

Est-il encore possible de congédier un employé incompetent?

Morency, société d'avocats | Mardi, 13 décembre 2011

Par Me Philippe Asselin et Mme Caroline Fontaine, stagiaire en droit (Morency, Société d'avocats, S.E.N.C.R.L.)

Une brève revue de la jurisprudence des dernières années en matière de rendement insatisfaisant permet de constater que l'employé incompetent est loin d'être une espèce en voie de disparition !

Dirigeants municipaux, ce constat vous fait sourire puisque vous ne vous sentez pas visés? Et bien sachez que le fait de s'approcher des hautes sphères d'une organisation ne signifie pas que les compétences et le professionnalisme d'un cadre ne peuvent pas être remis en question.

C'est d'ailleurs ce qu'a récemment reconnu la Commission des relations du travail (ci-après : CRT) dans l'affaire L c. Ville de C¹. Il s'agissait d'un cas où l'attitude démontrée par un cadre municipal ne pouvait rassurer la ville qui devait constamment surveiller le travail effectué par celui-ci afin d'éviter, semble-t-il, des dérapages majeurs.

Que s'est-il passé avant d'en arriver là ?

Embauché en 2004 à titre de directeur des ressources humaines, le cadre en question a été congédié à l'automne 2008 suite à l'imposition d'une mesure administrative pour cause d'incompétence, de négligence et d'insouciance.

Pour la CRT, puisque la ville est régie par un cadre réglementaire très strict, cette dernière ne peut faire des erreurs à répétition par le biais des étourderies ou des insouciances de son directeur des ressources humaines. Avant de commenter plus en détail cette décision de la CRT, instruisons-nous d'abord sur les conditions indispensables pour justifier un congédiement pour incompétence.

La recette

Avant de faire notre « liste d'épicerie », nous devons savoir que la décision de congédier un employé pour incompétence est généralement considérée comme une mesure administrative. En effet, le but recherché n'est pas de punir l'employé pour une faute commise, mais plutôt de faire un constat d'incompétence parce qu'il ne possède pas les qualités professionnelles requises pour occuper son poste. Dans cette perspective, on considérera donc la compétence de la CRT comme étant plutôt limitée en matière de congédiement administratif²

Le rôle de la CRT est donc de s'assurer que la décision de congédier un employé n'est pas abusive, discriminatoire, arbitraire ou déraisonnable. De plus, lorsque la compétence de l'employé à exécuter son travail sera remise en cause, la CRT ne devrait normalement pas avoir le pouvoir de modifier la sanction imposée par l'employeur.

Ceci étant dit, revenons aux « ingrédients » requis pour congédier un employé incompetent. Selon la Cour d'appel, dans l'affaire Costco Wholesale Canada Ltd³, cinq (5) critères doivent être rencontrés et ceux-ci sont les suivants : 1. Le salarié doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard; 2. Ses lacunes doivent lui avoir été signalées; 3. Il doit avoir obtenu le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs; 4. Il doit avoir bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster; 5. Il doit avoir été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

Fort de ces enseignements, regardons maintenant comment la CRT a appliqué ces critères dans l'affaire L.

Le temps n'arrange pas toujours les choses...

Dans l'affaire L., la preuve a révélé que la ville avait remis au plaignant une description détaillée de ses tâches à exécuter et ce, en plus de l'informer directement de ses attentes. Pour la CRT, en agissant de la sorte, la ville avait donc rempli le premier critère.

Par ailleurs, puisque le directeur général de la ville avait signalé au cadre ses erreurs à maintes reprises, l'employeur avait également satisfait au deuxième critère.

En ce qui concerne la troisième exigence, celle-ci avait aussi été rencontrée puisque le cadre n'avait jamais manifesté le besoin de faire appel à des ressources autres et ce, bien qu'il avait une certaine latitude pour le faire.

Concernant le quatrième critère, soit celui de laisser un délai raisonnable à l'employé pour s'ajuster, les faits reprochés à celui-ci s'étaient échelonnés sur une période de quatre (4) ans. Pour la CRT, le cadre avait donc eu le temps nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs. Durant cette période, le cadre aurait omis de remplir un engagement de soumettre un nouveau projet de politique sur le harcèlement psychologique, aurait négligé de suivre des directives et des instructions du directeur général de la ville, aurait omis de fournir un état prévisible de l'évolution d'une situation reliée aux ressources humaines et aurait fait preuve d'insubordination. Pour la CRT, bien que le cadre manifestait de la bonne volonté, il ne répondait simplement pas aux exigences du poste de directeur des ressources humaines à la ville.

En ce qui a trait à l'avertissement d'un risque de congédiement, le dernier critère, la CRT a souligné que le cadre en question avait été informé de ses lacunes, erreurs ou étourderies. Bien que cela avait été fait de façon discrète, il n'empêche que cette information avait été communiquée de façon claire. Or, puisqu'il s'agissait d'un cadre, en l'occurrence d'un directeur des ressources humaines, la CRT a été d'avis que ce dernier

devait savoir qu'il devait s'amender s'il voulait garder son poste, un employeur ne pouvant tolérer ce genre de comportement longtemps. L'employeur avait donc répondu positivement au cinquième critère.

Signalons d'ailleurs, au passage, que sur la question de la gradation des sanctions, la CRT a été d'avis que son applicabilité à un cadre ne pouvait se faire avec la même rigueur ou intensité pour que pour un simple employé. Plus une personne a des responsabilités dans une organisation, plus elle sera soumise à de lourdes obligations d'exemplarité concernant son comportement.

En l'absence de décision abusive, discriminatoire ou arbitraire de la ville, la CRT a été d'avis que le congédiement administratif n'était pas déraisonnable et qu'il ne lui appartenait donc pas d'intervenir.

L'incompétence a un prix

Selon la doctrine et la jurisprudence en matière de relations du travail, un employé incompetent est celui qui ne possède pas les connaissances, l'habileté ou l'expérience nécessaire pour remplir efficacement et adéquatement son travail en fonction des besoins de l'employeur.

Il va sans dire que dans une municipalité, qui est d'ailleurs régie et gouvernée par des règles strictes et évolutives, l'incompétence d'un employé se répercute assurément sur l'image de cette municipalité à l'égard de ses citoyens. Cela sans oublier les impacts sur la gestion et le suivi qui seront requis à l'égard de cet employé, en plus du climat de travail que pourrait engendrer l'incompétence de cette personne sur son équipe.

Par conséquent, si vous désirez congédier un employé pour incompétence, nous ne saurions trop insister sur l'importance d'agir tôt et ce, en documentant votre dossier de façon à ce que celui-ci contienne les éléments d'une formule gagnante. Enfin, il sera intéressant de savoir ce qu'il adviendra de l'affaire L., puisque celle-ci, au moment d'écrire ces lignes, fait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

[1] L.c. Ville de C, 2011 QCCRT 0419, requête en révision judiciaire continuée sine die (C.S., 2011-11-30), 500-17-068256-117.

[2] Rivard et Atlantic Produits d'emballage ltée, [1999] R.J.D.T. 207. (C.T., 1998-09-09).

[3] Costco Wholesale Canada ltd c. Gérard Laplante, 2005 QCCA 788.