

# Table des matières

À propos de l'auteur.....	5
Remerciements .....	7
Avant-propos.....	9
Introduction.....	41

## QUESTIONS ET RÉPONSES

chapitre <b>I</b>	<i>La Loi sur les normes du travail</i> .....	45
	1.1 Quel est l'objet de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ?.....	45
	1.2 À qui s'adressent les protections?.....	46
	1.3 Est-ce que les définitions de la loi sont elles-mêmes des normes du travail? ....	47
	1.4 Pourquoi y a-t-il une définition de <i>conjoint</i> dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> ?.....	47
	<b>CONVENTION ET CONTRAT DE TRAVAIL..</b>	<b>49</b>
	1.5 Qu'est-ce qu'une convention? .....	49

1.6	Comment se définit la convention collective? .....	<b>49</b>
1.7	Pourquoi le contrat de travail n'est-il pas défini dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>50</b>
1.8	Comment conclure à l'existence d'un contrat de travail? .....	<b>50</b>
1.9	Comment distinguer le contrat de travail du contrat de société? .....	<b>51</b>
1.10	Qu'est-ce qu'un domestique? .....	<b>51</b>
<b>NOTION D'EMPLOYEUR</b> .....		<b>52</b>
1.11	Comment définir l'employeur? .....	<b>52</b>
1.12	Quels sont les critères permettant d'identifier le véritable employeur? .....	<b>53</b>
1.13	Dans une relation tripartite, qui peut être reconnu comme étant le véritable employeur? .....	<b>54</b>
1.14	Une agence de personnel peut-elle être l'employeur au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>54</b>
1.15	L'employeur doit-il nécessairement être une corporation ou une entité juridique? .....	<b>55</b>
1.16	L'intermédiaire entre un employeur et un salarié peut-il être un employeur? ...	<b>55</b>
1.17	Deux entités distinctes, mais intimement liées, peuvent-elles être reconnues comme étant un employeur? .....	<b>55</b>

<b>NOTION DE SALAIRE</b> .....	<b>57</b>
I.18 Quelle est la définition du salaire prévue dans <i>Loi sur les normes du travail</i> ?.....	<b>57</b>
I.19 Est-ce que le salaire peut revêtir différentes formes?.....	<b>57</b>
I.20 Quelle est la distinction entre le salaire et la rémunération?.....	<b>58</b>
I.21 De quoi le salaire est-il composé exactement?.....	<b>58</b>
I.22 Est-ce que les avantages que reçoit le salarié constituent, dans les faits, du salaire?.....	<b>58</b>
I.23 Le <i>per diem</i> que reçoit le salarié est-il du salaire?.....	<b>59</b>
I.24 Est-ce que l'indemnité de départ que le salarié reçoit constitue du salaire?....	<b>59</b>
I.25 Est-ce que les commissions versées par l'employeur constituent du salaire?..	<b>60</b>
I.26 Est-ce que les honoraires versés à une personne constituent du salaire? ...	<b>60</b>
I.27 Est-ce que le pourboire constitue du salaire?.....	<b>60</b>
I.28 Est-ce qu'un boni de Noël versé en argent constitue du salaire?.....	<b>61</b>
I.29 Est-ce que la participation aux profits de l'entreprise constitue du salaire?....	<b>61</b>
I.30 Est-ce qu'un dividende versé à une personne constitue du salaire?.....	<b>61</b>

