

La suspension sans solde de l'employé

Un jugement de la Cour d'Appel de l'Ontario rendu le 10 juillet 2018 a énoncé de nouveau le lien entre une suspension sans solde quand un employé est sous enquête pour inconduite et le congédiement déguisé.

Dans cette décision, la Cour d'Appel de l'Ontario a conclu que la suspension sans solde de l'employé quand ce dernier est sous enquête pour inconduite constituait un congédiement déguisé. Le juge affirme que suspendre sans solde un employé est une mesure exceptionnelle.

La suspension doit faire partie intégrante du contrat de travail de l'employé. La suspension, avec ou sans solde, peut être contenue dans le contrat de travail ou dans les politiques et le guide de l'employé. Dans le dernier cas, il faut que le contrat de travail mentionne que les politiques et le guide de l'employé font partie intégrante du contrat de travail.

Le fardeau de prouver que le congédiement déguisé a eu lieu appartient à l'employé. Mais quand une suspension administrative a été prise, le fardeau est renversé. Il appartient à l'employeur de prouver que la suspension est raisonnable.

Le juge rappelle que les dommages-intérêts accordés lors d'un congédiement déguisé sont les mêmes que lors d'un congédiement injustifié. Le juge, dans cette décision, a calculé le préavis raisonnable qui devrait être accordé à l'employé pour déterminer les dommages-intérêts.

Le juge énonce également que l'employeur n'a aucune obligation de fournir à l'employé un autre emploi.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires, n'hésitez pas à contacter e2r® pour parler avec un de nos conseillers.