

TABLE DES MATIÈRES

– VOLUME 1 –

PARTIE I – RECOURS EN VERTU DU DROIT CIVIL

Chapitre 1 - Nature du contrat d'emploi	1-1
1.1 Définition	1-1
A. Lien de subordination.....	1-2
B. Salarié : une personne physique	1-9
C. Caractère temporaire	1-13
D. Notion de rémunération.....	1-14
E. Autres caractéristiques.....	1-15
F. Contrat d'adhésion	1-15
G. Contrat écrit ou verbal.....	1-17
H. Contrat <i>intuitu personae</i>	1-18
I. Notion d'employeur et relation tripartite	1-19
1.2 Sources de droit	1-19
1.3 Obligations des parties contractantes	1-24
A. Obligations prévues au <i>Code civil du Québec</i>	1-24
i) Obligations de l'employeur.....	1-24
a) Fournir le travail convenu	1-25
b) Assurer la santé, la sécurité et la dignité du salarié	1-25
c) Payer la rémunération fixée.....	1-28
d) Agir équitablement (« duty to act fairly ») et agir de bonne foi.....	1-28

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

ii) Obligations du salarié	1-29
a) Exécuter le travail avec prudence, diligence et assiduité	1-29
b) Obligation d’agir avec loyauté	1-30
B. Apport des lois d’ordre public.	1-31
Chapitre 2 - Sources des différents types de recours civils à l’encontre d’un congédiement injustifié.	2-1
2.1 Recours dits contractuels	2-1
A. Recours en vertu des articles 2091 et suivants du <i>Code civil du Québec</i>	2-1
i) Les articles 2091, 2092 et 2094 C.c.Q.	2-1
ii) Cumul du recours avec celui de l’article 82 L.N.T.	2-4
B. Recours en vertu du droit des contrats prévu au <i>Code civil du Québec</i>	2-6
C. Recours pour abus de droit	2-7
i) Théorie de l’abus de droit contractuel	2-7
ii) Abus du droit de congédier	2-8
iii) Forme d’abus du droit de congédier.	2-20
iv) Application jurisprudentielle	2-22
v) Quantum des dommages causés à la suite d’un abus de droit	2-36
vi) L’abus de droit prévu à l’article 2092 C.c.Q.	2-37
2.2 Recours extracontractuels causés au moment de la rupture du lien d’emploi ou postérieurement	2-39
A. Recours en vertu de l’article 1457 du <i>Code civil du Québec</i>	2-39
B. Application de l’article 1619 du <i>Code civil du Québec</i>	2-43
C. Recours en vertu des articles 4 et 49 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	2-43
D. Recours en vertu du <i>Code civil du Québec</i> : articles 35 à 41 C.c.Q.	2-44
2.3 L’employé régi par une convention collective peut-il réclamer des dommages moraux ou exemplaires devant les tribunaux de droit commun ?	2-45

TABLE DES MATIÈRES

2.4	Droit à la réintégration en droit civil	2-51
	A. L'approche traditionnelle	2-51
	B. Évolution jurisprudentielle et doctrinale.....	2-56
2.5	Prescription.....	2-63
2.6	Recours des employés à l'essai.....	2-66
	A. Remarques générales	2-66
	B. Les employés non syndiqués à l'essai	2-67
2.7	Transaction et entente de fin d'emploi	2-69
 Chapitre 3 - Notions de congédiement et de congédiement déguisé ..		3-1
3.1	Notion de congédiement.....	3-1
3.2	Congédiement déguisé ou par induction (« constructive dismissal »).....	3-5
	A. Définition du concept de « congédiement déguisé ».....	3-5
	B. Les motifs au soutien du congédiement déguisé.....	3-14
	C. Absence de congédiement déguisé	3-17
	D. Exemples de modifications substantielles	3-25
	i) Modification de la rémunération	3-25
	ii) Modification des fonctions et des responsabilités	3-27
	iii) Modification expresse du contrat d'emploi	3-29
	iv) L'imposition de nouvelles exigences.....	3-30
	v) L'imposition d'une suspension administrative avec ou sans salaire.....	3-30
	vi) Autres illustrations de congédiement déguisé.....	3-32
	E. Acceptation ou refus des modifications de travail.....	3-35
	F. Le cas particulier des offres de transfert ou de relocalisation	3-43
3.3	Démission	3-45
 Chapitre 4 - Congédiement pour un motif sérieux (cause juste et suffisante)		4-1
4.1	Introduction	4-1