<b>NOTION DE SALARIÉ</b> .....	<b>62</b>
I.31 De quelle façon le salarié est-il défini dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? ....	<b>62</b>
I.32 Quels sont les critères reconnus pour définir un salarié? .....	<b>63</b>
I.33 Est-ce qu'il faut avoir droit à un salaire pour être reconnu à titre de salarié? ...	<b>64</b>
I.34 Le titre de l'emploi change-t-il quelque chose au statut d'une personne? .....	<b>64</b>
I.35 Un cadre est-il un salarié au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>64</b>
I.36 Le cadre supérieur est-il exclu de l'application de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>65</b>
I.37 Est-ce que la personne mise à pied demeure un salarié au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>65</b>
I.38 La personne qui occupe un emploi saisonnier ou occasionnel peut-elle réclamer le statut de salarié? .....	<b>66</b>
I.39 Est-ce qu'un pigiste est un salarié? .....	<b>66</b>
I.40 Peut-on reconnaître le statut de salarié à une personne qui effectue du bénévolat? .....	<b>67</b>
I.41 Comment distinguer le salarié de l'entrepreneur? .....	<b>67</b>
I.42 Existe-t-il une distinction entre le salarié et l'entrepreneur dépendant au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? .....	<b>68</b>

I.43 Un actionnaire ou un propriétaire d'une entreprise peut-il réclamer le statut de salarié? . . . . .	69
I.44 La personne qui fait incorporer sa compagnie et qui fait verser sa rémunération à celle-ci est-elle un travailleur autonome? . . . . .	70
I.45 Le travailleur entièrement payé à commission peut-il réclamer le statut de salarié? . . . . .	71
I.46 Le travailleur à domicile peut-il réclamer le statut de salarié? . . . . .	72
<b>NOTION DE SERVICE CONTINU . . . . .</b>	<b>73</b>
I.47 Qu'est-ce que le service continu au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	73
I.48 La notion de service continu est-elle d'ordre public? . . . . .	74
I.49 La personne qui bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée sans clause de reconduction tacite peut-elle réclamer l'application du service continu? . . . . .	74
I.50 Est-ce qu'il peut y avoir service continu lorsque des contrats à durée déterminée se succèdent? . . . . .	74
I.51 Quelle est la distinction entre la notion de service continu de la loi et la notion d'ancienneté sous convention collective? . . . . .	75

- I.52 Est-ce que le service continu est interrompu par l'expiration d'un contrat à durée déterminée? . . . . . **76**
- I.53 La personne qui effectue du remplacement de temps à autre est-elle protégée par la notion de service continu? . . . . . **77**
- I.54 La personne qui occupe un poste à statut temporaire bénéficiant de contrats successifs à durée déterminée est-elle protégée? . . . . . **77**
- I.55 Est-ce que le service continu s'attache à l'entreprise ou à celui qui l'administre? . . . **78**
- I.56 Est-ce que les parties à un contrat de travail peuvent convenir d'une entente pour rétablir ou prolonger le service continu? . . . . . **78**
- I.57 Comment calcule-t-on le service continu? . . . . . **78**
- I.58 Est-ce que la vente de l'entreprise met fin au service continu d'un salarié pour les fins de l'application de la *Loi sur les normes du travail*? . . . . . **79**
- I.59 Est-ce qu'il y a maintien du service continu lorsque le vendeur de l'entreprise congédie le salarié et que l'acquéreur ne le réembauche pas? . . **79**
- I.60 Est-ce que la suspension ou l'interruption de la prestation de travail du salarié interrompt le service continu? . . . . . **80**

I.61	Dans les faits, qu'est-ce qui peut interrompre le service continu? . . . . .	<b>81</b>
I.62	Est-ce que le fait de travailler pour un nouvel employeur interrompt le service continu? . . . . .	<b>81</b>
I.63	Est-ce que la cessation temporaire de la prestation de travail à la demande de l'employeur met fin au service continu? . . . . .	<b>82</b>
I.64	Est-ce qu'il y a accumulation du service continu lorsqu'il y a une durée ininterrompue dans la relation de travail employeur-enseignant même si, dans les faits, l'exécution du travail a été interrompue? . . . . .	<b>82</b>
I.65	Est-ce que le fait de pouvoir exercer pendant un certain temps des fonctions de cadre supérieur a une incidence sur la computation des années de service continu? . . . . .	<b>83</b>
I.66	Est-ce que l'impossibilité pour l'employeur d'offrir temporairement du travail au salarié interrompt le service continu? . . . . .	<b>83</b>
I.67	Est-ce que l'imposition d'une sanction disciplinaire ou administrative interrompt le service continu? . . . . .	<b>84</b>
I.68	Est-ce que le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi interrompt le service continu? . . . . .	<b>84</b>

