



JANVIER 2016, N° 4

NOTE DE L'ÉDITEUR : Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre auprès des municipalités depuis plus de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. Depuis 2013, nous publions ce bulletin afin de vous tenir informé de l'actualité juridique. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

L'ABOLITION DU POSTE D'UN EMPLOYÉ CONSIDÉRÉ COMME INDÉSIRABLE : EST-CE UNE BONNE FAÇON DE «FAIRE D'UNE PIERRE DEUX COUPS»?

Me Geneviève Desgagnés, avocate

Un employeur insatisfait ouvertement de son employé, et qui remet également en question la pertinence du poste qu'il occupe, peut être tenté de considérer l'abolition de ce poste, et donc le licenciement, comme une solution intéressante, une façon de «faire d'une pierre deux coups».

Or, l'abolition d'un poste et le licenciement de son titulaire ne sont pas une solution appropriée en cas d'insatisfaction.

L'affaire *Gagné c. Municipalité de Saint-Nazaire* rendue en janvier 2015 par la *Commission des relations du travail*, confirmée en révision interne l'été dernier par ce même Tribunal, nous offre une occasion idéale de rappeler la différence entre un licenciement et un congédiement et de déterminer le véhicule approprié pour une fin d'emploi.

D'abord, un rappel des définitions du licenciement et du congédiement s'impose :

- Le **licenciement** est la rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des

motifs économiques, organisationnels ou techniques, qui sont donc indépendants de l'employé.

– Lorsqu'un employeur qui abolit un poste doit faire un choix parmi plus d'un employé, son choix doit être basé sur des critères objectifs et rationnels. Le plus généralement, l'ancienneté sera le critère retenu par l'employeur, mais d'autres critères, tels que les compétences, la polyvalence ou même la performance, pourront être étudiés, en autant que le choix fait soit objectif et rationnel.

– Le **congédiement** est la rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements du salarié.

– Le congédiement est donc lié directement à des considérations propres à l'employé.

L'affaire *Gagné c. Municipalité de Saint-Nazaire*, confirmée en révision interne par la Commission des relations du travail («CRT»), présente une application concrète de la différence entre ces deux concepts (1) et les risques afférant à l'imposition d'un licenciement auquel se mêlent des allégations de rendement insatisfaisant.

Les principaux faits de l'affaire Gagné c. Municipalité de Saint-Nazaire

En avril 2013, la Municipalité de Saint-Nazaire a procédé à l'abolition du poste cadre de « directeur des loisirs et de la culture » qu'occupait le plaignant Gagné et, par le fait même, a mis fin à son emploi.

Le plaignant a déposé une plainte fondée sur l'article 267.0.2 du *Code municipal du Québec* pour contester sa fin d'emploi.

En réponse à cette plainte, la Municipalité invoquait que le plaignant avait été, non pas congédié comme il le prétendait, mais licencié en raison d'une restructuration administrative réelle qui s'inscrivait dans une saine gestion de ses affaires.

De la preuve présentée, il importe de souligner ce qui suit :

– Essentiellement, le plaignant avait été embauché en avril 2010 à titre de responsable des loisirs et avait été soumis à une période d'essai réussie.

– Malgré des insatisfactions communiquées, les représentants de la Municipalité lui avaient ultérieurement confié le poste de directeur des loisirs et de la culture, tout en continuant à lui faire part fréquemment de critiques, sans toutefois donner vraiment suite à ces remarques.

– De manière parallèle, la Municipalité avait amorcé une restructuration interne, qui s’était échelonnée sur près de deux ans, et qui a notamment mené à la fin de l’emploi du plaignant.

– La preuve révèle finalement que cette destitution est par ailleurs survenue dans une période personnellement difficile pour le plaignant.

Un rappel général de la compétence de la CRT en matière de destitution

La juge administrative de la CRT, saisie de cette plainte, a d’abord rappelé que la compétence du tribunal visait à évaluer le mérite de la décision contestée, en déterminant si elle était sérieuse, non arbitraire et justifiée dans le cadre d’une saine administration.

Un rappel général du fardeau de la preuve en matière de destitution

La juge administrative a par la suite rappelé que le fardeau de preuve appartenait à la municipalité qui devait 1) établir le bien-fondé de sa réorganisation, donc qu’elle était raisonnable et non arbitraire, et 2) établir qu’elle ne visait pas à se départir de l’employé sans passer par le processus administratif ou disciplinaire (2).

La décision rendue

A la lumière de la preuve et des arguments présentés, la juge administrative a conclu que la municipalité avait procédé au congédiement du plaignant Gagné sans cause juste et suffisante.

La juge administrative confirme d’abord que la Municipalité a réellement procédé à une réorganisation interne qui reposait sur des motifs de saine gestion municipale.

