

La mise à pied temporaire de professionnels rémunérés à l'année peut constituer une rupture de leur contrat d'emploi

04 juillet 2018

Dans la décision Groupe Lelys c. Lang (« Lelys ») rendue en 2016, la Cour d'appel du Québec semblait désormais permettre à un employeur de suspendre temporairement le travail d'un employé, et ce, même en l'absence d'une clause prévoyant la possibilité d'une mise à pied temporaire dans le contrat d'emploi. La Cour d'appel écrivait effectivement que « la mise à pied pour des raisons d'ordre économique est une pratique courante et acceptée au Québec ». Nous vous référons également à nos propos concernant ce jugement dans l'article intitulé « [De la légalité des mises à pied temporaires à la lumière de décisions récentes au Québec et en Ontario](#) ».

Cependant, la Cour supérieure est venue rectifier le tir dans la décision Stepanian c. Réseaux sans fils Calamp inc. (2018 QCCS 611) (« Stepanian »). Dans cette affaire, l'employeur, confronté à un ralentissement de ses opérations, a dû mettre temporairement à pied trois de ses employés professionnels embauchés à l'année, et ce, peu de temps après avoir décidé de les relocaliser à leur résidence. Quelques mois plus tard, les employés visés par la mesure ont déposé un recours devant la Cour supérieure contre leur ancien employeur au motif qu'ils avaient en réalité fait l'objet d'un congédiement déguisé.

Une des questions en litige soumises à la Cour était de déterminer si la mise à pied temporaire des employés avait eu pour effet de rompre le lien d'emploi entre les parties.

La Cour supérieure a conclu que l'employeur, en décidant de mettre à pied temporairement ses trois employés, avait plutôt mis fin à leur emploi. La Cour supérieure en est venue à cette conclusion puisque les employés n'avaient pas l'obligation d'accepter une modification substantielle de leurs conditions de travail qui consistait à les placer dans une situation de « disponibilité passive », soit de voir leur prestation de travail suspendue et être par conséquent privés de leur salaire.

La Cour a par ailleurs fait une distinction importante entre la mise à pied des trois employés, soit des professionnels employés à l'année n'ayant jamais été confrontés à des pénuries de travail, et la mise à pied d'ouvriers payés à l'heure dans un marché cyclique. En effet, contrairement aux faits dans l'affaire Groupe Lelys où l'employé mis à pied avait été prévenu avant son embauche du caractère aléatoire de l'emploi, la mise à

pied temporaire cyclique des employés dans l'affaire Stepanian ne faisait pas partie de leurs conditions de travail.

Par conséquent, à la lumière de ce qui précède, il est désormais d'autant plus important que les employeurs pensent à intégrer dans leurs contrats d'emploi une clause leur permettant de mettre temporairement à pied leurs employés, afin d'éviter que cette mesure prise à leur égard en raison d'une situation économique ou administrative plus difficile pour l'employeur ne constitue plutôt un congédiement déguisé.

Par

[Maude Longtin](#)

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 800 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 souposé 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.