



DROIT DU TRAVAIL

La suspension d'un employé : avec ou sans solde ?

Vous avez récemment procédé à l'embauche d'un chauffeur d'autobus, d'une éducatrice en garderie ou d'un animateur pour votre camp de vacances. Voilà qu'un jour, cet employé se voit sommé de comparaître à la Cour pour répondre à des accusations criminelles d'attouchements sexuels sur un mineur, geste qui aurait été commis à l'extérieur de son cadre de travail. Compte tenu de ces accusations très sérieuses et de votre souci de protéger le public et l'image de votre entreprise, vous décidez, par mesure de prévention, de suspendre cet employé jusqu'à ce que jugement soit rendu quant à ces allégations criminelles. Devriez-vous le suspendre avec ou sans solde? La même analyse pourrait s'appliquer à un employé, travaillant auprès d'une agence de sécurité, qui se verrait accusé de vol par effraction, vol commis à l'extérieur de son emploi. Vous seriez tenté de suspendre votre employé sans solde, mais attention. De plus, le pouvoir de suspension de l'employeur ne peut être exercé en n'importe quelle circonstance et certains critères doivent être rencontrés. Analysons un peu plus en détail quels sont les tenants et aboutissants du pouvoir de suspension de l'employeur.

Depuis déjà plusieurs années, les tribunaux reconnaissent que l'employeur peut, dans certaines circonstances, exercer son pouvoir de suspension à l'égard d'un employé. Il faut néanmoins distinguer entre la **suspension disciplinaire**, laquelle fait référence à un acte reprochable commis par l'employé dans le cadre de son travail, et la **suspension administrative**, laquelle peut être exercée par l'employeur de façon préventive, même en l'absence d'un acte commis au travail, lorsque l'intérêt de son entreprise le requiert.

La **suspension disciplinaire** d'un employé est généralement l'étape qui précède immédiatement un congédiement et s'inscrit dans le cadre de la théorie de la gradation des sanctions disciplinaires que doit respecter l'employeur avant de congédier un de ses employés. Il s'agit d'un pouvoir reconnu et admis de l'employeur, pour autant que ce dernier possède des motifs justes et raisonnables pour suspendre l'employé. Dans le cadre d'une **suspension disciplinaire**, s'agissant d'une sanction des obligations de l'employé, ce dernier se verra généralement suspendu sans solde.

Qu'en serait-il, par exemple, si l'employé se voyait l'objet d'allégations d'attouchements sexuels commis dans le cadre de son emploi? L'employeur pourrait-il suspendre son employé sans solde avant la finalisation de son enquête quant à ces allégations? L'analyse d'un courant jurisprudentiel récent nous impose de répondre non à cette question. En effet, tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas complété son enquête concernant les allégations qui circulent sur un de ses employés, il semble que la suspension de cet employé ne soit pas considérée comme une suspension disciplinaire, mais plutôt comme une **suspension préventive, donc administrative**, laquelle n'entraîne pas, en principe, de suspension de salaire. Un employé ainsi **suspendu administrativement** sans solde pourrait réclamer de son employeur un dédommagement.

Dans le cadre d'accusations criminelles portées contre un employé pour des actes commis à l'extérieur de son emploi, l'employeur, afin de préserver l'image de son entreprise, pourrait-il suspendre cet employé? L'employeur pourrait le faire dans la mesure où il démontre l'existence d'une cause juste et suffisante donnant ouverture à son droit de **suspendre administrativement** son employé afin, entre autres, de protéger son image. Quant à la nature de cette cause juste et suffisante, les tribunaux ont élaboré plusieurs critères pouvant guider l'employeur dans sa décision de **suspendre administrativement** son employé :

1. La suffisance du lien entre l'acte reproché et le genre d'emploi occupé;
2. La nature des accusations;
3. L'existence de motifs raisonnables de croire que le maintien, même temporaire, du lien d'emploi serait préjudiciable à l'entreprise ou à la réputation de l'employeur;

4. La présence d'inconvénients immédiats et importants ne pouvant être contrés de façon pratique par d'autres mesures (par exemple : affecter l'employé à un autre poste);
5. La nécessité de protéger le public.

Dans tous les cas cependant, une **suspension administrative**, laquelle est assimilée à une suspension préventive, ne devrait pas entraîner de suspension de salaire.

Une fois l'enquête de l'employeur complétée, ou les décisions des autorités compétentes rendues, l'employeur devra alors s'interroger si la gravité des actes commis par son employé justifie son congédiement sans indemnité de départ et sans préavis. Il est à noter que l'employeur n'a pas l'obligation, durant la **suspension administrative**, de mener sa propre enquête relativement aux accusations criminelles portées contre son employé pour des actes commis à l'extérieur de son emploi. Toutefois, il a l'obligation de laisser son employé s'expliquer si ce dernier désire donner sa propre version des faits.

