

**Les normes légales du travail au Canada
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Pour une évolution historique, voir : [Admissibilité 2010-2013](#)
[Délai pour porter plainte 2010-2013](#)

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Ministère du Travail
Novembre 2013

Notes explicatives du tableau.

Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante : Québec <i>LNT</i> : 124, 125, 126, 128, 130			
Admissibilité ¹ (service continu)	Processus ²	Délai pour porter plainte ³	Pouvoirs de l'autorité compétente ⁴

Définitions :

1. **Admissibilité** : de service continu pendant lequel l'employé est au service de l'employeur.
2. **Processus** : Démarche de présentation des plaintes.
3. **Délai** : Le maximum de temps permis après le congédiement.
4. **Pouvoirs de l'autorité compétente** : Compétence dont est investi un organisme ou un tribunal des relations du travail pour imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées.

N.B. : Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'administration concernée.

Résumé :

Trois administrations, soit le Québec, la Nouvelle-Écosse et le Fédéral, ont prévu un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Nous traiterons exclusivement de ces administrations dans cette partie. La notion de cause juste et suffisante s'entend comme celle qui est réelle et suffisamment sérieuse ou grave pour justifier le congédiement. L'employeur ne peut donc imposer une sanction disproportionnée par rapport à la faute reprochée. Il demeure essentiel d'évaluer l'ensemble des circonstances de chaque cas afin de déterminer le caractère juste et équitable de la mesure prise par l'employeur.

Au Québec, le salarié qui justifie au moins deux (2) années de service continu chez son employeur, ne peut pas être congédié sans une cause juste et suffisante selon l'article 124 *LNT*. S'il croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante et qu'il n'est pas régi par une convention collective de travail, le salarié peut adresser une plainte par écrit à la CNT dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son congédiement. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante : Québec LNT : 124, 125, 126, 128, 130			
Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente
<p>2 ans de service continu.</p> <p>Une personne ne peut soumettre une plainte si une procédure de réparation est prévue ailleurs dans une loi ou une convention collective.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plainte soumise à la Commission des normes du travail ; 2. Médiation (avec l'accord des parties) ; 3. À défaut d'entente entre les parties, la Commission des relations du travail fait enquête et sa décision est sans appel. 	<p>Un maximum de 45 jours après le congédiement.</p>	<p>Pouvoirs de la Commission des relations du travail :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ordonner la réintégration d'un salarié dans son emploi ; 2. ordonner le paiement d'une indemnité au salarié ; 3. prendre toute autre décision juste et raisonnable. <p>Exception pour les domestiques : L'ordonnance de paiement d'une indemnité (correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement) est la seule mesure de réparation que peut octroyer la Commission dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée.</p>
Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante : Fédéral Canada CCT : 240-243			
<p>1 an de service continu.</p> <p>Ce recours ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective, aux employés qui occupent un poste de directeur ou aux personnes qui disposent d'un recours dans une autre loi fédérale.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plainte soumise à un inspecteur nommé par le ministre du Travail ; 2. Conciliation par l'inspecteur ; 3. En l'absence d'entente entre les parties, il y a arbitrage. La décision rendue par l'arbitre est sans appel. 	<p>Un maximum de 90 jours après le congédiement.</p>	<p>Pouvoirs de l'arbitre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ordonner le paiement d'une indemnité au salarié ; 2. ordonner la réintégration du salarié ; 3. prendre toute autre mesure qu'il juge équitable et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante : Nouvelle-Écosse LSC : 21, 23, 26, 71, 72 ; General Labour Standards Regulation 298/90 : 2

Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente
<p>Le Code des normes de Travail (Labour Standards Code) stipule qu'un employé ayant plus de 10 ans de service continu (deux périodes d'emploi successives sont considérées comme étant une période d'emploi continue si elles sont séparées de 13 semaines ou moins) ne peut être congédié ou suspendu sans raison valable ou sans justification.</p> <p>Ce recours ne s'applique pas : aux employés visés par une convention collective ; à divers domestiques, professionnels, vendeurs et hauts fonctionnaires ; aux personnes travaillant à bord d'un navire de pêche ; aux travailleurs de la construction ; aux personnes congédiées après avoir atteint l'âge de la retraite établi sur la base d'une exigence professionnelle justifiée.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plainte soumise au directeur des normes du travail ; 2. Enquête du directeur ou d'un agent des normes, qui peut offrir de la médiation ; 3. À la suite de l'enquête, et à défaut d'entente, le directeur ou l'agent rend sa décision ; 4. Possibilité d'appel auprès du Tribunal des normes du travail. 	<p>Un maximum de six mois après le congédiement.</p>	<p>Pouvoirs du directeur des normes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ordonner le paiement d'une indemnité au salarié ; 2. prendre toute autre mesure pour assurer le respect de la loi ; 3. ordonner la réintégration d'un salarié dans son emploi.