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

A.	Fardeau de preuve	4-3
B.	La « faute contributive » de l'employé	4-8
C.	La notion de « motif sérieux ».	4-10
4.2	Motifs (causes) de congédiement	4-11
A.	Insubordination grave	4-12
	i) Refus de se soumettre aux directives, aux politiques de l'employeur et refus d'obéir et agir sans autorisation.	4-12
	ii) Écarts de conduite et attitude générale répréhensible : non-respect de l'obligation de civilité de l'employé et attitude de défi envers l'autorité	4-15
	iii) Faute professionnelle et respect des obligations déontologiques	4-18
B.	Incompétence / rendement	4-19
C.	Non-respect de l'obligation de loyauté de l'employé envers son employeur.	4-25
	i) Conflits d'intérêts et concurrence	4-26
	ii) Actes de malhonnêteté	4-31
	iii) Divers	4-41
D.	Alcoolisme et drogue.	4-45
E.	Absentéisme et retards injustifiés	4-47
F.	Maladie	4-47
	i) En vertu des règles du droit civil.	4-47
	ii) En vertu de l'article 79.1 L.N.T.	4-49
G.	Conflits de personnalités	4-51
H.	Motifs économiques	4-53
	i) La récession économique constitue-t-elle une force majeure, un cas fortuit, justifiant l'employeur de ne pas donner un avis de congédiement, ou d'en donner un d'une très courte durée ?	4-56
	ii) Le tribunal doit-il tenir compte, lors du calcul du délai de congé, de la situation économique à laquelle doit faire face l'employeur ou l'employé licencié ?	4-58

TABLE DES MATIÈRES

iii) Certains signes extérieurs connus des employés peuvent-ils constituer une forme de délai de congé ou de mise en garde ? . . .	4-61
iv) L'octroi des dommages autres que le délai de congé	4-62
I. Autres motifs	4-63
Chapitre 5 - Indemnisation en cas de rupture du contrat de travail . .	5-1
Partie I - Principes applicables selon la durée du contrat individuel de travail	5-1
5.1 Contrat à durée indéterminée	5-1
A. Point de départ du délai de congé	5-1
B. Caractère raisonnable du délai de congé	5-5
C. Autres considérations dans le calcul du délai de congé	5-8
5.2 Calcul du délai de congé (préavis)	5-9
A. Facteurs retenus	5-9
B. Facteur clé : l'importance et la nature de l'emploi	5-20
C. Cas particulier : le fait que l'employé a quitté un emploi certain et rémunérateur	5-21
D. Courants jurisprudentiels de la Cour d'appel des dernières décennies	5-26
i) Les années 1980 : l'approche conservatrice	5-26
ii) La Cour d'appel révisé à la baisse	5-30
iii) La Cour d'appel fait preuve de réserve	5-32
E. Indemnités tenant lieu de délai de congé accordées	5-40
i) Au Québec	5-40
ii) Autres provinces	5-52
5.3 La théorie du « Ball-park Justice » est-elle applicable au Québec ?	5-61
5.4 Contrat à durée déterminée	5-61
A. Distinction entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée	5-61
B. Indemnité en cas de résiliation du contrat à durée déterminée	5-72
C. Obligation de réduire les dommages	5-75

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

D.	Renouvellement du contrat à durée déterminée	5-77
5.5	Indemnisation en vertu d'une clause de préavis (ou d'une clause d'indemnité de départ)	5-83
A.	Clause de préavis (délai de congé) ou clause d'indemnité de départ dans le contrat individuel de travail	5-83
B.	Les clauses de « parachute doré »	5-93
C.	Les clauses de préavis et l'abus de droit	5-95
D.	La clause de préavis et l'article 2092 C.c.Q.	5-99
E.	Les clauses de préavis dans les contrats à durée déterminée	5-101
Chapitre 6 - Indemnisation en cas de rupture du contrat de travail . .		6-1
Partie II - Dommages contractuels et dommages moraux		6-1
6.1	Dommages contractuels	6-1
A.	Principes généraux en matière d'indemnisation des dommages : articles 1607, 1611 et 1613 C.c.Q.	6-1
i)	Les dommages directs et les dommages indirects.	6-2
ii)	Les intérêts	6-4
iii)	Les avantages liés à la réalisation d'obligations contractuelles . . .	6-4
iv)	La preuve des dommages	6-5
v)	L'application des principes émis par la common law	6-5
B.	Avantages sociaux : assurance collective, assurance-maladie, assurance-vie, régime de soins dentaires	6-5
i)	Remboursement de l'équivalent de la prime d'assurance	6-6
ii)	Remboursement d'une somme forfaitaire	6-7
iii)	À défaut de souscrire à une prime d'assurance, le paiement des dépenses engagées par l'employé et couvertes par la police d'assurance de l'employeur	6-7
iv)	Le cas de l'assurance-vie en cas de défaut d'informer l'employé de la possibilité de convertir sa protection d'assurance collective sur la vie en une assurance individuelle	6-8
C.	Bonis	6-11
i)	Inclusion du boni dans le calcul du délai de congé	6-11