I.69 Est-ce que le fait de percevoir son indemnité de vacances met fin au service continu? . . . . .	<b>84</b>
I.70 Est-ce que le fait de recevoir son indemnité de vacances et de licenciement, de même que son dernier chèque de paie, fait en sorte qu'il y a interruption du service continu? . . . . .	<b>85</b>
I.71 Est-ce que la mise à pied met fin au service continu? . . . . .	<b>85</b>
I.72 Est-ce que la mise à pied saisonnière interrompt le service continu? . . . . .	<b>86</b>
I.73 Est-ce que le congé d'études interrompt le service continu? . . . . .	<b>87</b>
I.74 Est-ce que l'absence maladie interrompt le service continu du salarié? . . . . .	<b>87</b>
I.75 Est-ce que le congé de maternité de la salariée ou le congé parental interrompt le service continu? . . . . .	<b>87</b>
I.76 Est-ce que le service continu est interrompu par l'accident de travail du salarié? . . . . .	<b>88</b>
I.77 Est-ce que le congé sans solde interrompt la durée du service continu? . . . . .	<b>88</b>
I.78 Le professeur qui effectue de la suppléance sur des périodes de plus de deux ans est-il protégé par la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	<b>88</b>
I.79 La personne qui est assujettie à des contrats provisoires est-elle protégée par la notion de service continu? . . . . .	<b>89</b>



- I.80 L'enseignant qui voit son nom inscrit sur une liste d'appel ou dans une banque de noms cumule-t-il du service continu? ... **89**
- I.81 L'étudiant cumule-t-il du service continu lorsqu'il travaille d'un été à l'autre pendant plusieurs années? ..... **89**

chapitre



**Le champ d'application de la *Loi sur les normes du travail*..... **91****

- 2.1 Est-ce qu'est un salarié la personne qui exécute son travail entièrement à domicile?..... **91**
- 2.2 Qu'est-ce qu'exploiter une entreprise au Québec?..... **91**
- 2.3 Est-ce que la *Loi sur les normes du travail* lie l'État?..... **92**
- 2.4 Est-ce que la *Loi sur les normes du travail* s'applique au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde et de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de cette personne?..... **93**
- 2.5 Est-ce que le salarié régi par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* est exclu de la *Loi sur les normes du travail*?..... **94**

- 2.6 Est-ce que l'étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par l'établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur est exclu de la loi? ..... **95**
- 2.7 Est-ce que le cadre supérieur est exclu de la loi? ..... **95**
- 2.8 De quelle façon peut-on définir le cadre supérieur? ..... **97**

chapitre



Les normes

du travail ..... **99**

- 3.1 Un employeur peut-il faire travailler un salarié pour un salaire moindre que celui fixé par le gouvernement? ..... **99**
- 3.2 Est-il possible de faire travailler un salarié sans salaire? ..... **99**
- 3.3 Un employeur est-il obligé de rémunérer le salarié pour toutes les heures de travail? ..... **100**
- 3.4 Est-ce que le salarié peut renoncer à son droit à un salaire? ..... **100**
- 3.5 Un employeur peut-il convenir avec un employé d'une période d'essai sans que le salarié soit rémunéré? ..... **100**