Le pouvoir de **suspension disciplinaire** dont dispose l'employeur est un pouvoir implicitement reconnu dans plusieurs lois touchant le droit du travail (la *Loi sur les normes du travail* et le *Code du travail*). Il s'agit d'une mesure répressive faisant suite à un acte répréhensible commis par l'employé dans le cadre de son travail. Ce pouvoir s'insère dans la multitude de sanctions que peut imposer un employeur à ses employés dans le cadre de la théorie de la gradation des mesures disciplinaires. La **suspension disciplinaire** est généralement imposée **sans solde** ce qui ne pose, en général, aucun problème puisqu'il s'agit d'une sanction imposée à l'employé. Si cet employé devait être suspendu avec solde, cette mesure disciplinaire n'aurait alors plus l'impact qu'elle est sensée avoir.

Dans le cas de la **suspension administrative**, cette mesure préventive n'est prévue dans aucun document législatif et son fondement se dégage plutôt de la nature et de la finalité du contrat de travail, tel qu'il est défini au *Code civil du Québec*. Selon un arrêt récent de la Cour Suprême du Canada, la **suspension administrative** peut être exercée par un employeur si ce dernier justifie cette suspension par l'existence d'une cause juste et suffisante pouvant sérieusement porter atteinte à l'image et la réputation de l'employeur ou mettant en danger la sécurité du public, selon les différents critères ci-haut énumérés. Néanmoins, la **suspension administrative** étant une mesure préventive, **elle ne devrait pas, en principe, entraîner de suspension de salaire** tant et aussi longtemps que les différentes enquêtes requises n'ont pas été complétées ou que les décisions attendues n'ont pas été rendues.

CONCLUSION

On reconnaît, depuis plusieurs années, le droit de l'employeur de suspendre temporairement, sans traitement, un de ses employés à titre de mesure disciplinaire. Il s'agit d'un principe fondamental qui ne fait l'objet d'aucune controverse. Plusieurs jugements provenant de diverses instances décisionnelles ont été rendus et les règles régissant la **suspension disciplinaire** sont très bien circonscrites.

La **suspension administrative**, quant à elle, est une notion relativement nouvelle sur le plan juridique et n'a fait l'objet que de très peu de décisions et d'analyse. Le droit sur cette question demeure en constante évolution. Une décision récente de la Cour Suprême du Canada nous indique qu'en l'absence d'un contrat de travail négocié et conclu entre les parties, le droit général du travail impose à l'employeur l'obligation de rémunérer son employé durant sa **suspension administrative**. Toutefois, afin de solutionner cette problématique, la Cour semble ouvrir la porte à une suspension administrative sans solde, lorsque les circonstances y donnant ouverture ont été négociées entre les parties et colligées dans un contrat de travail écrit. Cependant, il faut se garder de conclure que l'employeur peut inclure à son contrat de travail un pouvoir de **suspension administrative** sans solde à la survenance de n'importe quelle circonstance. En effet, les critères établis pouvant donner ouverture à une **suspension administrative** doivent être respectés. En conséquence, il est fortement suggéré de consulter un conseiller juridique afin de vous assister dans la rédaction et l'application d'une telle clause.

Dernière mise à jour : mars 2006

Cet article est rédigé par **Me Alain P. Lecours**, en collaboration avec **Me Marie-Ève Brassard**. La Chronique Juridique est distribuée gratuitement, via courrier électronique, aux clients du cabinet ainsi qu'à ses partenaires d'affaires. Le présent document a pour but d'informer et peut ne pas refléter les plus récents développements juridiques. Les clients et les lecteurs ne doivent pas agir ou s'abstenir d'agir sur la base des informations contenues à la présente chronique sans d'abord avoir obtenu le conseil juridique d'un professionnel.

Me Alain P. Lecours
LECOURS & LESSARD
354, rue Notre-Dame Ouest
Bureau 100
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9
Téléphone : (514) 344-8784

Sur notre [site web](#), vous trouverez un lien permanent jusqu'à nos chroniques mensuelles. Si vous désirez nous faire part de vos commentaires sur les sujets traités, n'hésitez pas à nous contacter: lecours@LecoursLessard.com

Si vous désirez ajouter ou modifier une adresse courriel (email) afin de recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur le lien suivant :

[Inclure, ajouter ou modifier mon adresse email à la liste de distribution](#)

Si vous ne souhaitez plus recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur ce lien
[Exclusion – Retirer mon adresse email de la liste de distribution](#)