TABLE DES MATIÈRES

ii) Paiement du boni pour la période travaillée	6-18
D. Commissions	6-19
E. Régimes de retraite	6-23
i) Droit aux dommages et modes de calcul	6-24
ii) Diminution des bénéfices de retraite	6-27
iii) Le droit au congé de préretraite (ou de retraite)	6-30
iv) Loi sur les régimes complémentaires de retraite	6-32
F. Allocation de jours de maladie	6-33
G. Vacances annuelles	6-33
H. Augmentation de salaire à laquelle aurait eu droit l'employé durant la période de préavis	6-36
I. Comptes de dépenses	6-38
J. Frais de recherche d'emploi et frais de relocalisation	6-39
K. Frais de déménagement et d'hébergement	6-43
L. Automobile	6-46
i) Automobile fournie et défrayée par l'employeur	6-46
ii) Allocation pour usage de l'automobile personnelle de l'employé	6-48
M. Participation aux profits de l'entreprise	6-49
N. Régime d'options d'achat d'actions (« Stock Option Plan »)	6-50
i) Durée du droit d'exercice des options d'achat d'actions	6-52
ii) Calcul des dommages : moyenne des prix des actions durant la période de délai de congé	6-60
iii) Autres considérations	6-63
iv) Perte du droit à une participation dans l'actionnariat	6-65
O. Divers (prêts avantageux, avantages fiscaux, etc.)	6-66
P. Honoraires d'avocats et déboursés extrajudiciaires	6-68
Q. Rémunération différée	6-72
R. Rachats d'actions	6-72

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

6.2	Dommages moraux	6-73
	A. Introduction	6-73
	B. Préjudice à la réputation	6-73
	C. Humiliation, anxiété, traumatismes et autres troubles psychologiques	6-76
	i) Principes applicables en matière d'octroi de tels dommages	6-76
	ii) Application	6-84
	D. Dommages exemplaires	6-96
	Chapitre 7 - L'obligation de réduire (minimiser) les dommages	7-1
7.1	Principes généraux	7-1
	A. Définition de l'obligation de réduire les dommages	7-1
	B. Intensité de l'obligation de réduire les dommages	7-8
	C. Le cas de l'employé en congé de maladie	7-12
	D. Fardeau de preuve	7-13
7.2	Déduction des gains réalisés durant la période du délai de congé.	7-15
	A. Déduction des prestations d'assurance invalidité	7-16
	B. Déduction des rentes reçues au terme d'un régime de retraite	7-24
	C. Déduction des sommes reçues de l'ancien employeur.	7-26
7.3	Déduction des sommes perçues de l'assurance-emploi ou de la CNESST	7-26
7.4	Refus d'accepter un autre poste offert par l'employeur	7-27
7.5	Refus d'accepter un autre emploi.	7-36
7.6	Le cas de l'employé qui part à son compte ou qui se réoriente	7-38
	Chapitre 8 - Aliénation de l'entreprise	8-1
8.1	Introduction	8-1
8.2	Le champ d'application de l'article 2097 C.c.Q.	8-2
	A. La notion d'« aliénation de l'entreprise »	8-2
	i) La notion d'aliénation.	8-3

TABLE DES MATIÈRES

ii) La notion d'entreprise	8-3
B. La modification de la structure juridique de l'entreprise	8-4
C. L'article 2097 C.c.Q. et la concession d'entreprise	8-5
D. L'application de l'article 2097 C.c.Q. au cas de vente partielle d'entreprise	8-6
E. L'application de l'article 2097 C.c.Q. à la vente en justice	8-7
i) Jurisprudence antérieure favorable à l'application de l'article 2097 C.c.Q. à la vente en justice.	8-7
ii) Jurisprudence antérieure défavorable à l'application de l'article 2097 C.c.Q. à la vente en justice.	8-10
iii) L'affaire <i>Aréo-Photo (1961) inc. c. Raymond</i>	8-10
iv) La jurisprudence rendue suivant l'arrêt <i>Aéro-Photo (1961) inc. c. Raymond</i>	8-12
8.3 Les effets de l'article 2097 C.c.Q.	8-14
A. L'impact de l'article 2097 C.c.Q. sur le calcul du délai de congé	8-15
B. L'article 2097 C.c.Q. prohibe-t-il la résiliation du contrat de travail au motif de l'aliénation de l'entreprise ?	8-16
C. L'utilisation de l'article 2097 C.c.Q. de concert avec l'article 124 L.N.T.	8-19
D. Divers	8-19
i) La responsabilité de l'acquéreur à l'égard des obligations inexécutées par le vendeur au moment de l'aliénation.	8-19
ii) Un salarié peut-il intenter contre le vendeur un recours fondé sur la prémisse que celui-ci a résilié son contrat de travail ?	8-20
iii) Le refus du salarié de travailler pour le nouvel employeur	8-21
Chapitre 9 - La responsabilité personnelle des administrateurs et des dirigeants d'une société lors du congédiement d'un employé	9-1
9.1 Le régime de la responsabilité extracontractuelle en cas de faute.	9-2
A. L'administrateur ou le dirigeant est personnellement responsable envers l'employé.	9-2
i) Responsabilité totale de l'administrateur, de l'actionnaire ou du dirigeant et levée du voile corporatif.	9-3

