

Questions juridiques

La mise à pied d'un employé peut-elle être considérée comme un congédiement déguisé pendant la pandémie?

En raison de la pandémie de COVID-19 et des fermetures imposées par le gouvernement, le nombre de mises à pied temporaires a augmenté de manière exponentielle tout au long de 2020. Les employeurs ont mis à pied un grand nombre d'employés en leur promettant qu'ils pourraient revenir dès que la pandémie serait maîtrisée. Dans certaines provinces, le retour au travail se fait toujours attendre.

Le 29 mai 2020, le gouvernement de l'Ontario a publié le règlement sur le Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (« LNE »). Le règlement prévoit que la diminution ou la suppression temporaire des heures ou du salaire d'un employé pour des raisons liées à la pandémie ne constitue pas un congédiement déguisé. Le Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse vise en partie à protéger les employeurs contre les réclamations de congédiement déguisé d'un employé à la suite d'une mise à pied temporaire. En vertu de la LNE (et selon la common law et la jurisprudence canadienne), un employé est victime de congédiement déguisé si l'employeur modifie les conditions du contrat de travail, notamment le nombre d'heures ou le salaire, sans l'accord de l'employé.

Le règlement du Congé spécial met un frein aux réclamations en raison d'un congédiement déguisé en vertu de la LNE. Par contre, le règlement n'indique pas clairement s'il empêche un employé d'intenter une poursuite pour congédiement déguisé en vertu de la common law canadienne contre un employeur qui l'aurait mis à pied pendant la pandémie.

En 2021, les tribunaux de l'Ontario ont rendu la première décision judiciaire sur la relation entre le règlement sur le Congé spécial, la LNE et les recours en common law concernant le congédiement déguisé pendant la pandémie. Ces cas sont litigieux. Dans le premier cas, la demanderesse, employée du défendeur, a été avisée que, en raison des effets de la pandémie, elle serait mise à pied temporairement sans solde. La demanderesse a intenté une poursuite contre le défendeur pour obtenir 200 000 \$ en dommages et intérêts en raison d'un congédiement déguisé.

Des recours en common law et des montants statutaires sont en place pour les cas de congédiement déguisé à la suite d'une mise à pied temporaire sans solde. Avant la pandémie, la loi selon laquelle une mise à pied sans solde pouvait constituer un congédiement déguisé était bien établie. Dans un contexte de pandémie, le défendeur a stipulé que la loi avait changé et qu'une mise à pied temporairement n'était plus considérée comme un congédiement déguisé, conformément au règlement du Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse. La Cour a statué que même si le règlement de Congé spécial empêche les employés de faire une réclamation pour congédiement déguisé en vertu de la LNE, le règlement ne s'applique pas au recours civil, dont le droit de poursuivre en common law pour congédiement déguisé. Selon le jugement de la Cour, une mise à pied unilatérale constitue un congédiement déguisé, et ce, en dépit du règlement de Congé spécial. L'employeur est responsable en dommages et intérêts pour congédiement injustifié.

Pour un employeur, c'est une très mauvaise nouvelle. Les dommages et intérêts en raison d'un congédiement déguisé peuvent aller jusqu'à deux ans de salaire dans certains cas. Si un employeur a mis à pied plusieurs employés, cette décision pourrait être désastreuse. Deux autres causes ont été entendues en Ontario : une est en accord avec cette décision, alors que l'autre ne l'est pas. La cause est présentement en appel.

Au Canada, la pandémie a eu une incidence majeure sur les relations d'emploi et sur le portefeuille des employeurs et des employés. Ce n'est qu'un problème lié à la pandémie parmi tant d'autres, et la question de responsabilité n'a pas encore été tranchée.

Catherine Willson
Goldman Sloan Nash & Haber LLP
www.gsnh.com