

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



La période probatoire du cadre municipal

Par Me Serge Bouchard, avocat CRIA
et Me Philippe Asselin, avocat

Il est de sage pratique de gestion de prévoir une période probatoire lors de l'embauche d'un candidat pour un poste de cadre municipal. Pour l'employé, il s'agit d'un espace de temps de familiarisation avec son nouvel emploi et l'organisation. Pour l'employeur, cette phase lui permet de connaître l'employé et de décider de lui accorder le statut de permanent. Peu d'efforts sont parfois mis par l'employeur dans la supervision du nouveau venu. **C'est une erreur à éviter, car il est possible que l'employé conteste devant la Commission des relations du travail (ci-après : « CRT ») la décision de fin d'emploi si la durée de la période probatoire est après plus de 6 mois.**

PÉRIODE PROBATOIRE : MODE D'EMPLOI

La période probatoire a une durée habituelle de 12 mois pour une ressource d'encadrement municipal. Cette durée n'est pas prévue spécifiquement dans une loi. L'employeur a donc une grande discrétion pour établir sa durée. Il est reconnu que durant cette période, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'emploi sans préavis et sans indemnité. Néanmoins, l'employeur devra respecter l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* et donner un préavis d'une semaine après trois (3) mois d'embauche (sauf en cas de faute grave et cette disposition ne s'applique pas au cadre supérieur).

Ajoutons que la période probatoire doit être expressément prévue dans la résolution d'embauche ou au contrat de travail, car, à défaut, il y aura présomption que l'employé a un statut de permanent dès son embauche.

UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE

Lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un employé en période probatoire, il prend alors une décision de nature administrative. En effet, durant cette période, l'employeur jouit d'une grande latitude et d'un pouvoir discrétionnaire de sorte qu'il ne s'agit pas d'une sanction à caractère disciplinaire. La nature administrative de la décision de l'employeur en période probatoire a été reconnue par la jurisprudence de façon constante (*Moussaoui* c. *Sears Canada*, 2011 QCCRT 0569; *Joseph* c. *2320-4035 Québec inc.*, 2011 QCCRT 0252; *Payen* c. *Centre d'hébergement de la Villa-des-Tilleuls*, 2008 QCCRT 01920).

Il existe une manière de faire pour permettre à l'employeur d'être en mesure de justifier la mesure administrative de fin d'emploi lors d'une période probatoire. Il doit d'abord faire connaître ses attentes à l'employé (par exemple, on désire un employé capable de travailler sous pression), que ses lacunes lui ont été signalées, qu'il a obtenu l'appui nécessaire pour atteindre ses objectifs et bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster (ou qu'il a été prévenu qu'il risquait le congédiement à défaut d'amélioration). En d'autres termes, il faut rencontrer l'employé durant la période probatoire pour lui faire part des commentaires sur la qualité de sa prestation de travail. L'employeur devrait toujours procéder au cours de cette période à une évaluation des compétences et capacités de l'employé.

LA NOTION DE DESTITUTION

Le fonctionnaire municipal non salarié au sens du *Code du travail* bénéficie d'un recours auprès de la CRT en cas de destitution. La jurisprudence récente reconnaît que la notion de destitution doit être interprétée de façon large et libérale, de manière à permettre l'accomplissement de l'objet de la loi. Interpréter le mot « destitution » comme excluant la période probatoire ferait en sorte qu'une municipalité pourrait établir à sa guise la durée de cette période et éviter une destitution.

Dans la mesure où l'employé a plus de 6 mois de travail, il bénéficie du recours prévu par les lois municipales pour contester sa destitution (*Lacasse* c. *Ville de Joliette*, 2012 QCCRT 0501; *Poulin* c. *Ville de Québec*, 2011 QCCRT 0547, 2012 QCCS 4923 et rejet de la requête en permission d'appeler, 2013 QCCA 360).

Somme toute, la décision de mettre fin à l'emploi d'un cadre municipal après plus de 6 mois de période probatoire devient une décision qui doit être réfléchie et étudiée. Par exemple, si l'employeur municipal ne respecte pas ses propres politiques de recrutement relativement aux évaluations lors de la période probatoire, la CRT peut intervenir et accueillir la plainte de destitution et ordonner la réintégration de cet employé (*Rémi Davidson Jean-Jacques* c. *Ville de Montréal*, 2013 QCCRT 0050). Évidemment, l'employé réintégré revient à une période probatoire qui sera alors considérée comme non terminée, il y aura donc une nouvelle évaluation.

QUE RETENIR?

La décision patronale de mettre fin à une période probatoire fait l'objet de plus en plus de contestations devant la CRT Il est donc sage pour l'employeur de faire une évaluation et donner des rétroactions à l'employé avant de mettre fin à l'emploi de l'employé probatoire.

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

3075, chemin des Quatre-Bourgeois, bureau 400
Québec (Québec) G1W 4X5
T 418 651-9900 F 418 651-5184
MORENCYAVOCATS.COM

QUÉBEC MONTRÉAL LÉVIS LONGUEUIL ST-JEAN-SUR-RICHELIEU

Consultez notre site internet : http://morencyavocats.com ou contactez-nous directement par courriel : sbouchard@morencyavocats.com. passelin@morencyavocats.com

N/🗁 : 4034-001