



Les employés en probation et le congédiement - la norme de la « convenance » s'applique

octobre 2, 2015

Pour les organisations qui œuvrent dans l'industrie de l'aviation, les périodes de probation visant les nouveaux employés sont courantes. Une période de probation permet à l'employeur non seulement d'évaluer les compétences de l'employé, mais aussi sa personnalité, ce qui permet par ailleurs à l'employeur de déterminer si l'employé travaillera en harmonie au sein de l'organisation s'il est embauché de façon permanente. Pendant la période de probation, l'employeur peut congédier un employé sans préavis et sans motif pourvu que l'employeur agisse de bonne foi dans son évaluation de l'employé. Il s'agit d'un seuil beaucoup plus bas que le seuil des motifs valables requis pour le congédiement d'un employé permanent. La décision récemment rendue par la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans *Langford c. Carson Air Ltd.* (août 2015) porte sur la norme différente de congédiement applicable aux employés en probation.

Dans *Langford*, l'employée a été embauchée en août 2012 en tant que copilote par Carson Air Ltd. Le contrat d'emploi entre les parties prévoyait une période de probation de six mois. Pendant cette période, l'employeur a appris que l'employée n'était pas titulaire des licences et n'avait pas subi les examens médicaux qui lui auraient permis de piloter des appareils commerciaux. Lorsque ce problème a été mentionné à l'employée, il a semblé à la direction qu'elle refusait d'en assumer la responsabilité et elle a soutenu que l'absence d'agrément était une erreur administrative. La direction estimait que l'employée avait fait preuve de mauvais jugement à une autre occasion lorsqu'elle avait amené son chien au travail et l'avait laissé sans supervision. L'employeur a conclu que l'employée ne cadrait pas bien dans ses activités et l'a congédiée pendant la période de probation.

L'employée a intenté contre l'employeur une action invoquant notamment le congédiement injustifié. Elle a sollicité des dommages-intérêts, notamment une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable. À l'appui de son allégation de congédiement injustifié, la demanderesse a produit des éléments de preuve démontrant qu'elle était une pilote compétente et, en réalité, meilleure que certain des pilotes de Carson Air.

La Cour a souligné que le congédiement était fondé non pas sur la compétence de l'employée en tant que pilote, mais plutôt sur son défaut de cadrer avec les autres employés et avec les activités de la société en général. S'inspirant de la décision rendue dans *Jadot c. Concert Industries Ltd.* (1997), la Cour a énoncé comme suit la norme applicable au congédiement des employés en probation :

[TRADUCTION]



Le congédiement d'un employé en probation pendant sa période de probation peut-être fondé sur la conclusion que l'employé ne convient pas pour l'emploi. Une telle conclusion doit être raisonnable et dûment motivée, tirée seulement après que l'employé a eu une véritable occasion de démontrer sa convenance.

À la lumière de la preuve, la Cour a jugé que l'employeur avait pris une décision commerciale raisonnable lorsqu'il avait mis fin à l'emploi. L'action pour congédiement injustifié a été rejetée.

Cette décision est positive pour les employeurs car elle confirme la « période d'essai » que la période de probation vise à procurer. Les employeurs peuvent évaluer la convenance d'un employé en probation et s'ils effectuent cette évaluation de façon raisonnable, ils peuvent congédier un employé en probation qui ne convient pas en risquant peu d'engager leur responsabilité civile.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Amanda Sarginson](#) au 613-940-2765 ou [Steven Williams](#) au 613-940-2737.