



Luc Audet
Avocat
Associé principal

CONGÉDIÉ OU LICENCIÉ ???

LICENCIÉ : N'a plus besoin de faire ce travail (rien de performance ni disciplinaire)

CONGÉDIÉ : besoin de faire l'ouvrage, mais ne veut plus de ce salarié

L'employeur a le droit de mettre fin à un contrat de travail sans préavis et unilatéralement, pour un motif sérieux : 2094 C.c.Q.

Fin d'emploi : 4 possibilités selon C.c.Q. :

1. volonté des parties;
2. décès;
3. arrivée du terme sans reconduction tacite;
4. «motif sérieux» 2094 C.C.Q. : sans préavis + unilatéralement

Motif sérieux :

MOTIFS DE PERFORMANCE : faute grave du salarié, incapacité, incompétence, insuffisance de rendement, imperfections, erreurs

MOTIFS DISCIPLINAIRES : qui se rapporte à sa conduite, obéissance, subordination, loyauté, discrétion.

N.B. grande faute ou petites fautes à répétition : montez un dossier !!!

Jamais un motif sérieux : les interdits !

Motifs discriminatoires grossesse, retraite, maladie, refus de faire du travail dangereux etc.

Fardeau de preuve : l'employeur

- Abolition car difficultés économiques
- Réorganisation : pas un prétexte pour se débarrasser d'un employé

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

ne s'applique pas aux cadres supérieurs

art. 82 ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée ni «commis une faute grave»

si 3 ans de services continus : «cause juste et suffisante ?» réintégration + dommages et intérêts + pas de frais d'avocats.

Indemnisation

Critères :

type d'emploi

Ancienneté

Âge de l'employé

Circonstances à l'occasion de la terminaison d'emploi

Dommages moraux : Comportement ou exercice d'un droit abusif, malicieux, déraisonnable, excessif : (comportement abusif) art 7 + 13 C.c.Q.

Dommages exemplaires ou punitifs (atteinte à la réputation): art 49 Charte droits

ÉLÉMENTS IMPORTANTS :

1. L'arrivée de l'assurance frais juridiques couvre souvent le congédiement illégal : ça ne coûte rien à l'employé de poursuivre;
2. le coût moyen d'un procès : 15 à 30 000\$;
3. l'indemnité compense pour le temps requis pour trouver un emploi si à durée indéterminée ou pour le reste du contrat si à durée fixe, mais obligation pour l'employé de mitiger ses dommages : article 1479 C.c.Q.
4. théorie des mains propres pour les clauses de non concurrence : 2095 C.c.Q.;
5. ordre public : le droit à une indemnité en réparation correcte : 2092 C.c.Q.