

Le Guide Juridique

FRANCIS CARRIER, AVOCAT

Votre conseiller d'affaires



CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF POUR INCOMPÉTENCE : COMMENT PROCÉDER ?

La Cour supérieure du Québec a rendu un jugement important concernant les obligations de l'employeur lors d'un congédiement pour incompétence dans l'affaire Commission scolaire Kativik c. Ménard.

Il est à noter que ce jugement a été porté en appel et pourrait être renversé.

Toutefois, bien que ce jugement ait été porté en appel, les employeurs doivent tout de même tenir compte de celui-ci puisque, s'il était maintenu, il serait applicable à des situations actuelles vécues par les employeurs.

Situation avant le jugement

Depuis un jugement de la Cour d'appel du Québec de 2005, les tribunaux et les milieux de travail québécois ont généralement reconnu que l'employeur, avant de procéder à un congédiement pour incompétence, devait s'être assuré que :

- l'employé connaît les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard;
- les lacunes de l'employé lui ont été signalées;
- l'employé a obtenu le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs;

- l'employé a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster;
- l'employé a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

Ces obligations de l'employeur ont été élaborées en 1982 par des arbitres de grief de Colombie-Britannique et avaient été reprises au Québec, à une exception près. En effet, alors que les arbitres ont été jusqu'à requérir de l'employeur qu'il *déploie des efforts raisonnables pour réaffecter un employé dans un poste compatible avec ses compétences avant de mettre fin à son emploi pour des motifs d'incompétence*, cette exigence n'a pas été retenue au Québec jusqu'au jugement de l'automne dernier.

Le jugement

Après analyse, le tribunal en vient à la conclusion qu'il n'y a aucune raison que le test élaboré par les arbitres de Colombie-Britannique ne s'applique pas intégralement au Québec dans les cas qui le justifient.

Ce faisant, ce jugement ajoute une obligation importante à l'employeur par rapport à l'état du droit antérieur au Québec en matière de congédiement pour incompétence. L'employeur devra dorénavant être en

Pour l'expérience, la disponibilité et un service personnalisé, rapide et efficace

mesure de démontrer qu'il a déployé les efforts raisonnables pour réaffecter un employé, cette obligation s'ajoutant aux autres qui étaient déjà connues.

Le tribunal convient toutefois qu'il n'est pas toujours possible de réaffecter un employé incompetent au sein d'une entreprise.

L'obligation de l'entreprise en est une de moyen : c'est-à-dire que l'entreprise doit déployer ses meilleurs efforts pour atteindre l'objectif visé sans qu'il soit obligatoire d'arriver au résultat espéré, soit la réaffectation.

Le tribunal ajoute aussi ceci : « *Cependant, on peut penser que certaines caractéristiques du poste et de l'entreprise doivent être prises en compte. Ainsi, celui qui vient d'être embauché pour exécuter des tâches bien précises (par exemple : enseigner le grec ancien) pourra difficilement exiger d'être réaffecté ailleurs dans l'organisation. Aussi, il est généralement plus difficile de réaffecter au sein d'une petite entreprise où certains postes sont uniques et différents des autres (par exemple : commis-comptable dans un garage qui vend des pneus)* ».

Conclusion

Pour résumé, avant de procéder à un congédiement pour incompetence, vous devez vous assurer que :

- l'employé connaît les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard;
- les lacunes de l'employé lui ont été signalées;
- l'employé a obtenu le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs;
- l'employé a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster;
- l'employé a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part;
- vous avez déployé des efforts raisonnables pour réaffecter l'employé dans un poste compatible avec ses compétences.

Il reste à voir si cette nouvelle obligation pour les employeurs sera maintenue ou non par la Cour d'appel.

D'ici là, par mesure de précaution, nous vous recommandons donc d'agir comme si cette décision constituait maintenant la règle à suivre dans les situations de congédiement pour incompetence.

Merci et à la prochaine,



Francis Carrier, Avocat

CONSULTER NOS SERVICES SUR NOTRE SITE WEB: <https://www.franciscarrieravocat.com>

DROIT DU TRAVAIL

- Lettre d'engagement
- Rédaction de contrat de travail adapté à vos besoins pour tous les types d'emploi
- Service conseil en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de politiques d'entreprise (ex : harcèlement, utilisation d'Internet et des biens de l'entreprise, ...) et enquête
- Représentation devant le tribunal administratif du travail
- Contrat avec représentant autonome
- Service conseil en matière d'embauche du personnel et de vérification des antécédents
- Rédaction des documents requis en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de documents adaptés à vos besoins et à chaque situation (ex : clause de non-concurrence, entente de fin d'emploi...)
- Représentation devant les tribunaux civils