



BULLETIN JURIDIQUE

Congédiement d'un employé en période de probation alors qu'il est victime d'une lésion professionnelle

Par Me Viviana Isaza, avocate, division santé et sécurité au travail



Me Viviana Isaza
Avocate, SST

L'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après « *LATMP*¹ ») prévoit un recours contre l'employeur qui impose des sanctions, soit par exemple un congédiement, parce qu'un travailleur est victime d'une lésion professionnelle ou qu'il exerce un droit en vertu de la loi. Le travailleur pourra alors déposer une plainte à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (ci-après « *CNESST* ») mais il devra le faire dans les 30 jours de la connaissance du congédiement dont il se plaint².

Pour qu'il y ait ouverture à ce recours, le travailleur doit:

- avoir déposé une plainte dans le délai prescrit de l'article 253 de la *LATMP*;
- ne pas avoir logé un grief sur le même objet;
- établir qu'il est un travailleur au sens de la *LATMP*³;
- établir qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou exercé un droit conféré par la loi et
- établir qu'il a subi une sanction de la part de son employeur.⁴

De plus, ce recours est réservé au travailleur œuvrant dans une entreprise de compétence provinciale.⁵

Par ailleurs, le travailleur peut bénéficier d'une présomption légale⁶, s'il démontre que la sanction a été imposée dans les 6 mois de la date de sa lésion professionnelle ou d'un droit exercé en vertu de la loi.

Lorsque cette présomption s'applique, c'est à l'employeur de démontrer que la sanction imposée à l'égard du travailleur est justifiée par une autre cause juste et suffisante. Est-ce que le fardeau de preuve de l'employeur peut être allégé si le travailleur blessé est en période de probation lors de la sanction?

« Plus de latitude à l'employeur pour congédier un travailleur en probation... »

Dans la décision *Lamarche et Toiture Mauricienne 1982 Inc.*⁷, le plaignant subit une lésion professionnelle alors qu'il est en période de probation. À son retour au travail, il est congédié par son employeur en raison de son rendement insatisfaisant. Le travailleur dépose, par la suite, une plainte, en vertu de l'article 32 de la *LATMP*, alléguant avoir été l'objet d'une

sanction parce qu'il a subi une lésion professionnelle. À l'audience, l'employeur ne présente aucun témoin ni statistique pour appuyer ses dires quant au motif du congédiement. Considérant l'ensemble de la preuve et les circonstances précises de l'affaire, la *Commission* conclut que l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de preuve. Par conséquent, la *Commission* accueille la plainte du travailleur.

La période de probation permet à un employeur d'évaluer si le travailleur possède les qualités ou les compétences afin de combler le poste de travail. C'est pour cette raison que l'on accorde beaucoup de discrétion à un employeur qui congédie un employé durant cette période. Cependant, dans les cas où l'employé subit une lésion professionnelle lors de sa période de probation, le congédiement doit être suffisamment sérieux pour convaincre le tribunal qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'un prétexte.

C'est le principe qui ressort de l'affaire *Robert et Paccar Canada, Division Kenworth*⁸:

«*La jurisprudence fortement prédominante de ce tribunal retient que, dans les cas concernant des employés en probation, l'employeur jouit d'une très large discrétion et qu'il n'y a pas lieu d'intervenir, à moins que l'exercice allégué du droit de gérance ne soit*

clairement un prétexte mis de l'avant pour occulter une mesure prohibée par l'article 32».

Lorsque l'employeur remplit à la satisfaction du tribunal son fardeau de preuve, ce dernier ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur quant à la justesse de la mesure prise contre le travailleur⁹.

Dans l'affaire *Dubreuil et Tembec industries Inc.*¹⁰, la travailleuse est à l'emploi de Tembec depuis le 19 mai 2014 lorsqu'elle subit un accident du travail le 2 juin 2014. Le 4 juillet 2014, l'employeur congédie la travailleuse en raison de sa prestation de travail insuffisante. La travailleuse dépose une plainte en vertu de l'article 32 de la *LATMP*.