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

ii) Responsabilité partielle de l'administrateur ou du dirigeant	9-8
B. L'administrateur ou le dirigeant n'est pas personnellement responsable envers l'employé	9-12
9.2 Les régimes de responsabilité statutaires sans égard à la faute	9-17
A. L'applicabilité des régimes statutaires de responsabilité sans faute en matière d'indemnité de préavis ou de licenciement et de paie de séparation	9-17
Chapitre 10 - Les clauses restrictives dans le contrat individuel de travail	10-1
10.1 Considérations d'ordre général	10-1
A. Validité des clauses restrictives	10-5
i) Avant le 1 ^{er} janvier 1994	10-5
ii) Depuis le 1 ^{er} janvier 1994	10-7
B. Principes d'interprétation des clauses restrictives	10-7
C. Divisibilité des clauses restrictives et pouvoir des tribunaux de modifier une clause restrictive prohibitive, lorsqu'expressément autorisé par les parties	10-20
D. Transmissibilité des clauses restrictives	10-29
E. Clauses assimilables à des clauses restrictives	10-30
10.2 Critères de validité des clauses restrictives	10-33
A. Clauses de non-concurrence	10-44
i) Durée de la restriction	10-47
ii) Étendue territoriale de la restriction	10-59
iii) Nature des activités interdites	10-74
B. Clauses de non-sollicitation	10-81
i) Durée de la restriction	10-86
ii) Étendue territoriale de la restriction	10-89
iii) Clientèle visée	10-91
C. Clauses de non-sollicitation des employés de l'ex-employeur	10-94

TABLE DES MATIÈRES

10.3	Recours en cas de violation des clauses restrictives	10-96
A.	Le recours en injonction	10-99
i)	Apparence de droit	10-100
ii)	Préjudice sérieux ou irréparable	10-104
iii)	Prépondérance des inconvénients	10-110
iv)	Durée de la prohibition	10-112
v)	Délai à intenter le recours (critère de l'urgence).	10-113
B.	La clause pénale	10-115
C.	Le recours en cas de congédiement injustifié et l'absence de clause de préavis	10-123
D.	Le recours contre le nouvel employeur et d'autres tiers.	10-130
 Chapitre 11 - Le devoir de loyauté de l'employé à la cessation de son emploi		
		11-1
11.1	Les devoirs usuels de l'employé à la cessation de son emploi	11-1
11.2	L'évolution de la notion de devoir de loyauté après la cessation d'emploi.	11-14
11.3	Le devoir de loyauté en droit québécois tel que codifié à l'article 2088 du <i>Code civil du Québec</i>	11-19
11.4	Les employés auxquels le devoir de loyauté s'applique	11-22
11.5	L'étendue et la transmissibilité du devoir de loyauté en droit québécois.	11-31
A.	L'étendue du devoir de loyauté en droit québécois.	11-31
i)	Sollicitation de la clientèle de l'ancien employeur	11-45
ii)	Concurrence avec l'ancien employeur	11-56
iii)	Doctrine de la divulgation inévitable (<i>Inevitable Disclosure Doctrine</i>)	11-62
iv)	La sollicitation des employés de l'ancien employeur.	11-64
v)	L'appropriation d'une occasion d'affaires.	11-70
B.	La transmissibilité du devoir de loyauté.	11-72

