui ne renfermait aucune clause concernant les mises à pied. Il était question, dans le guide de l'employeur, de mises à pied, avec possibilité de rappel, dans certaines conditions économiques; toutefois, tant ce document que l'accusé de réception signé précisait que le guide et les politiques de l'employeur ne constituaient pas un contrat de travail. Aucune disposition du guide ne pouvait être invoquée par l'employé pour engager la responsabilité de l'employeur. Le contrat de travail ne faisait pas non plus référence au guide en tant que condition ou modalité d'emploi.

Le 30 juin 2016, l'employeur, Northern Air, a téléphoné au demandeur pour l'informer de sa mise à pied le jour même en raison de mesures de restructuration et de réduction des effectifs. L'employé a cru qu'il perdait son emploi, mais le défendeur a indiqué qu'il s'agissait d'une mise à pied, et non d'un licenciement. En septembre 2016, l'employeur a fait parvenir à l'employé une lettre de rappel au travail, laquelle a été refusée par l'employé.

Décision

Dans sa décision, la Cour provinciale de l'Alberta a appliqué la règle de common law selon laquelle un employeur peut effectuer une mise à pied uniquement s'il en a le droit contractuel. La Cour a estimé que les modalités de mise à pied mentionnées dans le guide de l'employeur n'avaient aucune incidence sur l'emploi de l'employé, puisqu'il ne s'agissait pas d'une disposition prévue dans son contrat de travail. De plus, aucun autre

accord ne liait les parties concernant une éventuelle mise à pied. En conséquence, la Cour a conclu que Northern Air avait mis fin à l'emploi de M. Dunbar et que ce dernier aurait dû bénéficier d'un préavis raisonnable en vertu de la common law.

Dispositions législatives

L'article 62 de l'Employment Standards Code de l'Alberta (le « Code ») autorise tout employeur à mettre à pied un employé, mais rien n'indique si les dispositions du Code l'emportent sur la règle de common law selon laquelle la mise à pied est conditionnelle à un accord contractuel. Dans l'arrêt *Vrana v. Procor*, 2004 ABCA 126, la Cour d'appel de l'Alberta a laissé cette question en suspens; dans la décision *Dunbar*, le juge a déclaré quant à lui que les dispositions du Code ne modifiaient pas la règle de common law et qu'elles ne s'appliquaient que dans les cas où l'employeur avait un droit contractuel de mettre à pied un employé. Il sera donc important de voir si la jurisprudence subséquente approfondira cette question.

Bien que, dans *Dunbar*, la Cour n'ait pas analysé les dispositions du Code relatives aux mises à pied (ayant déclaré que la cause était régie par la common law, même si les dispositions du Code ont été prises en compte), l'examen des faits soumis indique que l'employeur n'a pas respecté les dispositions du Code. Dans *Vrana*, la Cour a statué qu'un employeur qui entend mettre à pied un employé devrait lui fournir un préavis raisonnable faisant non seulement état de la mise à pied et de sa date d'effet, mais également des articles pertinents du Code qui en expliquent les modalités (articles 62, 63 et 64). Les exigences relatives au contenu du préavis sont indiquées au paragraphe 62(3) du Code.

Le Code exige que ce préavis soit donné :

- au moins une semaine avant la date d'effet de la mise à pied si l'employé est au service de l'employeur depuis moins de deux ans;
- au moins deux semaines avant la date d'effet de la mise à pied si l'employé est au service de l'employeur depuis deux ans ou plus;
- le plus tôt possible, si l'employeur ne peut fournir de préavis conformément aux dispositions qui précèdent en raison de circonstances imprévisibles.

Il convient également de noter que la mise à pied ne dure pas indéfiniment. Le Code stipule en effet qu 'après une mise à pied totalisant 60 jours au cours d'une période de 120 jours, l 'emploi est réputé avoir pris fin, à moins que :

- l'employeur, d'un commun accord avec l'employé, ne lui verse un salaire ou une somme compensatoire ou encore ne contribue à son régime de retraite ou d'assurance collective (ou tout autre régime analogue) au cours de la période de mise à pied;
- il n'existe une convention collective liant l'employeur et l'employé qui accorde un droit de rappel à l'employé après sa mise à pied.

Conclusion

À la lumière de la décision Dunbar, les employeurs qui désirent se prévaloir de la possibilité de mettre à pied leurs employés devraient l'indiquer clairement dans leurs contrats de travail. Les employeurs devraient en outre s'assurer de respecter scrupuleusement les dispositions du Code relatives aux mises à pied.

Par

[Tommy Leung](#)

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

Ottawa

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

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

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

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

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

T 416.367.6000
F 416.367.6749

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.