

Plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante

Les travailleuses et travailleurs occupant un emploi pour le même employeur depuis au moins 2 ans peuvent déposer une plainte s'ils croient que leur employeur les a congédiés sans raison valable.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur. Cela fait partie de l'exercice de son droit de gestion. Cependant, si un conflit doit être tranché par un juge après un licenciement, une mise à pied ou un congédiement, l'employeur doit être en mesure de démontrer que sa décision est fondée sur des motifs justes et suffisants.

Certaines situations peuvent être considérées comme un congédiement sans une cause juste et suffisante.

Exemple

Sophie occupe le même emploi depuis 5 ans. Son employeur la licencie en invoquant des difficultés économiques. Quelques jours plus tard, Sophie apprend que son employeur a embauché, au même salaire, une autre personne qui exécute exactement les mêmes tâches qu'elle effectuait.

Sophie pourrait porter plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. L'employeur ne peut pas invoquer le licenciement pour des raisons économiques, puisqu'il a remplacé Sophie.

D'autres situations pourraient être considérées comme un congédiement sans cause juste et suffisante, dont un congédiement déguisé ou une double sanction.

Congédiement déguisé

Le congédiement déguisé est un moyen détourné par lequel un employeur congédie une travailleuse ou un travailleur en présentant la fin d'emploi comme un licenciement ou une mise à pied. La travailleuse ou le travailleur peut aussi être amené à démissionner par des modifications importantes et injustifiées de ses conditions de travail ou par différentes formes de harcèlement.

Exemple

Patrick travaille comme mécanicien 40 heures par semaine depuis 10 ans. Il a toujours travaillé à temps plein du lundi au vendredi de 8 h à 17 h au taux horaire de 22 \$. Son employeur lui annonce que, dorénavant, il travaillera 20 heures par semaine du lundi au vendredi de 13 h à 17 h au taux horaire de 15 \$.

Il pourrait s'agir d'un congédiement déguisé. Les modifications sont importantes et pourraient obliger Patrick à quitter son emploi pour retrouver des conditions de travail équivalentes à celles qu'il avait auparavant.

Double sanction

Un employeur ne peut pas réprimander un travailleur 2 fois pour le même manquement. Par exemple, si l'employeur suspend un travailleur pour une faute qu'il a commise, l'employeur ne peut pas, par la suite, décider de congédier le travailleur pour les mêmes événements.

Exemple

Carl travaille comme magasinier d'usine depuis 10 ans. Son employeur lui reproche d'avoir fait une erreur de commande et il le suspend pour 5 jours. C'est la première fois que Carl a un reproche et une mesure disciplinaire. Pendant sa suspension, il reçoit une lettre recommandée l'avisant de son congédiement.

Il s'agit d'une double sanction et, par le fait même, d'un congédiement sans cause juste et suffisante puisque, pour le même reproche, l'employeur a d'abord suspendu Carl pour ensuite le congédier.

Ce qui n'est pas un congédiement sans une cause juste et suffisante

Exemple 1

Anne est représentante pour une compagnie de cosmétiques depuis 5 ans. Son employeur lui apprend au cours d'une rencontre qu'elle est suspendue le temps d'une enquête à la suite d'allégations de vol. Les résultats de l'enquête permettent de conclure qu'Anne a bel et bien volé. Son employeur la rencontre à nouveau pour la congédier. Ce congédiement est justifié et il ne s'agit pas d'une double sanction, puisque l'employeur a attendu les résultats de l'enquête pour décider de congédier Anne.

Exemple 2

Maxime travaille pour la même entreprise depuis 3 ans. Victime de graves difficultés économiques, son employeur a dû faire plusieurs mises à pied. Maxime est licencié avec tous ses collègues qui ont le même nombre d'années de service continu.

Il s'agit d'un licenciement malheureux, mais légal. L'employeur éprouve de réelles difficultés économiques et Maxime n'est pas le seul à avoir perdu son emploi.