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

11.6	Les recours de l'employeur en cas de violation du devoir de loyauté	11-73
	A. L'injonction	11-74
	B. Durée des prohibitions	11-80
	C. Le recours en dommages	11-86
	D. Recours contre le nouvel employeur	11-92
11.7	Conclusion.	11-95
	Chapitre 12 - Service de réaffectation d'emploi	12-1
	Chapitre 13 - Références d'emploi – aspects juridiques	13-1
	PARTIE II – ARTICLE 124 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	
	Chapitre 14 - La source du recours	14-1
	Chapitre 15 - Juridiction sur l'employeur	15-1
	Chapitre 16 - Assises juridiques du recours.	16-1
16.0	Introduction	16-1
16.1	La notion de salarié	16-5
	A. Définition	16-5
	B. Est-ce que le cadre a le droit de recourir à l'article 124 ?	16-15
	i) Introduction	16-15
	ii) Définition de la notion de « cadre supérieur »	16-16
	iii) Critères permettant l'identification du statut de cadre supérieur	16-19
	iv) Application	16-24
	v) La qualification du statut du salarié : une question juridictionnelle ou intrajuridictionnelle ?	16-32
16.2	La notion de service continu	16-32
	A. Introduction	16-32
	i) Définition de la notion de « service continu »	16-33

TABLE DES MATIÈRES

ii)	Ancienneté versus service continu	16-35
iii)	Validité d'une entente entre les parties au sujet du service continu	16-35
iv)	Incidence du paragraphe 122(5) de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	16-35
B.	Interruption de la relation de travail versus interruption de l'exécution du travail	16-36
i)	Principes généraux	16-36
ii)	Causes où les tribunaux ont conclu à la continuité du service	16-38
1.	Emplois à caractère saisonnier, intermittent ou périodique	16-38
2.	Interruptions causées par des congés de nature diverse	16-44
3.	Remplacement ou suppléance	16-45
4.	Cas du rétablissement du lieu d'emploi par voie de règlement entre les parties	16-46
iii)	Causes où les tribunaux ont conclu à l'interruption du service continu	16-47
1.	Remplacement ou suppléance	16-48
2.	Cas divers	16-50
16.3	Impact de l'aliénation ou de la concession d'entreprise	16-56
A.	Les notions d'aliénation et de concession d'entreprise	16-56
i)	Définition	16-56
ii)	Le cas particulier de la vente faite par le syndic à la faillite	16-56
B.	Les effets des articles 97 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> et 2097 du <i>Code civil du Québec</i> sur le recours de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	16-60
i)	Le cumul du service continu	16-60
ii)	La question de l'interruption du service continu dans certaines circonstances	16-61
iii)	L'obligation du nouvel employeur d'engager les salariés de l'employeur précédent	16-64

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

16.4	L'absence d'une « autre procédure de réparation »	16-72
A.	Critères démontrant l'existence d'une autre procédure de réparation	16-73
B.	Le recours prévu dans une convention collective	16-76
C.	Le recours de l'article 15 du <i>Code du travail</i>	16-78
D.	Les autres types de recours	16-81
E.	La norme de contrôle judiciaire	16-85
16.5	Multiplicité des recours et litispendance	16-86
A.	Le principe de litispendance	16-86
B.	L'autorité de la chose jugée	16-89
i)	Recours en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> et recours en vertu du droit commun	16-89
ii)	Recours en vertu de l'article 122 et de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	16-91
iii)	Recours en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> et procédure de grief	16-95
iv)	Recours en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> et recours en vertu de l'article 32 de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> et de l'article 227 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>	16-95
16.6	Prescription du recours	16-96
Chapitre 17 - Processus de médiation prédécisionnelle		17-1
17.1	Médiation à la Commission des normes du travail	17-1
17.2	Conciliation au Tribunal administratif du travail	17-6
Chapitre 18 - Congédiement		18-1
18.1	Preuve et fardeau de la preuve	18-1
A.	Fardeau de preuve	18-1
B.	Preuve en matière de congédiement	18-2
i)	La preuve des motifs du congédiement et des faits postérieurs au congédiement	18-3
ii)	Le témoignage du plaignant	18-7

TABLE DES MATIÈRES

iii) La preuve d'une transaction.	18-8
iv) Appréciation de la preuve	18-14
18.2 Définitions de congédiement	18-16
A. Congédiement vs licenciement.	18-16
i) Notion de licenciement.	18-16
ii) Qualification de la rupture de fin d'emploi : une question juridictionnelle ou intrajuridictionnelle ?	18-18
iii) Rôle du juge administratif dans l'appréciation d'un licenciement	18-20
iv) Fardeau de preuve en matière de licenciement	18-28
v) Examen des motifs de l'employeur	18-33
B. Mise à pied vs congédiement	18-35
C. Critères de sélection lors d'un licenciement ou d'une mise à pied	18-39
i) Choix des critères de sélection.	18-39
ii) Un critère souvent invoqué : l'ancienneté	18-41
iii) Droit de regard du juge administratif sur l'application des critères de sélection de l'employeur.	18-46
iv) Examen des critères de sélection invoqués par l'employeur.	18-49
v) Fardeau d'établir le subterfuge et fardeau d'établir que l'application des critères de sélection était discriminatoire, irrationnelle ou abusive	18-52
vi) Lors d'un licenciement : droit du salarié d'être transféré (relocalisé) ou rétrogradé	18-53
D. Le non-rappel à la suite d'une mise à pied peut constituer un congédiement déguisé.	18-62
E. Congédiement vs mise à la retraite.	18-63
F. Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut constituer un congédiement déguisé	18-64
G. Congédiement disciplinaire vs congédiement administratif	18-69
i) Limites au pouvoir d'intervention du juge administratif en cas de congédiement administratif	18-69

