

LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT ET MISE À PIED (Notes)

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
0.00 INTRODUCTION	3
0.01 Définitions	3
0.01.01 Licenciement	3
0.01.02 Congédiement.....	3
0.01.03 Mise à pied	3
0.02 Droit du travail fédéral et provincial	3
0.02.01 Compétence fédérale	4
0.02.02 Compétence provinciale	4
0.03 Palliatifs et liquidités lors du licenciement	4
0.03.01 Palliatifs : inciter à la démission et à la préretraite.....	4
0.03.02 Amélioration des liquidités lors de la réduction d'effectifs.....	5
1.00 CESSATION DÉFINITIVE DE L'EMPLOI	6
1.01 Congédiement individuel.....	6
1.01.01 Droit de congédier.....	6
1.01.02 Cause juste et suffisante	7
1.01.03 Montage d'un dossier.....	8
1.01.04 Procédure.....	8
a) Entrevue.....	8
b) Préavis	10
c) Communication de la décision.....	11
i) Communication à l'employé congédié.....	11
ii) Communication aux autres personnes.....	11
d) Calcul des coûts pour l'entreprise	11
1.02 Licenciement ou cessation d'emploi pour motifs économiques	12
1.02.01 Licenciement individuel.....	12
a) Entrevue.....	13
b) Préavis	13
c) Communication de la décision.....	13
1.02.02 Licenciement collectif	13
a) L'article 84.0.1 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	13
b) Procédure	14
1.03 Recours du salarié congédié ou licencié.....	14
1.03.01 Recours du salarié congédié.....	14
a) Absence de cause juste et suffisante.....	14
b) Congédiement illégal et pratique interdite	16
i) Le Code du travail du Québec	16
ii) Les autres lois.....	16

LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT ET MISE À PIED (Notes)

c) Préavis sous la Loi sur les normes du travail.....	17
1.03.02 Recours du salarié licencié.....	17
2.00 MISE À PIED OU CESSATION TEMPORAIRE D'EMPLOI	17
2.01 Procédures.....	17
2.02 Mise à pied et cessation définitive d'emploi	18

ooooo

© edilex inc.
www.edilex.com

LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT ET MISE À PIED

(Notes)

0.00 INTRODUCTION

On emploie souvent les termes «licenciement», «congédiement» et «mise à pied» pour désigner le même fait, soit la cessation d'emploi. Pourtant, ces trois concepts sont loin d'être synonymes, car ils désignent des réalités juridiques distinctes qui sont régies par des règles bien différentes. Le chef d'entreprise se doit de distinguer ces trois notions.

Le terme «licenciement» désigne la résiliation unilatérale définitive, par l'employeur, du contrat de travail d'un employé pour des motifs économiques. Le terme «congédiement» vise plutôt la résiliation unilatérale définitive, par l'employeur, du contrat de travail d'un employé pour d'autres motifs. Enfin, l'expression «mise à pied» vise une cessation temporaire du travail imposée par l'employeur, généralement dans un contexte de ralentissement temporaire ou saisonnier de la production.

0.01 Définitions

0.01.01 Licenciement

Le licenciement, d'après le *Dictionnaire canadien des relations de travail* est «l'acte par lequel l'employeur met fin d'une façon permanente au contrat individuel de travail pour des motifs d'ordre économique ou technique». La cause de la résiliation du contrat de travail est ici objective, en ce qu'elle n'a pas un rapport direct avec la personne ou les personnes dont on a à se séparer. La cause est ici le fait économique, la conjoncture dans laquelle se trouve l'employeur. La personne licenciée n'a commis aucune faute personnelle.

0.01.02 Congédiement

Le congédiement est la rupture définitive du contrat de travail d'un employé. Le congédiement peut être fait avec ou sans cause juste et suffisante (aussi appelée «motif sérieux»). La procédure à suivre pour le congédiement dépend de la présence ou non d'une telle cause juste et suffisante.

0.01.03 Mise à pied

La mise à pied est une interruption de travail temporaire. Elle a pour corollaire le droit de rappel des salariés de l'employeur pendant une certaine durée. Une mise à pied peut être prévue pour une durée déterminée ou indéterminée, et entraîne des conséquences différentes selon la durée de la mise à pied.

0.02 Droit du travail fédéral et provincial

La *Loi constitutionnelle de 1867* n'a attribué à aucun des parlements une compétence expresse en matière de relations de travail. En principe, c'est à la législature provinciale que revient la compétence législative usuelle en matière de fin temporaire ou définitive du

LICENCIEMENT, CONGÉDIEMENT ET MISE À PIED

(Notes)

contrat de travail. Le Parlement fédéral a, quant à lui, une compétence d'exception à l'égard de certaines entreprises.

0.02.01 Compétence fédérale

Le Parlement fédéral a seule compétence sur les conditions de cessation d'emploi lorsqu'il s'agit des employés du gouvernement fédéral, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. L'article 2 du *Code canadien du travail* (L.R.C. 1985 c. L-2), énumère des entreprises dites fédérales qui relèvent de la compétence législative exclusive du Parlement fédéral. On peut citer à titre d'exemple, les chemins de fer, les aéroports, les lignes aériennes, les banques, etc. Les lois provinciales en matière de relations du travail ne s'appliquent donc pas aux entreprises de compétence fédérale.

Il n'est pas de notre propos d'expliquer le détail de la procédure à suivre pour déterminer si une entreprise est effectivement de juridiction fédérale ou non : il s'agit d'une question très complexe reposant sur une analyse objective des activités de l'entreprise. Toutefois, il est important de mentionner que ce n'est pas parce qu'une entreprise a été constituée sous la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* qu'elle est de compétence fédérale.

0.02.02 Compétence provinciale

Le droit du travail, et plus spécifiquement le droit concernant la cessation d'emploi, relève de la compétence usuelle des provinces. C'est aux provinces que revient le droit de légiférer en matière de relations de travail, en vertu du paragraphe 13 de l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867* qui se rapporte aux droits civils.

Au Québec, la cessation d'emploi est régie par le *Code civil du Québec* ainsi que par diverses lois, notamment la *Loi sur les normes du travail*, (L.R.Q., c.N-1.1). Le *Code civil du Québec* s'applique à toutes les relations d'emplois, sans exception. Par contre, la *Loi sur les normes du travail* exclut certaines relations de travail de son champ d'application, qui est défini aux articles 2 et 3 de cette loi. Notamment, les dispositions de la loi relatives au congédiement sans cause juste et suffisante ne s'appliquent pas au «cadre supérieur».

0.03 Palliatifs et liquidités lors du licenciement

Le processus de licenciement est souvent difficile à la fois pour la personne renvoyée et pour l'ex-employeur. Il est parfois préférable de commencer par envisager d'autres solutions moins douloureuses pour les parties. C'est ce que nous avons appelé les palliatifs puisqu'ils peuvent parfois éviter des licenciements. Il s'agit de la préretraite et de la démission.

0.03.01 Palliatifs : inciter à la démission et à la préretraite

Les coupures de frais de personnel que nous allons voir un peu plus loin sont devenues de plus en plus courantes et ont aussi pour but d'accélérer la compression naturelle du personnel en rendant plus attrayants les départs volontaires. Les gels ou la réduction des