Exemple 3

Claudie est secrétaire réceptionniste depuis 4 ans. Elle a toujours travaillé 40 heures par semaine, soit 36 heures de jour et 4 heures un soir par semaine. À cause d'une baisse d'achalandage, son employeur décide de ne plus ouvrir le soir. Il doit donc modifier l'horaire de Claudie, qui passe à 36 heures par semaine. Claudie prétend qu'il s'agit d'un congédiement déguisé.

Il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé, car les conditions de travail de Claudie n'ont pas été modifiées de façon importante.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

La travailleuse ou le travailleur qui souhaite déposer une plainte en matière de normes du travail peut le faire de 2 façons :

-[en ligne à l'aide du service Plaintes en ligne sur les normes du travail](#) ou

-en communiquant par téléphone à la CNESST : 1 844 838-0808*, Horaire suivant (heure normale de l'Est), à l'exception des jours fériés :

Lundi : 8 h à 16 h 30

Mardi : 8 h à 16 h 30

Mercredi : 9 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 16 h 30

Pour accélérer le traitement de votre appel, assurez-vous d'avoir en main les renseignements suivants :

- Numéro du dossier
- Date de l'événement

Le traitement d'une plainte se fait en plusieurs étapes. Tout au long du processus, la travailleuse ou le travailleur est invité à collaborer avec les différents intervenants de la CNESST, notamment en fournissant les informations et les documents qui lui sont demandés.

Important

Le travailleur a 45 jours à partir de la date de son congédiement pour déposer sa plainte.

Analyse de la plainte

Une fois la plainte déposée, un membre de la CNESST communique avec la travailleuse ou le travailleur pour vérifier si la plainte est recevable. Il s'assure entre autres que :

- la plainte est fondée sur un motif prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT)
- la travailleuse ou le travailleur est une personne salariée au sens de la LNT
- son employeur est assujetti à la LNT
- la personne n'a pas d'autres recours prévus par une convention collective ou par une autre loi

-la plainte a été déposée dans le délai prévu par la LNT

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et vérifie si la mésentente peut être résolue par une communication avec l'employeur, par exemple en lui expliquant les normes qui s'appliquent. Si ce n'est pas possible, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Si la CNESST considère qu'elle ne peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et lui explique pourquoi. Si la personne est en désaccord avec la décision, elle a 30 jours pour la contester en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision. La CNESST a 30 jours pour y répondre.

Médiation

Lorsqu'une plainte est déposée, la CNESST offre un service de médiation, sans frais, à la travailleuse ou au travailleur et à son employeur. Ceux-ci sont libres de l'accepter ou non.

Si la médiation est refusée ou qu'aucune entente n'est possible, d'autres étapes sont prévues pour tenter de régler la situation.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

La CNESST remet la plainte entre les mains d'une avocate ou d'un avocat si aucune démarche ne parvient à régler la situation. La travailleuse ou le travailleur n'a aucun frais à payer lorsqu'elle ou il est représenté par un avocat de la CNESST.

La travailleuse ou le travailleur peut aussi choisir de se faire représenter par une avocate ou un avocat de son choix, et en assumer les frais.

C'est le tribunal qui fixe la date de l'audience. Les délais sont donc variables.

Il est toujours possible de régler la situation avant l'audience. Si aucune entente n'est conclue, les parties seront entendues par le juge.

Important

La plainte pour un congédiement sans une cause juste et suffisante est entendue par le Tribunal administratif du travail. Si le juge détermine que la plainte est fondée, il peut :

-ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans l'emploi qu'il occupait avant son congédiement

-ordonner à l'employeur de payer au travailleur une indemnité équivalente au salaire perdu depuis son congédiement

-rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable

Dans le cas d'une aide familiale domestique et d'un gardien ou d'une gardienne de personne, le juge ne peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans l'emploi qu'il occupait avant son congédiement.

Formulaires et publications

[Ma plainte est confiée à un avocat \(Document d'information\)](#)

[Demande de révision de la décision - Normes du travail \(Formulaire\)](#)

[Désistement d'une demande de révision – Travailleur \(Formulaire\)](#)