3.6 Est-ce qu'un employeur peut refuser de rémunérer un salarié pendant la période de formation préalable au début de l'emploi? . . . . .	<b>101</b>
3.7 La présence précédant le début du quart de travail doit-elle être rémunérée? . . . .	<b>101</b>
3.8 Le salarié entièrement rémunéré à commission peut-il exiger de recevoir le salaire minimum s'il n'effectue aucune vente? . . . . .	<b>102</b>
3.9 Un employeur peut-il faire exécuter un travail par un salarié sans rémunération en guise de mesure disciplinaire? . . . . .	<b>102</b>
3.10 L'employeur peut-il payer le salaire minimum autrement qu'en argent? . . . .	<b>102</b>
3.11 Est-ce que l'on peut retenir comme élément du salaire la valeur des repas pris par un salarié? . . . . .	<b>103</b>
3.12 Quels sont les éléments qui ne peuvent être inclus dans le salaire du salarié? . . . .	<b>103</b>
3.13 Un employeur peut-il accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine? . . . . .	<b>103</b>
3.14 Est-ce que le salaire peut être payé autrement qu'en espèces? . . . . .	<b>104</b>

3.15	Est-ce que l'employeur peut imposer au salarié le virement bancaire comme procédé de paiement du salaire? . . . . .	<b>105</b>
3.16	Est-ce que le paiement du salaire doit être effectué à intervalles réguliers? . . . .	<b>105</b>
3.17	Quel est le but de donner au salarié un bulletin de paie? . . . . .	<b>106</b>
3.18	Est-ce que l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire lorsque le salarié lui doit de l'argent? . . . . .	<b>106</b>
3.19	À qui appartient le pourboire versé directement ou indirectement par un client? . . . . .	<b>108</b>
3.20	Comment déterminer si un travailleur est un employé à pourboires? . . . . .	<b>109</b>
3.21	Qu'est qu'un pourboire versé directement? . . . . .	<b>109</b>
3.22	Qu'est-ce que des frais d'administration? . . . . .	<b>110</b>
3.23	Est-ce que l'employeur peut imposer un partage des pourboires entre les salariés? . . . . .	<b>110</b>
<b>LA DURÉE DU TRAVAIL . . . . .</b>		<b>111</b>
3.24	Quel est l'objectif d'avoir une semaine normale de travail de 40 heures? . . . . .	<b>111</b>
3.25	Est-il possible pour un employeur d'imposer l'étalement des heures de travail à ses salariés? . . . . .	<b>113</b>
3.26	À qui s'applique la durée de la semaine normale de travail? . . . . .	<b>114</b>

3.27	À quel moment y a-t-il majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié? . . . . .	116
3.28	Est-il possible de rémunérer le salarié à taux simple après qu'il ait travaillé le nombre d'heures prévu à la <i>Loi sur les normes du travail</i> pour la semaine normale de travail? . . . . .	117
3.29	Est-il possible de modifier le contrat de travail du salarié pour que celui-ci ne puisse bénéficier du droit aux heures supplémentaires prévues par la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	117
3.30	Le salarié payé à la semaine a-t-il le droit au temps supplémentaire? . . . . .	118
3.31	Un employeur peut-il être dispensé de payer le temps supplémentaire? . . . . .	118
3.32	Les heures supplémentaires doivent-elles être autorisées au préalable? . . . . .	118
3.33	Pour le calcul des heures supplémentaires, est-ce que le congé annuel et les jours fériés et chômés payés doivent être inclus dans le paiement du salaire du salarié? . . . . .	119
3.34	Qu'est-ce que signifie l'expression «être à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et être obligé d'attendre qu'on lui donne du travail»? . . . . .	120
3.35	Que signifie l'expression «réputé être au travail durant le temps de déplacement exigé par l'employeur»? . . . . .	120