Toutefois, elle rappelle que le Tribunal, même dans un cas de réorganisation réelle démontrée, doit vérifier si des motifs personnels au plaignant, d’ordre disciplinaire ou administratif, ont été pris en considération dans la décision de mettre fin à l’emploi, ce qui n’en ferait pas une décision neutre et indépendante de considérations propres à l’employé.

Or, à l’audience, les représentants de la municipalité avaient beaucoup insisté sur le rendement insatisfaisant du plaignant, ce qui contredisait en quelque sorte la position officielle à l’effet que la fin d’emploi du plaignant était le seul résultat d’une abolition de poste.

A ce sujet, la juge administrative rappelle que lorsqu'un employeur est insatisfait du rendement d'un employé, il doit le soumettre à un processus administratif qui vise, de manière générale, à :

- l'informer de ses attentes;
- l'aviser de ses lacunes;
- lui fournir le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs dans un délai raisonnable;
- le prévenir qu'il risque de perdre son emploi s'il ne s'améliore pas (3).

Dans le cas du plaignant Gagné et de la Municipalité de Saint-Nazaire, la juge administrative en est venue à la conclusion que sa destitution était clairement le résultat précipité de l'insatisfaction de l'employeur quant à son rendement au travail. Or, la municipalité, bien qu'ayant communiqué des insatisfactions au plaignant durant son emploi, n'avait entrepris aucun processus administratif dans le but de lui permettre de s'améliorer.

Suite à ce constat, la destitution imposée a été annulée. Comme nous l'indiquons ci-avant, cette décision a été confirmée en révision interne par ce même Tribunal.

De ce qui précède, il convient finalement de conclure ce qui suit:

- Le licenciement et le congédiement n'ont pas la même signification;
- Un véritable **licenciement** est une décision neutre et indépendante de considérations propres à l'employé qui perd son poste;
- Un employeur insatisfait du rendement d'un employé ne doit pas envisager l'abolition de son poste comme une solution : il doit plutôt le faire bénéficier d'un suivi administratif, tel que décrit ci-haut, avant d'envisager le **congédiement administratif**;
- Un employeur insatisfait du comportement d'un employé ne doit pas envisager l'abolition de son poste comme une solution : il doit plutôt le faire bénéficier d'un suivi disciplinaire avant d'envisager le **congédiement disciplinaire**;
- Bien qu'elle puisse se présenter d'abord comme une bonne idée, une restructuration interne ou une abolition de poste ne doit néanmoins pas servir de prétexte pour se défaire des services d'un employé pour une raison qui lui est personnelle, sous peine de voir la décision annulée par un tribunal.

1. 2015 QCCRT 0045, Requête en révision rejetée. D.T.E. 2015T-552 (CRT). Il importe de noter qu'une requête en révision judiciaire déposée à la Cour supérieure du Québec à l'été 2015 n'a pas encore été entendue sur le fond : 2015-08-06 (C.S.), 200-17-022683-155. Dans l'éventualité où la requête en question serait accueillie, la présente note sera modifiée.
2. La juge administrative réfère le lecteur à l'affaire *Alarie c. Municipalité de La Macaza*, 2014 QCCRT 0128.
3. Nous ajoutons que si l'employeur est insatisfait du **comportement** de son employé, et non de son rendement comme dans le cas de la municipalité de St-Nazaire, il doit le soumettre **plutôt** à un processus de gradation des sanctions (comprenant notamment un avis verbal, un ou plusieurs avis écrits, quelques suspensions sans salaire) tout en l'avisant qu'une récidive pourra entraîner d'autres mesures disciplinaires plus sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le présent bulletin ne constitue pas une opinion juridique. Il vous est communiqué à titre informatif seulement.

CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL :

Me RICHARD AUCLAIR | 450 686-1122 rauclair@deveau.qc.ca

Me LISE BOILY-MONFETTE | 450 686-1122 lmonfette@deveau.qc.ca

Me CLAUDE J. DENIS | 450 686-1122 cdenis@deveau.qc.ca

Me GENEVIÈVE DESGAGNÉS | 450 686-1122 gdesgagnes@deveau.qc.ca

Me FRÉDÉRIK LANGLOIS | 819 243-2616 flanglois@deveau.qc.ca

Me MARIO LAVOIE | 450 686-1122 mlavoie@deveau.qc.ca

Me SYLVAIN LEFEBVRE | 450 686-1122 slefebvre@deveau.qc.ca

Me MARC TREMBLAY | 819 243-2616 mtremblay@deveau.qc.ca

Mme DENYSE VERDY | 450 686-1122 dverdy@deveau.qc.ca

deveau.qc.ca

SANS FRAIS 1 866 686-1122

© 2016 | Deveau, Gagné, Lefebvre, Tremblay et associés s.e.n.c.r.l. | Tous droits réservés

LAVAL
450 686-1122

OUTAOUAIS
819 243-2616

ROSEMÈRE
450 420-2929

SAINT-JÉRÔME
450 530-7301

RIVE-SUD
450 926-8383

ÎLES-DE-LA-MADELEINE
418 986-4782