SOUS TOUTES RÉSERVES

Montréal, le 21 octobre 1998

Monsieur Louis Jean
ASSOCIATION DES CAMPS DU QUÉBEC
4545, Pierre-De- Coubertin
C.P 1000, Succ. M
Montréal (Québec) H1V 3R2

Objet : Normes du travail
Notre dossier : 21446

Monsieur, suite à notre récent entretien, vous nous avez demandé notre opinion concernant les questions suivantes :

Un contrat d'embauche à titre d'animateur peut-il être signé entre une organisation et un candidat ayant moins de dix huit (18) ans?

En vertu de l'article 156, du Code civil du Québec, un mineur âgé de quatorze ans et plus est réputé majeur pour tous les actes relatifs à son emploi ou à l'exercice de son art ou de sa profession. Il est également important de préciser qu'aucune loi n'interdit au mineur de travailler. Cependant, on retrouve dans la loi sur l'instruction publique une disposition prévoyant que les jeunes de moins de seize ans doivent fréquenter une institution scolaire pendant les heures de la journée. Ceci n'empêche donc pas le travail pendant la période estivale.

Par conséquent il peut signer son contrat d'emploi.

Dans le cadre de la signature d'un contrat avec une clause d'engagement conditionnel au nombre d'inscriptions, comment doit-on considérer les anciens membres du personnel par rapport à des nouveaux candidats aux postes à l'enjeu? Doit-on systématiquement engager les anciens qui souhaitent être de retour?

Nous reprendrons cette question dans le contexte où il n'y a pas de convention collective. La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas l'usage de l'ancienneté comme critère de mise à pied. Le seul motif prévu par la Loi est inscrit à l'article 124. Le congédiement ou la mise à pied nécessite une cause juste et suffisante. Dans votre question la cause est le nombre insuffisant d'inscriptions. Le recours prévu à l'article 124 n'est ouvert qu'aux salariés justifiant trois ans de service continu. Il y a donc lieu de distinguer entre ceux qui ont trois ans de service et plus auprès du même camp et ceux qui ne l'ont pas.

Dans le premier cas, la Loi sur les normes du travail leur permettra de déposer une plainte pour congédiement injustifié tandis que dans le second cas, aucune plainte ne peut être déposée.

Il est important de se demander à quel moment la mise à pied est effectuée. Si dans les faits l'ancien employé n'est pas rappelé au travail et qu'il a plus de trois ans de service (l'équivalent de trois saisons complètes) le processus de plainte lui sera ouvert et l'employeur aura à démontrer la cause juste et suffisante du non-rappel de l'employé.

Évidemment, celui qui a moins de trois ans de service n’aura pas droit au dépôt de la plainte.

En conclusion, sous réserve des propos mentionnés ci-haut, l’employeur a la possibilité de choisir, sans contrainte, les personnes qu’il mettra à pied.

En complément de question, vous nous demandiez si les camps devaient systématiquement engager les anciens lorsque ceux-ci désirent y travailler. Si les anciens travaillent au camp depuis au moins trois saisons celui-ci n’aura d’autre choix que d’embaucher l’employé car il pourra déposer une plainte en vertu de l’article 124 de la Loi sur les normes du travail pour congédiement injustifié. Le camp devra démontrer le bien fondé du congédiement. Si les anciens ont moins de trois ans de service, le camp n’aura pas à faire cette preuve et pourra, s’il le juge nécessaire, ne pas le rappeler.

Si des informations additionnelles étaient jugées nécessaires, n’hésitez pas à communiquer avec le soussigné.

DUGAS ET LEGROS
SERVICE JURIDIQUE

Me Marc Legros, avocat