3.36	Que signifie l'expression « le salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur »? . . . . .	<b>122</b>
3.37	Que signifie l'expression « formation exigée par l'employeur »? . . . . .	<b>123</b>
3.38	L'employeur doit-il rémunérer le salarié qui doit suivre une formation exigée par une exigence professionnelle? . . . . .	<b>124</b>
3.39	Faut-il faire une distinction entre, d'une part, le fait qu'une formation soit accessible pour le salarié et que l'employeur approuve la participation de ses salariés et, d'autre part, le fait qu'il ait requis cette formation? . . . . .	<b>125</b>
3.40	Est-ce que le temps consacré à l'étude et aux travaux préparatoires constitue une période de formation? . . . . .	<b>125</b>
3.41	Lorsque l'employeur rappelle un salarié sur les lieux du travail, doit-il l'indemniser pour trois heures même si la prestation effectuée est de moins de trois heures? . . . . .	<b>126</b>
3.42	L'employeur peut-il rémunérer le salarié pour moins de trois heures s'il effectue une prestation de travail effective de moins de trois heures? . . . . .	<b>126</b>
<b>LA DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL . . . . .</b>		<b>128</b>
3.43	Y a-t-il une durée maximale de travail dans une semaine? . . . . .	<b>128</b>

- 3.44 Le salarié peut-il refuser de travailler?  
Si oui, pour quels motifs? . . . . . **128**
- 3.45 Peut-il y avoir un étalement des heures  
de travail du salarié autre  
qu'hebdomadaire? Et si oui, quelles  
en sont les conditions? . . . . . **130**
- 3.46 Les parties peuvent-elles convenir  
de modalités différentes entre elles  
concernant la question de l'application  
de la durée de la semaine de travail? . . . **130**

chapitre  
**IV**

**Les jours fériés, chômés  
et payés. . . . . 133**

- 4.1 Combien de jours fériés et chômés  
l'employeur doit-il donner par année? . . . **133**
- 4.2 Pour chaque jour de congé, quel est  
le calcul de l'indemnité à laquelle a droit  
chaque salarié? . . . . . **133**
- 4.3 Le salarié qui doit travailler un jour férié  
a-t-il droit à un congé compensatoire? . . **134**
- 4.4 Le salarié qui est en congé annuel lors  
d'un jour férié a-t-il droit à un congé  
compensatoire? . . . . . **134**
- 4.5 Quelles sont les conditions pour avoir  
droit aux congés fériés et chômés prévus  
par la *Loi sur les normes du travail*? . . . . . **135**
- 4.6 Si un salarié est absent la veille ou le  
lendemain d'un jour férié, a-t-il le droit  
de bénéficier du congé? . . . . . **135**

4.7 Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié, a-t-il droit à un congé compensatoire plus tard? . . . . .	<b>136</b>
<b>CONGÉ ANNUEL . . . . .</b>	<b>137</b>
4.8 Si un salarié est en congé annuel lors d'un jour férié, a-t-il droit à un congé compensatoire plus tard? . . . . .	<b>137</b>
4.9 Est-ce que tous les salariés ont droit à un congé annuel dès leur embauche? . .	<b>137</b>
4.10 Un employeur peut-il forcer un salarié qui bénéficie de trois ans de service continu à prendre moins de trois semaines continues de congé? . . . . .	<b>138</b>
4.11 À quel moment le congé annuel peut-il être pris par le salarié? . . . . .	<b>139</b>
4.12 À quel moment l'indemnité peut-elle être versée? . . . . .	<b>139</b>
4.13 Qui décide du moment de la fixation du congé annuel? . . . . .	<b>139</b>
4.14 Quel est le but de l'indemnité de congé annuel prévue par la loi? . . . . .	<b>140</b>
4.15 Est-ce que la notion de congé annuel est définie dans la loi? . . . . .	<b>140</b>
4.16 Quel est le mode de paiement du congé annuel? . . . . .	<b>140</b>
4.17 Quelle est la méthode de calcul pour le versement du congé annuel? . . . . .	<b>141</b>
4.18 Lorsqu'il y a rupture du contrat de travail, à quelle indemnité le salarié a-t-il droit? . . . . .	<b>141</b>