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

ii) Congédiement administratif en lien avec une maladie ou un handicap	18-73
iii) Critères applicables en cas de congédiement administratif lié à la compétence ou au rendement du salarié.	18-76
iv) Application jurisprudentielle	18-82
v) Critère d'intervention à l'égard d'une décision qualifiant la rupture du lien d'emploi en tant que congédiement administratif ou disciplinaire.	18-87
H. Congédiement vs suspension administrative.	18-87
18.3 Les notions de congédiement déguisé et de démission forcée.	18-92
A. Introduction	18-92
B. Appréciation de l'existence d'une démission	18-93
C. Fardeau de preuve en matière de démission.	18-103
D. Appréciation de l'existence d'un congédiement déguisé en matière de démission forcée.	18-105
E. Application jurisprudentielle	18-112
i) Rétrogradation	18-112
ii) Modification de conditions d'emploi.	18-114
iii) Modification de la rémunération	18-127
iv) L'imposition d'une clause de non-concurrence.	18-131
v) L'imposition des mesures disciplinaires	18-132
vi) Autres types de modifications	18-133
F. Quels gestes doit poser le salarié qui croit faire face à un congédiement déguisé ?	18-135
G. Évaluation de la démission : erreur de nature juridictionnelle ou intrajuridictionnelle.	18-137
18.4 Le congédiement pour cause juste et suffisante	18-137
A. Appréciation de la cause juste et suffisante	18-137
B. La théorie de la progression des sanctions et de l'incident culminant	18-140
i) Principes généraux.	18-140

TABLE DES MATIÈRES

ii) Application jurisprudentielle	18-145
iii) Application de la progression des sanctions aux employés cadres	18-150
iv) La suspension pour fins d'enquête et la double sanction	18-153
v) L'impact des politiques et des directives en vigueur dans l'entreprise	18-154
vi) Facteurs atténuants	18-156
vii) Facteurs aggravants	18-158
C. Le délai d'imposition du congédiement	18-161
18.5 La réduction par l'employeur du préavis de démission donné par l'employé	18-163
Chapitre 19 - Pouvoirs du juge administratif en vertu de l'article 128 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.	19-1
19.1 La constitutionnalité des articles 126, 127 et 128 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	19-1
19.2 Le pouvoir de réintégration	19-5
A. Exercice du pouvoir de réintégration.	19-5
B. Limites au pouvoir de réintégration	19-13
C. Réintégration des salariés cadres	19-24
D. La réintégration provisoire.	19-25
19.3 Modification de la sanction imposée par l'employeur	19-28
19.4 Les dommages extracontractuels : limites juridictionnelles ?	19-32
A. Juridiction des juges administratifs	19-32
B. Critères permettant l'octroi de dommages moraux.	19-36
Chapitre 20 - Calcul des dommages : paragraphes 128(2) et (3).	20-1
20.1 Résiliation d'un contrat à durée indéterminée	20-1
A. Introduction	20-1
B. Analyse de la controverse.	20-2

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

i) Première école de pensée : en l'absence de réintégration, seule une indemnité en vertu de l'article 128(3) de la <i>Loi sur les normes du travail</i> peut être ordonnée	20-2
ii) Deuxième école de pensée : le paragraphe 2 de l'article 128 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> s'applique malgré l'absence de réintégration.	20-7
C. Calcul de l'indemnité en vertu du paragraphe 128(2) de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	20-17
D. Octroi d'une indemnité en vertu du paragraphe 128(3) de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	20-23
20.2 Résiliation d'un contrat à durée déterminée	20-27
20.3 Réduction de l'indemnité de perte d'emploi ou refus d'octroyer cette dernière	20-28
A. Faute contributive du salarié.	20-28
B. Autres motifs	20-30
20.4 Autres dommages accordés en vertu du paragraphe 3 de l'article 128 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	20-30
20.5 Obligation de réduire (minimiser) les dommages	20-58
20.6 Impact des remises d'audience sur le quantum	20-80
Chapitre 21 - Autres considérations	21-1
21.1 Dérogations contractuelles et ordre public	21-1
21.2 Motivation des jugements	21-3

