MANAGEMENT

Plusieurs règles à respecter avant de congédier un employé

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

En rentrant à la maison, un travailleur trouve une lettre de son employeur dans son courrier. Intrigué, il l'ouvre pour apprendre qu'il n'a pas besoin de se présenter au bureau le lendemain : il est congédié ! Le motif invoqué est sa performance jugée insatisfaisante. L'incompréhension est totale. Jamais son employeur ne lui a signifié que son rendement n'était pas à la hauteur de ses attentes.

Voilà une façon bien cavalière de mettre fin à un contrat d'emploi. « Pourtant, je l'ai déjà vue, et plus d'une fois », affirme **Marc-André Laroche,** associé chez **Le Corre et Associés.**

L'employeur doit accorder un préavis à l'employé qu'il congédie, sauf en cas de faute grave.

Parce qu'il n'a pas été fait selon les règles de l'art, ce congédiement-surprise ouvre la voie à une plainte du travailleur, qui ne comprend pas les reproches qu'on lui adresse.

Le tribunal risque, lui aussi, de ne pas saisir les raisons qui ont poussé l'employeur à agir de la sorte. Pour assurer sa défense, ce dernier devra débourser entre 20 000 $ et 30 000 $ en frais juridiques. Une dépense qu'il aurait pu éviter s'il avait bien géré le dossier.

Le fardeau de la preuve

Dans le cas d'un congédiement pour un motif disciplinaire (absentéisme important, insubordination, etc.), le fardeau de la preuve revient à l'employeur, indique **Luc Audet,** avocat chez **Audet et Associés.**

Il doit démontrer, noir sur blanc, que les manquements de l'employé ont été répétitifs, qu'il y a eu des sanctions et, surtout, qu'une aide lui a été fournie afin de corriger la situation. Par exemple, si le travailleur commet des fautes dans l'exécution de son travail, une formation d'appoint lui permettrait d'acquérir de nouvelles compétences.

Dès qu'il constate les manquements, l'employeur doit donc rencontrer la personne pour lui faire part de ses griefs et lui communiquer ses attentes. Il l'informera qu'elle pourrait être congédiée s'il n'y avait pas d'amélioration.

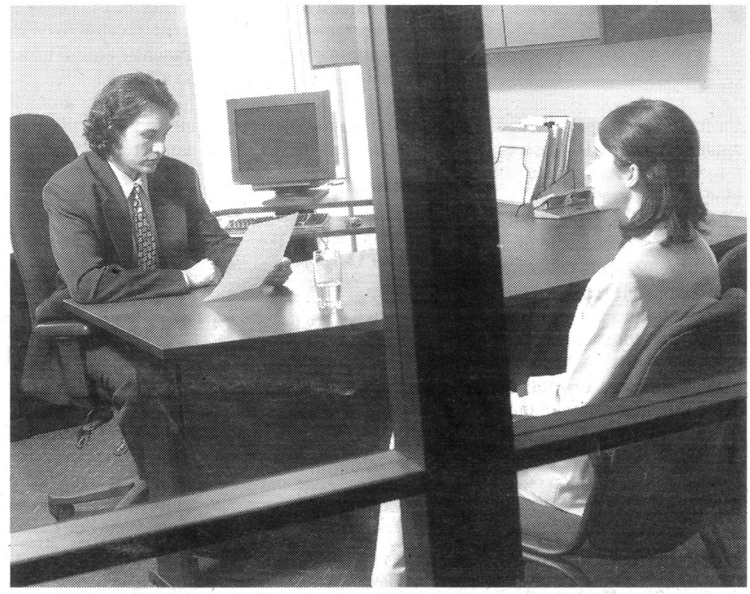
« À ces occasions, le gestionnaire devrait toujours être accompagné d'un témoin, conseille M. Audet. Un avis écrit expliquant les faits doit être remis à l'employé qui signera un accusé de réception. Ainsi, il ne pourra pas prétendre ne rien savoir de ce qu'on lui reproche. »

Agir avec respect et doigté

Si l'employé ne parvient toujours pas à satisfaire les exigences de l'employeur, son congédiement devient souvent la seule issue possible. L'annonce doit être faite par son supérieur immédiat lors d'une rencontre.

« Il faut traiter le travailleur avec respect, explique M. Laroche. Le gestionnaire qualifie ses manquements, pas sa personnalité. Il évitera donc de le traiter d'incompétent ou de paresseux, pour s'en tenir aux faits qui lui sont reprochés. Je conseille toujours aux gens d'agir avec la personne comme ils aimeraient qu'on agisse avec eux. »

Certaines pratiques sont à éviter. « Exiger de l'employé qu'il fasse ses boîtes devant un agent de sécurité pourrait être jugé comme portant atteinte à sa réputation, dit M. Audet. S'il porte plainte, le tribunal pourrait lui accorder une compensation. »



Dès qu'il constate les manquements, l'employeur doit rencontrer la personne pour lui faire part de ses griefs et lui communiquer ses attentes. Il l'informera qu'elle pourrait être congédiée s'il n'y a pas d'amélioration.

Selon la loi sur les normes du travail, l'employeur est tenu d'accorder un préavis à l'employé qu'il congédie, sauf si celui-ci s'est rendu coupable d'une faute grave, comme le vol. La durée du préavis, qui est versé sous forme d'indemnités dans la majorité des cas, est fixée en fonction du nombre d'années de service.

Selon les circonstances, l'entreprise peut bonifier son offre de fin d'emploi. Cette offre devrait être présentée à l'employé dans un document écrit précisant également que le travailleur renonce à tout recours en acceptant ce que l'entreprise lui propose.

M. Laroche suggère à ses clients d'accorder un délai de réflexion de quelques jours à l'employé.

Un « pensez-y bien »

Cette façon de faire n'empêchera pas tous les recours, mais si l'employé voit que le dossier de l'entreprise est étoffé, il y pensera à deux fois avant de porter plainte, soutient M. Laroche.

Avant de congédier l'employé, l'employeur doit bien analyser les motifs qu'il veut utiliser et consultera, au besoin, son conseiller juridique. Un motif juste et raisonnable dans certains cas n'en sera pas forcément un dans d'autres.

Par ailleurs, la réglementation en matière de congédiement peut prêter à interprétation. « Le domaine est régi à la fois par le *Code civil* et par la loi sur les normes du travail, explique M. Audet. Certains cas peuvent tomber entre deux chaises. Il vaut mieux s'assurer d'avoir une cause valable. »

L'expert met aussi en garde les employeurs qui décideraient de passer à l'action en se disant que l'employé n'aura de toute façon pas les moyens financiers d'entamer une poursuite. L'assurance pour les frais juridiques, qui est souvent comprise dans des polices d'assurance de biens, couvre souvent le congédiement illégal. « Cela crée une nouvelle dynamique, explique l'avocat. Les gens qui bénéficient de cette couverture hésitent de moins en moins à porter plainte. » ■