<b>PÉRIODE DE REPOS HEBDOMADAIRE ET DE REPAS</b> .....	<b>142</b>
4.19 Quel est le repos hebdomadaire auquel a droit un salarié durant sa semaine de travail? .....	<b>142</b>
4.20 À quel temps le salarié a-t-il droit pour sa période de dîner? .....	<b>143</b>
4.21 Est-ce que l'employeur est obligé de donner deux pauses-café par jour à un salarié? .....	<b>143</b>
<b>ABSENCE POUR MALADIE ET AUTRES ABSENCES</b> .....	<b>145</b>
4.22 Quelle est la protection dont peut bénéficier un salarié en cas d'absence pour maladie ou d'autres absences? ....	<b>145</b>
4.23 Quelles sont les modalités de la prise de ces congés, et quelles sont les obligations des parties? .....	<b>145</b>
4.24 Que se passe-t-il à la fin du congé? .....	<b>146</b>
4.25 Suivant cette période de 26 semaines, que peut faire l'employeur si le salarié ne peut reprendre le travail? .....	<b>146</b>
4.26 De quel autre congé rémunéré pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle, ou encore pour raisons familiales, le salarié bénéficie-t-il? .....	<b>147</b>
4.27 Est-ce qu'il existe d'autres congés que le salarié peut prendre? .....	<b>148</b>

## Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ..... 151

- 5.1 Quels sont les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales auxquels un salarié a droit? ..... 151
- 5.2 Quels sont les droits du salarié pendant son absence? ..... 152
- 5.3 Que se passe-t-il à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental pour le salarié? ..... 153
- 5.4 Comment contester si l'employeur ne respecte pas l'un ou l'autre des droits d'un salarié prévus par la loi ou s'il ne respecte pas ses propres obligations? ..... 154

## Le harcèlement psychologique ..... 157

- 6.1 Qu'est-ce que le harcèlement psychologique au sens des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*? ..... 157
- 6.2 Qu'est-ce qu'une conduite vexatoire? .. 159
- 6.3 De quelle façon apprécie-t-on la conduite vexatoire? ..... 160
- 6.4 De quelle façon se manifeste la conduite vexatoire chez une personne? ..... 162

6.5 Est-ce que l'on doit tenir compte, en matière de harcèlement psychologique, des caractéristiques personnelles d'un salarié? . . . . .	<b>163</b>
6.6 Quelle est la différence entre une situation conflictuelle et du harcèlement psychologique au travail? . . . . .	<b>164</b>
6.7 Est-ce que la notion de harcèlement psychologique vise toutes les interventions faites par un représentant de l'employeur auprès d'un salarié? . . . . .	<b>165</b>
6.8 Quels sont les cas d'application ne constituant pas du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>167</b>
6.9 Quels sont les cas d'application constituant du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>168</b>
6.10 Que signifie l'expression «une seule conduite grave»? . . . . .	<b>169</b>
6.11 Quels sont les droits du salarié en matière de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>170</b>
6.12 Est-ce que le harcèlement sexuel est visé par la protection de la loi? . . . . .	<b>172</b>
6.13 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel? . . . . .	<b>172</b>
6.14 L'employeur doit-il être proactif et adopter une politique pour contrer le harcèlement psychologique au travail? . . . . .	<b>173</b>

- 6.15 Qui peut faire l'enquête pour et au nom de l'employeur? . . . . . **173**
- 6.16 Comment se plaindre de la présence de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail? . . . . . **174**
- 6.17 Quel est le délai pour déposer une telle plainte, et que doit contenir la plainte? . . . . . **174**

chapitre  
**VII**

L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied . . . . . **177**

- 7.1 Qu'est-ce que l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied? À quoi sert-il? . . . . . **177**
- 7.2 Dans quelles situations le salarié n'a-t-il pas droit au préavis? . . . . . **178**
- 7.3 Qu'est-ce qu'une faute grave? . . . . . **179**
- 7.4 Quelle est la différence entre une faute grave et une cause juste et suffisante? . . . **179**
- 7.5 Dans ces cas, quelles sont les obligations employé-employeur? . . . . . **179**
- 7.6 Que doit contenir le document de préavis à remettre au salarié? . . . . . **181**
- 7.7 Si le salarié n'est pas rappelé au travail, à quel moment va-t-il recevoir l'indemnité compensatrice? . . . . . **181**

