



LA BOÎTE JURIDIQUE
Le partenaire d'affaires des PME

Publireportage

UN SURVOL

Congédiement d'un employé

La rupture définitive du lien d'emploi (en milieu non syndiqué) est l'ultime conséquence en matière de droit d'emploi et est assujettie à une série de mesures, souvent déterminées par des lois particulières et des précédents (jurisprudence). Les régimes applicables varient selon la province. Voici un bref aperçu des règles à suivre.

Ontario — Loi de 2000 sur les normes d'emploi

Cette législation provinciale dicte les normes minimales que tout employeur en Ontario doit respecter en matière de conditions de travail, y compris en cas de congédiement et ne fait obstacle à la réclamation par un employé congédié, d'une indemnité additionnelle, par la voie des tribunaux civils.

Si l'employeur a un motif reconnu par la Loi ou en vertu des principes de la *Common law* (soit une « juste cause »), l'employeur peut mettre fin à la relation d'emploi sans indemnité. Toutefois, le fardeau pour établir une « juste cause » peut être très difficile à rencontrer.

- Dans le cas où il n'y a pas de « juste cause », l'employeur doit payer une indemnité à l'employé qu'il congédie (ex. : restructuration, mauvaise entente, etc.).
- La loi, aux paragraphes 54 et 57, prévoit qu'aucun licenciement ne se fait sans préavis à l'employé. Le préavis requis est fixé en fonction du nombre d'années de service. Une indemnité de cessation d'emploi

supplémentaire doit aussi être offerte par l'employeur, selon certains critères.

- Lors d'un congédiement, l'employeur peut permettre à l'employé de travailler la durée du préavis ou la monnayer et mettre ainsi fin à l'emploi immédiatement. Il doit toutefois maintenir la relation de travail, ses bénéfices et autres conditions de travail pendant la durée de celui-ci.

Code canadien du travail (CCT) - La loi sur les cités et villes (Québec) et La Loi sur l'instruction publique (Québec)

Ces lois régissent les relations de travail des employés travaillant pour une entreprise fédérale, et des institutions publiques précises, selon le cas, et prévoit des règles particulières pour les employeurs/employés visés.

Québec — Loi sur les normes du travail

Cette loi régit la relation employeur/employé au Québec (non-syndiqué). Il est donc du devoir de l'employeur de connaître cette loi et de l'appliquer adéquatement. Tout comme la loi ontarienne, elle prévoit les normes minimales applicables et ne fait pas obstacle à une réclamation formulée par un employé congédié injustement, devant les tribunaux civils.

Cette loi s'applique à toute personne considérée « salariée » au sens de la loi (quelques exceptions existent, dont un « cadre supérieur » et un salarié avec un contrat à durée déterminée).

La loi permet à l'employeur qui congédie pour cause de faute grave, de ne pas verser d'indemnité à l'employé visé.

L'employé qui ne bénéficie pas de 2 ans de service continu n'a pas la protection à l'emploi et n'a donc pas de recours devant la Commission en cas de congédiement « sans cause juste et suffisante » mais conserve son droit au préavis après 3 mois de service.

L'article 82 détermine la durée du préavis à donner à l'employé congédié. Celui-ci varie de 1 à 8 semaines et tout comme en Ontario, peut être monnayé.

La Boîte Juridique — votre coffre à outils

L'équipe de juristes qualifiés de La Boîte Juridique vous aide à éviter ou tout au plus, à gérer les conflits qui peuvent surgir dans votre entreprise, y compris le congédiement. Contactez-nous pour une consultation avant que ça dérape!

Nous tenons à remercier Me Chantal Beaupré du cabinet Lister, Beaupré à Ottawa pour sa précieuse contribution à la rédaction de cette chronique.

Avertissement : L'information contenue dans cet article, bien qu'elle soit de nature juridique, ne constitue pas un avis juridique. Il est alors suggéré de consulter un professionnel pour des conseils qui sauront répondre à votre situation particulière.