- VOLUME 2 -

PARTIE III – RECOURS : ARTICLE 82 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Chapitre 22 - Introduction	22-1
22.1 Les dispositions législatives	22-1
22.2 Considérations d'ordre général	22-5
A. Objectif des articles 82 et 83	22-5
B. Champ d'application de l'article 82	22-6
i) Cessation d'emploi	22-6

TABLE DES MATIÈRES

ii) Mise à pied pour plus de six mois	22-6
iii) Cas de la démission	22-7
iv) Cas du salarié congédié dont le tribunal ordonne la réintégration	22-8
C. Contenu de l'avis exigé par l'article 82	22-9
D. Divers	22-10
Chapitre 23 - Règles d'interprétation appliquées aux articles 82 à 83.2	23-1
Chapitre 24 - Contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée	24-1
Chapitre 25 - (Supprimé)	
Chapitre 26 - Exceptions au droit au préavis fondées sur la faute grave ou le cas de force majeure	26-1
26.1 Introduction	26-1
26.2 Faute grave	26-2
26.3 Le cas de force majeure ou « cas fortuit »	26-11
A. Motifs d'ordre économique	26-12
B. Motifs divers	26-14
Chapitre 27 - Calcul de l'indemnité	27-1
27.1 Calcul de l'indemnité	27-1
Chapitre 28 - Impact de l'alinéation ou de la concession d'entreprise	28-1
28.1 La responsabilité du nouvel employeur en vertu de l'article 96 à l'égard de la réclamation d'indemnité de préavis	28-1
28.2 L'impact de l'alinéation ou de la concession d'entreprise sur la notion de service continu	28-6
Chapitre 29 - Les mises à pied pour au moins six mois	29-1
29.1 Les mises à pied pour au moins six mois	29-1
Chapitre 30 - Incidence de l'article 102 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	30-1

Chapitre 31 - Question particulière : la possibilité de compenser l'indemnité de l'article 83 par une indemnité d'une autre nature	31-1
31.1 La distinction entre l'indemnité de l'article 83 et l'indemnité de fin (ou cessation) d'emploi	31-1
31.2 Le cas des paiements accordés <i>ex gratia</i> par l'employeur	31-4

PARTIE IV – ARTICLES 84.1 ET 122.1 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

Chapitre 32 - Introduction	32-1
Chapitre 33 - Juridiction et présomption	33-1
33.1 Établissement de la présomption	33-1
33.2 L'âge normal de la retraite	33-2
33.3 Preuve de l'existence d'un âge normal de la retraite	33-7
33.4 Incidence du paragraphe 122(5) de la Loi	33-10
33.5 L'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	33-13

Chapitre 34 - Notions de congédiement, de mise à pied et de licenciement	34-1
---	------

Chapitre 35 - Autre cause juste	35-1
35.0 Introduction	35-1
35.1 Motifs économiques	35-1
35.2 Incompétence, rendement insatisfaisant	35-6
35.3 Changements technologiques	35-6

PARTIE V – ARTICLE 32 DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Chapitre 36 - La source du recours	36-1
Chapitre 37 - Caractéristiques du recours	37-1
37.1 Prohibition législative	37-1

TABLE DES MATIÈRES

37.2	Le titulaire du recours : le travailleur	37-4
37.3	Exercice du recours : plainte ou grief	37-6
37.4	Délai de soumission de la plainte	37-15
37.5	Présomption : article 255	37-21
37.6	Types de sanctions et mesures visées par l'article 32.	37-28
37.7	Évaluation de l'autre cause juste et suffisante	37-41
	A. Les motifs généraux d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire	37-42
	B. Les motifs reliés au non-respect par le travailleur des obligations qui lui incombent en vertu de la L.A.T.M.P. (notamment lorsque le travailleur a aggravé son état de santé lors d'activités parallèles ou a faussement représenté à son employeur avoir été incapable d'exercer son travail en raison de son accident de travail)	37-63
	C. Les motifs reliés à l'appréciation discrétionnaire du travail de l'employé en période d'essai	37-68
	D. Les motifs d'ordre économique ou contractuel.	37-70
37.8	Questions particulières.	37-77
	A. Défense de l'employeur fondée sur les dispositions de la convention collective.	37-77
	B. Les mesures « administratives ».	37-81
	C. Le recours de l'article 32 et les modalités d'application du droit de retour au travail	37-87
	D. L'application de l'article 32 aux entreprises de compétence fédérale	37-87
	Chapitre 38 - Plainte à la CNESST : niveaux d'intervention	38-1
38.1	Le médiateur-décideur	38-1
38.2	Contestation au T.A.T.	38-10
	Chapitre 39 - Application de l'article 34 L.A.T.M.P. suivant la concession ou l'aliénation de l'établissement	39-1
	PARTIE VI – CODE CANADIEN DU TRAVAIL	
	Chapitre 40 - Introduction	40-1