chapitre  
**VIII**

Le certificat  
de travail..... **185**

- 8.1 Le salarié est-il en droit de recevoir  
un certificat de travail? Et que doit  
contenir celui-ci?..... **185**

chapitre  
**IX**

Le licenciement  
collectif..... **187**

- 9.1 En quoi consiste un licenciement  
collectif?..... **187**
- 9.2 Quel est le but de remettre un avis  
de licenciement collectif? ..... **187**
- 9.3 Quelles sont les obligations de  
l'employeur en cas de licenciement  
collectif?..... **188**

chapitre  
**X**

La retraite ..... **191**

- 10.1 Un employeur peut-il légalement imposer  
la fin d'emploi à un salarié qui a atteint  
ou dépassé l'âge de la mise à  
la retraite? ..... **191**

**Les vêtements exigés  
par l'employeur..... 193**

- 11.1 Un employeur a-t-il le droit de faire payer le vêtement qu'il fournit à un salarié pour l'exécution de son travail?.. **193**

**Les disparités  
de traitement ..... 195**

- 12.1 Est-ce qu'un employeur peut, par convention ou par décret, accorder à un salarié une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement? . . . . **195**
- 12.2 Quel est l'objet de cette interdiction de disparité de traitement? . . . . . **196**

**Les normes  
d'ordre public ..... 199**

- 13.1 Qu'est-ce que signifie l'expression «normes d'ordre public»? . . . . . **199**
- 13.2 Est-ce que les parties à un contrat de travail peuvent déroger à une norme d'ordre public? . . . . . **200**
- 13.3 Est-il permis de renoncer à une norme d'ordre public? . . . . . **201**

chapitre  
**XIV**

L'aliénation  
d'entreprise ..... 203

- 14.1 Est-ce que l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise met fin au contrat de travail? ..... 203
- 14.2 Est-ce qu'il y a maintien en emploi du salarié en cas de vente de l'entreprise?.. 204

chapitre  
**XV**

Le recours ..... 207

- 15.1 Qui peut entreprendre un recours civil, par exemple pour faire une réclamation de salaire ou pour faire une réclamation des avantages prévus par la *Loi sur les normes du travail*? ..... 207
- 15.2 La CNESST peut-elle réclamer d'autres choses pour le bénéfice du salarié, comme des dommages, par exemple?... 208
- 15.3 Est-ce qu'un employeur peut déposer une demande reconventionnelle contre la CNESST? ..... 208
- 15.4 Quels sont les délais pour déposer un recours civil? ..... 209
- 15.5 Est-ce que le salarié doit envoyer une mise en demeure à l'employeur avant de déposer un recours civil? ..... 210
- 15.6 Est-ce que le salarié peut se faire représenter par avocat? ..... 210

- 16.1 Qu'est-ce que le recours à l'encontre d'une pratique interdite? . . . . . **211**
- 16.2 Qu'est-ce que l'exercice d'un droit? . . . . . **211**
- 16.3 Qu'est-ce qu'un congédiement? . . . . . **212**
- 16.4 Qu'est-ce une mesure de représailles ou discriminatoire? . . . . . **213**
- 16.5 En quoi un congédiement déguisé se distingue-t-il d'une démission? . . . . . **213**
- 16.6 Qu'est-ce que la présomption? . . . . . **214**
- 16.7 Que signifie l'expression « autre cause juste et suffisante »? . . . . . **214**
- 16.8 Quels sont les exemples d'autres causes justes et suffisantes? . . . . . **215**
- 16.9 Quel est le délai pour déposer une plainte concernant une pratique interdite? Et s'agit-il d'un délai de rigueur? . . . . . **216**
- 16.10 Comment se fait le dépôt d'une plainte? . . . . . **217**
- 16.11 Est-ce que le salarié doit envoyer une mise en demeure à l'employeur avant d'entreprendre un recours? . . . . . **217**
- 16.12 Est-ce que le salarié peut se faire représenter par avocat? . . . . . **217**
- 16.13 Est-ce que la médiation est obligatoire? . . . . . **218**



