

Étude de cas

Le congédiement de Carl

Fin d'emploi

Alimentez vos réunions d'équipe avec cette étude de cas sur un sujet délicat, soit la fin d'emploi.

À la suite de la mise en situation, vous trouverez une série de questions vous guidant dans votre réflexion. Aux pages suivantes, vous pourrez approfondir vos connaissances sur la rupture du lien d'emploi et sur les solutions qui s'offrent à Carl. Bonne réflexion!

Les contenus de ce document sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus de ce document et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Mise en situation

Carl travaille comme journalier depuis six ans. Il a toujours habité très près de son lieu de travail et s'y rendait en marchant. Une récente séparation l'a amené à déménager dans un autre quartier. Il doit maintenant prendre l'autobus pour se rendre au travail.

Dans les dernières semaines, il s'est présenté deux fois au travail avec un retard de plus de 15 minutes. Son superviseur, Jocelyn, s'en était aperçu, mais avait choisi de ne pas faire de remarques.

Ce matin, Carl est arrivé 22 minutes en retard. Il a expliqué à Jocelyn qu'il avait manqué son autobus et qu'il avait dû attendre le passage suivant. Jocelyn, qui vivait un bien mauvais matin, s'est alors fâché et a crié à Carl qu'il n'avait qu'à partir de chez lui plus tôt s'il ne voulait pas arriver en retard et qu'il était congédié sur-le-champ.

Questions :

- 1) Est-il interdit à l'employeur de Carl de le congédier?
- 2) De quelle nature est le congédiement de Carl?
- 3) Selon vous, est-ce que le congédiement était la sanction disciplinaire appropriée à imposer à Carl, dans les circonstances?
- 4) Quelles options s'offrent à Carl?

Question 1 : Est-il interdit à l'employeur de Carl de le congédier?

Non. Toutefois, l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* établit une protection de l'emploi de la personne salariée qui cumule plus de deux ans de service continu. Ainsi, après cette période, l'employeur peut congédier la personne salariée seulement s'il a une raison juste et suffisante de le faire.

Question 2 : De quelle nature est le congédiement de Carl?

Il existe deux types de congédiement : le congédiement administratif et le congédiement disciplinaire.

Le congédiement administratif s'entend du congédiement d'une personne salariée pour des raisons qui lui sont extérieures (hors de son contrôle), comme une restructuration d'entreprise pour des motifs économiques, ou encore pour une situation qui est indépendante de sa volonté ou qu'il lui est impossible de corriger. Une incapacité d'acquiescer les compétences requises pour accomplir les tâches demandées, et ce, malgré des avertissements et du soutien, pourrait constituer un motif de congédiement administratif.

Le congédiement disciplinaire vise à sanctionner un manquement volontaire de la personne salariée que celle-ci peut corriger. C'est notamment le cas dans des situations d'insubordination, d'absentéisme fautif ou de problèmes de comportement.

Question 3 : Selon vous, est-ce que le congédiement était la sanction disciplinaire appropriée à imposer à Carl, dans les circonstances?

En principe, le congédiement disciplinaire doit être précédé de l'imposition de sanctions de plus en plus sévères permettant à la personne salariée de comprendre ce qui est attendu d'elle et de s'ajuster en conséquence. Cette progression permet aussi de lui faire savoir qu'elle pourrait être « punie » plus sévèrement si elle n'apporte pas les correctifs requis. Ce principe s'appelle la gradation des sanctions.

Contrairement à la croyance populaire voulant qu'il suffise de donner trois avertissements avant de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée, il n'existe pas, à l'égard de la progression des sanctions, de recette universelle. Chaque situation est unique et doit faire l'objet de mesures adaptées à ses particularités.

Pour ce qui est des sanctions progressives, on peut penser ici à des avis verbaux ou écrits et à des suspensions de courte et de plus longue durée avant d'en arriver à un congédiement. Mais il y a une exception au principe de la gradation des sanctions : « la faute grave », soit une faute d'une gravité tellement importante qu'elle rompt le lien de confiance qui existait entre la personne salariée et l'employeur et ne permet pas de poursuivre la relation d'emploi. Le vol en est un exemple.

Ainsi, dans le cas de Carl, il apparaît clair que son employeur l'a puni trop sévèrement en utilisant, comme toute première intervention, la sanction « ultime », soit le congédiement.

Il aurait été approprié que Jocelyn informe Carl de l'importance d'arriver à l'heure pour le début de son quart de travail et du fait que des punitions plus sévères pourraient lui être imposées s'il ne se corrigeait pas, celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement.

Question 4 : Quelles options s'offrent à Carl?

La CNESST invite autant que possible les personnes salariées à rencontrer leurs employeurs pour clarifier les situations conflictuelles. Pour commencer, Carl pourrait donc tenter d'obtenir une rencontre avec son employeur.

Par la suite, si la rencontre n'aboutit pas et puisque Carl cumule plus de deux ans de service continu et qu'il estime que son congédiement est injustifié, il peut communiquer avec la CNESST pour déposer une plainte pour un congédiement fait sans cause juste et suffisante, en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. Sa plainte doit absolument être déposée dans un délai de 45 jours après son congédiement.

Si la plainte remplit tous les critères pour que la CNESST puisse y donner suite, un service de médiation sera offert à Carl et à son employeur. Si la médiation est refusée ou qu'elle ne permet pas de conclure une entente satisfaisante pour Carl et son employeur, la plainte sera soumise au Tribunal administratif du travail. Carl pourrait alors être représenté par un avocat de la CNESST.

Le juge devra déterminer si la cause du congédiement de Carl était juste et suffisante. Il a aussi le pouvoir de confirmer le congédiement, de l'annuler ou de le remplacer par une mesure disciplinaire moins sévère. Il pourrait également accorder une indemnité financière à Carl.