L'employeur énumère, dans le cadre de sa preuve, les manquements qui sont dans la grille d'évaluation, notamment celui de ne pas connaître les fonctions liées à son poste, malgré la formation reçue. L'employeur démontre qu'il a utilisé son droit de gérance pour évaluer la performance de la travailleuse et mettre fin à sa période de probation puisqu'elle n'a pas le profil ou les compétences pour occuper le poste. La *Commission* nous rappelle que la loi permet plus de latitude à l'employeur en ce qui concerne les conditions de terminaison d'emploi d'un travailleur en probation qu'elle ne le serait pour un travailleur régulier. Par conséquent, la *Commission* rejette la plainte de la travailleuse.

Dans l'affaire *Bazile et Viandes Or-Fil International Inc.*¹¹, le travailleur est en période de probation lorsqu'il exerce un droit en vertu de la *LATMP*, soit en déposant une réclamation pour lésion professionnelle. Par ailleurs, le travailleur est congédié pour ses retards fréquents et parce qu'il n'effectue pas son travail à l'emballage

selon les normes en vigueur, et ce, malgré plusieurs rappels verbaux. L'employeur considère que la nonchalance du travailleur et son attitude au travail sont aussi des facteurs justifiant son congédiement.

De plus, l'employeur souligne que lors du congédiement, il n'était pas informé encore d'une quelconque lésion professionnelle. Le représentant du travailleur argumente que les retards de ce dernier ne sont que de quelques minutes et que l'employeur ne lui a remis aucun avis écrit. La *Commission* conclut que l'employeur a démontré que le congédiement a été effectué pour une cause juste et suffisante. Par conséquent, elle rejette la plainte du travailleur. Par ailleurs, la *Commission* nous rappelle que son rôle lors de l'évaluation d'une telle plainte est de s'assurer de l'existence d'une autre cause juste et suffisante qui doit être sérieuse par opposition à un prétexte. Il n'appartient pas à la *Commission* de juger de la justesse ou de la sévérité de la sanction imposée ni de s'immiscer dans les façons de gérer de l'employeur¹².

En conclusion, la période de probation est une évaluation « sur le terrain » de la prestation de travail, qui peut varier d'un employeur à l'autre et d'un candidat à l'autre. Il est largement reconnu que cette période d'évaluation comporte peu de formalités. L'employeur n'est notamment pas tenu de gérer ses ressources humaines en respectant un système de signification d'attentes, d'avertissements et de gradation de sanctions.¹³ En considérant la présomption légale dont peut bénéficier le travailleur, l'employeur doit s'assurer tout de même qu'il aura les éléments nécessaires pour démontrer la cause véritable du congédiement.

Par conséquent, il est préférable d'avoir un ou des témoignages crédible(s) et convainquant(s) appuyé(s) par une preuve documentaire fiable, tel que discuté récemment dans l'affaire *Edwards et Zigman*¹⁴.

Pour toutes questions au sujet de la présente ou pour des besoins en santé-sécurité du travail ou en regard de vos relations de travail, n'hésitez pas à communiquer avec notre équipe.

N.B. : Dans ce texte, le mot « Commission » fait référence à la « Commission de la santé et sécurité du travail » (ci-après la « CSST »). Depuis le 1^{er} janvier 2016, la « CSST » a été remplacée par la « CNEST ».

¹ L.R.Q., c. A-3.001

² L.R.Q., c. A-3.001, art. 253

³ L.R.Q., c. A-3.001, art. 2

⁴ *Dubreuil et Tembec industries Inc.*, 2015 QCCSST 318

⁵ *A contrario: Purolator Courrier Ltée c. Hamelin*, 2002 CanLII 41093 (QC CA)

⁶ *LATMP*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 255

⁷ 2014 QCCSST 221

⁸ *CLP 215123-64-0309*, 1er mars 2004, J.-F. Martel, para.23

⁹ *Forgues et St-Augustin-de-Desmaures (Ville de)*, 2010 QCLP 4529

¹⁰ *Précitée*, note 4

¹¹ 2014 QCCSST 1

¹² *Idem*

¹³ *Plante et Mont-Tremblant*, 2012 QCSST 16

¹⁴ 2016 QCCNESST 11