

Actualité juridique

Un arbitre fait le point quant aux critères applicables en cas de fin d'emploi d'un employé en période de probation

Mai 2017

Droit de l'emploi et du travail

Dans la plupart des conventions collectives, une clause prévoit qu'un employé en probation ne dispose pas de la possibilité de contester sa fin d'emploi par voie de grief. Une telle clause n'est toutefois pas parfaitement étanche.

En effet, en présence d'une telle clause, un grief pourra tout de même être déposé par un employé probationnaire congédié, dans la mesure où il est allégué que la fin d'emploi viole une règle d'ordre public.

À titre d'exemple, un arbitre pourra se saisir d'un tel grief si le syndicat prétend que la mesure de fin d'emploi ne respecte pas l'obligation de bonne foi à laquelle est soumis tout employeur et qui est assimilée à une règle d'ordre public.

Quels sont alors les critères que doit utiliser un arbitre pour décider si la mesure de fin d'emploi viole l'obligation d'agir de bonne foi?

Dans l'affaire *Beaulieu Canada et Union des employés de service, section locale 1585-1*, une décision qui a été rendue le 9 mai dernier, l'arbitre François Hamelin réitère les principes applicables.

Les faits

Il s'agit d'un cas classique où un employeur a mis fin à l'emploi d'un employé en période de probation parce qu'il n'est pas convaincu qu'il possède les aptitudes et l'attitude souhaitées.

En effet, l'employé avait offert une prestation de travail décevante à au moins deux reprises, et ce, dans le cadre de tâches pourtant simples qui lui avaient été assignées. L'employeur avait ainsi des motifs pour douter de ses habiletés et de sa débrouillardise.

La fin d'emploi découlait également de l'attitude autoritaire et conflictuelle que l'employé en question avait démontrée à l'égard de certains collègues de travail. Comme le résume l'arbitre, ceci « minait sa capacité à respecter les valeurs de l'entreprise et à s'intégrer à l'effectif en place ».

Cette fin d'emploi a été contestée au moyen d'un grief, lequel alléguait le caractère arbitraire et excessif et contraire à la bonne foi du congédiement. Devant l'arbitre, le syndicat soutenait que la mesure imposée par l'employeur violait son obligation d'agir de bonne foi, tel que celle-ci avait été circonscrite dans l'affaire *Limocar Estrie inc.*¹ et que le congédiement devait par conséquent être annulé.

La décision

L'arbitre explique d'abord que la période de probation est une « période destinée à éprouver les aptitudes d'un nouveau salarié à obtenir un statut permanent dans le poste visé par l'embauchage ». En ce sens, il indique que la période de probation fait partie intégrante du processus d'embauchage et relève du droit discrétionnaire de direction de l'employeur.

L'arbitre indique qu'en conséquence, pendant cette période, l'employé est évalué selon les normes établies par l'employeur, notamment quant à la qualité du travail (savoir-faire) et quant à la capacité de travailler en harmonie avec d'autres (savoir-être).

Quant au rôle de l'arbitre face à une clause de convention collective comme celle décrite précédemment, celui-ci indique qu'une fin d'emploi ne peut être annulée que si la décision de l'employeur a été prise de mauvaise foi, c'est-à-dire qu'elle était empreinte de malhonnêteté ou grossièrement erronée.

Autrement dit, l'arbitre n'a pas à évaluer les motifs de fin d'emploi en tant que tels; son rôle se limite à s'assurer que l'employeur n'a pas commis un abus de droit.

En l'espèce, l'arbitre conclut que la décision de l'employeur était légitime, ce qui s'inscrit dans le courant majoritaire de la jurisprudence en pareille matière.

Enfin, la décision s'inscrit en faux contre une décision récemment rendue en matière de fin d'emploi d'un employé en probation, soit l'affaire *Limocar Estrie inc.*². L'arbitre y avait alors affirmé que pour mettre fin à un emploi d'un employé en probation, l'employeur devait s'assurer de suivre chacune des étapes suivantes : i) avoir informé l'employé des politiques de l'entreprise et des attentes fixées à son égard, ii) lui avoir signalé ses lacunes, iii) lui avoir fourni le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs, iv) lui avoir laissé un délai raisonnable pour s'ajuster ainsi que v) l'avoir prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part³.

Une telle approche, selon l'arbitre Hamelin dans l'affaire *Beaulieu Canada*, s'applique aux employés permanents n'offrant pas un rendement adéquat ou à ces mêmes employés en période d'essai sur un autre poste et aucunement dans le cadre d'une période de probation. Il est ainsi rassurant que l'arbitre Hamelin ait rejeté l'approche erronée et rigide de l'affaire *Limocar Estrie inc.*

En terminant, soulignons que certains arbitres ont toutefois retenu une approche mitoyenne ou « Costco light » pour les congédiements d'employés en probation pour incompétence.

Ainsi, l'arbitre Lamy, dans l'affaire *Commission scolaire New Frontiers*⁴, indique que l'employé en probation doit être informé de ce qu'on attend de lui, du travail à réaliser, être initié ou formé à ce travail, accompagné pendant son essai et informé des améliorations à apporter (sans que l'employeur ait toutefois à l'avertir constamment que, s'il ne s'améliore pas, il peut être sujet à congédiement).

Jean R. Allard
Carl Trudeau

Notes

1. *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Limocar Estrie inc.*, 2015 QCTA 385.
2. *Idem.*
3. Communément appelés les critères « Costco ».
4. *Union des employées et employés de service, section locale 800 (FTQ) et Commission scolaire New Frontiers*, D.T.E. 2012T-397.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Jean R. Allard	Montréal	+1 514.847.4400	jean.allard@nortonrosefulbright.com
> Carl Trudeau	Montréal	+1 514.847.6084	carl.trudeau@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.