**LES MESURES DE RÉPARATION . . . . . 219**

- 16.14 Quelles sont les mesures de réparation possibles si le tribunal casse la sanction prise par l'employeur à l'égard du salarié? . . . . . **219**

chapitre  
**XVII**

**Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. . . . . 221**

- 17.1 Qu'est-ce que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante? . . . . . **221**
- 17.2 Quels sont les éléments que le salarié doit prouver concernant la question de la recevabilité d'une plainte déposée selon l'article 124 L.N.T.? . . . . . **222**
- 17.3 Que signifie l'expression «inexistence d'un autre recours valable»? . . . . . **223**
- 17.4 Quel est le délai pour déposer une plainte concernant un congédiement sans cause juste et suffisante? Et s'agit-il d'un délai de rigueur? . . . . . **224**
- 17.5 Que signifie l'expression «croyance en un congédiement sans cause juste et suffisante»? . . . . . **224**
- 17.6 Qu'est-ce qu'un congédiement? . . . . . **225**
- 17.7 Qu'est-ce qu'un licenciement? . . . . . **226**
- 17.8 Qu'est-ce qu'un congédiement déguisé? . . . . . **226**

17.9	Dans quel cas le salarié peut-il déposer une plainte? Est-ce en cas de congédiement ou en cas de licenciement? . . . . .	<b>229</b>
17.10	Le salarié peut-il se plaindre d'un congédiement déguisé? . . . . .	<b>229</b>
17.11	En cas de licenciement, le juge peut-il décider que les critères retenus par l'employeur pour faire le choix du salarié à licencier ne sont pas les bons? . . . . .	<b>230</b>
17.12	Que signifie l'expression «cause juste et suffisante de congédiement»? . . . . .	<b>230</b>
17.13	Quels exemples peut-on donner de ce que constitue une cause juste et suffisante de congédiement? . . . . .	<b>231</b>
17.14	L'employeur peut-il imposer le congédiement au premier manquement? . . . . .	<b>232</b>
17.15	L'employeur doit-il trouver un autre poste à l'employé concerné ou tenter de le replacer en cas de licenciement? . . . . .	<b>233</b>
17.16	À qui revient le fardeau de prouver la cause juste et suffisante? . . . . .	<b>234</b>
17.17	Quel est le délai pour déposer une plainte concernant un congédiement sans cause juste et suffisante? Et s'agit-il d'un délai de rigueur? . . . . .	<b>235</b>
17.18	Comment procéder au dépôt d'une plainte? . . . . .	<b>236</b>

17.19 Est-ce que le salarié doit envoyer une mise en demeure à l'employeur avant d'entreprendre un recours? . . . . .	<b>236</b>
17.20 Est-ce que le salarié peut se faire représenter par avocat? . . . . .	<b>236</b>
17.21 Est-ce que la médiation est obligatoire? . . . . .	<b>237</b>
<b>LES MESURES DE RÉPARATION . . . . .</b>	<b>238</b>
17.22 Quelles sont les mesures de réparations possibles si le tribunal casse la sanction prise par l'employeur à l'égard du salarié? . . . . .	<b>238</b>
17.23 Quels sont les pouvoirs d'indemnisation du juge? . . . . .	<b>239</b>
17.24 Comment établir le montant auquel a droit le salarié? . . . . .	<b>240</b>
17.25 Le salarié a-t-il droit à d'autres mesures de réparation? . . . . .	<b>241</b>
 Conclusion . . . . .	 <b>245</b>
Carnet d'adresses . . . . .	<b>247</b>
Du même auteur . . . . .	<b>251</b>