

La conformité avec les dispositions de mise à pied temporaire de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ne met pas les employeurs à l'abri des réclamations pour congédiement déguisé

02 août 2016

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario prévoit qu'une mise à pied temporaire n'entraîne pas une cessation d'emploi qui résulterait en l'obligation, pour l'employeur, de verser une indemnité de cessation d'emploi si la mise à pied dure au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, ou moins de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives. On présume que ce sont ces dispositions législatives qui ont amené Gracious Living Corporation à croire qu'elle pouvait, sans s'exposer à des conséquences fâcheuses, mettre à pied Giuseppe Bevilacqua, directeur de ses installations depuis 15 ans, pour une période de 3 mois dès septembre 2014, à un moment où l'entreprise traversait une période économiquement difficile pour ses activités. M. Bevilacqua a vu les choses autrement et poursuivi son employeur pour congédiement déguisé en vue d'obtenir un dédommagement correspondant à 15 mois de salaire en guise de préavis de cessation d'emploi. L'affaire a fait l'objet d'une requête en jugement sommaire qui été entendue par la Cour supérieure de l'Ontario, en avril 2016.

Dans la décision qu'elle a rendue le 22 juin 2016 ([Bevilacqua v. Gracious Living Corporation, 2016 ONSC 4127](#)), la Cour a rappelé la décision de la Cour d'appel dans *Elsegood v. Cambridge Spring Service*, 2011 ONCA 831, à savoir qu'un employeur n'a pas le droit d'imposer unilatéralement une mise à pied temporaire à un employé, même si elle est envisagée par la loi, à moins que ce droit ne soit spécifiquement prévu au contrat d'emploi.

La Cour a entendu la preuve selon laquelle l'employeur de M. Bevilacqua avait informé celui-ci qu'il serait temporairement mis à pied le 15 septembre 2014 et rappelé au travail dans les trois mois. La direction n'a pas indiqué à M. Bevilacqua qu'elle mettait fin à son emploi et celui-ci a continué à bénéficier du régime d'avantages sociaux de l'entreprise tout au long de la période de mise à pied. La Cour a également été informée du fait que, pendant cette période, M. Bevilacqua a remplacé un employé absent à la demande de l'employeur et qu'en octobre 2014, soit six semaines après qu'elle l'a mis à pied,

Gracious Living lui a demandé de travailler comme gardien dans l'aire de réception de ses installations. Même si, pendant qu'il était activement employé, il avait à l'occasion remplacé d'autres employés à ce poste, M. Bevilacqua a refusé l'offre de son employeur et, cinq jours plus tard, il lui a fait parvenir une réclamation à l'encontre de Gracious Living dans laquelle il prétendait avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé. Sur réception de la réclamation, Gracious Living a écrit à l'avocat de M. Bevilacqua pour lui réitérer que la mise à pied était temporaire et confirmer qu'elle était disposée à rétablir M. Bevilacqua dans ses fonctions de directeur des installations, sans changement aucun, le 15 décembre 2014.

La principale question que la Cour devait trancher était de savoir si la mise à pied temporaire de M. Bevilacqua était permise ou si elle avait entraîné le congédiement déguisé de celui-ci. La Cour a conclu qu'en l'absence d'une clause contractuelle implicite ou explicite permettant la mise à pied, Gracious Living ne pouvait imposer une mise à pied temporaire à M. Bevilacqua sans entraîner la cessation de son emploi. Ce faisant, la Cour a souligné les aspects suivants :

1. le fait que la mise à pied a été faite conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi n'était pas pertinent quant à la question du congédiement déguisé;
2. l'incapacité de mettre un employé à pied s'applique même dans le cas où l'employeur n'a pas l'intention de résilier le contrat d'emploi;
3. quelles qu'aient été les attentes de Gracious Living et de M. Bevilacqua quant à la nature temporaire de la mise à pied, cela ne changeait rien au fait qu'il s'agissait bel et bien d'un congédiement déguisé.

La Cour s'est également penchée sur la question de l'obligation qui incombait à M. Bevilacqua de réduire ses dommages. Elle a conclu que l'incapacité de l'employé à trouver un nouvel emploi dans les 15 mois qui ont suivi sa mise à pied était imputable à son indolence pour ce qui était de réduire les dommages, soulignant qu'il n'avait pas envoyé de curriculum vitæ ni cherché activement d'emploi et qu'au cours des 3 premiers mois de sa mise à pied, il avait indiqué aux employeurs potentiels qu'il cherchait seulement un emploi temporaire.

Enfin, la Cour a estimé que M. Bevilacqua ne pouvait pas expliquer de façon adéquate son refus d'accepter l'offre que lui avait faite Gracious Living de le réintégrer dans son ancien poste; elle a fait remarquer que Gracious Living avait toujours entretenu une relation amicale avec son employé, ce qui aurait rendu la réintégration possible.

Ayant conclu que Gracious Living avait prouvé que M. Bevilacqua n'avait pas suffisamment réduit ses dommages, et compte tenu de l'offre de réintégration de l'employeur, la Cour a limité les dommages aux trois mois de salaire au cours desquels M. Bevilacqua n'aurait pas travaillé s'il avait accepté l'offre de retour au travail dès décembre 2014 que son employeur lui avait faite.

Après la décision de la Cour d'appel en 2011 dans *Elsegood*, la décision *Bevilacqua* nous rappelle de façon éloquente qu'en common law un employeur n'a pas le droit de mettre temporairement à pied un employé et qu'en l'absence d'entente contraire une mise à pied unilatérale modifiera suffisamment la situation d'emploi de l'employé pour justifier une réclamation pour congédiement déguisé. Bien que le droit de mise à pied soit reconnu dans le milieu syndical et généralement précisé

dans les conventions collectives applicables (lorsque la relation d'emploi est de nature individuelle) afin de garantir le droit de mettre temporairement à pied un employé pour mieux surmonter les problèmes liés aux activités commerciales cycliques ou à l'instabilité économique, l'employeur devra spécifiquement aborder cette question au moment de l'embauche. En revanche, l'obligation qui incombe à l'employé de réduire les dommages après une mise à pied temporaire ne peut être atténuée par le fait qu'il n'existe pas de droit de mise à pied.

Par

[Noelle Caloren](#)

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.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.