Chapitre 41 - Articles 230 et 235	41-1
Chapitre 42 - Articles 240 à 246 – congédiement injuste	42-1
42.1 Le recours et ses conditions d'exercice	42-1
A. Introduction	42-1
B. Règlement d'une plainte.	42-9
C. Avoir 12 mois de service continu	42-13
D. Être un employé	42-16
E. Ne pas être un directeur (paragraphe 167(3)).	42-19
F. Notion de congédiement (« dismissal »)	42-30
G. Licenciement à la suite d'un manque de travail ou de la suppression d'un poste	42-43
H. Autre exclusion : ne pas faire partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective	42-50
I. Autre exclusion : procédure prévue en vertu du Code ou d'une autre loi fédérale.	42-51
J. Prescription du recours : quatre-vingt-dix jours	42-57
K. Arbitrage par le Conseil.	42-60
L. L'enquête et audition	42-60
42.2 Notion de congédiement « injuste » et fardeau de la preuve.	42-64
Chapitre 43 - Les pouvoirs de réparation de l'arbitre	43-1
43.1 Les pouvoirs généraux	43-1
43.2 La réintégration	43-4
43.3 Les compensations pécuniaires	43-13
43.4 Diverses ordonnances (alinéa 242(4)c))	43-21
A. Les honoraires extrajudiciaires	43-21
B. Les intérêts.	43-26
C. Frais engagés lors de la minimisation des dommages	43-27
D. Diverses ordonnances à caractère pécuniaire	43-28

TABLE DES MATIÈRES

E. Les lettres de recommandation et les mentions dans le dossier de l'employé	43-32
F. Diverses autres ordonnances	43-35
 PARTIE VII – ARTICLE 79.1 (anciennement 122.2) DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	
Chapitre 44 - Introduction	44-1
Chapitre 45 - Juridiction et présomption	45-1
45.1 Établissement de la présomption.	45-1
45.2 Juridiction.	45-5
Chapitre 46 - Notions de congédiement, de suspension ou de déplacement	46-1
46.1 Le licenciement.	46-2
46.2 La démission.	46-3
46.3 Le déplacement et la suspension	46-7
46.4 Les représsailles.	46-8
Chapitre 47 - Absence pour maladie, don d'organes ou de tissus pour fins de greffe, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel	47-1
Chapitre 48 - La durée de l'absence	48-1
Chapitre 49 - Les conséquences de la maladie, de dons d'organes ou de tissus à des fins de greffe, de l'accident, de la violence conjugale, de la violence à caractère sexuel ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences	49-1
49.1 Introduction	49-1
A. Le caractère de la maladie, du don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, de l'accident, de la violence conjugale, de la violence à caractère sexuel ou de l'acte criminel et le caractère répétitif des absences	49-2
Chapitre 50 - Cause juste	50-1
50.1 Introduction	50-1

LE CONGÉDIEMENT EN DROIT QUÉBÉCOIS

A. Les motifs économiques, de restructuration ou de fin de contrat. . . .	50-2
B. Le rendement	50-5
C. Fraude ou activités incompatibles	50-8
D. Insubordination, refus de soumettre des certificats médicaux ou absence injustifiée	50-8
E. Divers	50-12

Chapitre 51 - Preuve médicale	51-1
--	-------------

ANNEXES

Annexe I-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les tribunaux civils
Annexe II-	Autres recours à l'encontre d'un congédiement injuste
Annexe III-	<i>Code civil du Québec</i> – articles 2085 à 2097
Annexe IV-	<i>Loi sur les normes du travail</i> – articles pertinents au présent ouvrage
Annexe V-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les juges administratifs
Annexe VI-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les tribunaux civils à titre de préjudice à la réputation
Annexe VII-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les tribunaux civils à titre de dommages moraux
Annexe VIII-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les juges administratifs à titre de dommages moraux
Annexe IX-	Tableau non-exhaustif des indemnités accordées par les arbitres nommés en vertu des articles 240 et s. du <i>Code canadien du travail</i>

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

TABLE DE LA JURISPRUDENCE

INDEX ANALYTIQUE

ÉTAT DE LA PUBLICATION