

Congédiement, harcèlement, salaire impayé, accident du travail : quel délai pour quel recours ?

Délais de plainte en droit du travail : le guide complet au Québec, ou presque...

Auteur : Martin Pelletier, avocat en droit du travail

Publié le 17 octobre 2026

Vous avez été congédié, harcelé, mal payé ou blessé au travail? Vous avez peut-être des droits. Mais attention : chaque recours a un délai, et ce délai est souvent très court. Une fois le délai passé, votre plainte peut être rejetée, même si vous aviez raison sur le fond.

Il faut le dire : le droit du travail est déroutant. Selon votre situation, plus de 36 textes législatifs peuvent s'appliquer (chartes, codes, lois, règlements et décrets), au Québec comme au fédéral. De quoi en perdre son latin!

Cet article vous aide à trouver rapidement le délai qui s'applique à votre situation, en langage simple.

Cet article fait partie d'une série de 5 articles :

1. **L'essentiel : comprendre et calculer vos délais** (vous êtes ici)
2. [Employé non syndiqué ou municipal au Québec](#)
3. [Employé syndiqué](#)
4. [Accident du travail et santé et sécurité du travail](#)
5. [Compétence fédérale, assurance-emploi et faillite](#)

Avant tout : trois questions à vous poser

- **Qui est votre employeur?** La plupart des entreprises relèvent des lois du Québec. Mais si vous travaillez pour une banque, une entreprise de télécommunications, une compagnie aérienne, Postes Canada, un transporteur qui traverse les frontières de la province ou le gouvernement fédéral, ce sont souvent les lois fédérales qui s'appliquent, avec d'autres délais. Attention : une caisse populaire Desjardins n'est pas une banque. Elle relève des lois du Québec, comme la plupart des coopératives de services financiers.
- **Êtes-vous syndiqué?** Si une convention collective vous protège, vous devez en général passer par votre syndicat et déposer un grief. Les délais sont alors ceux de votre convention collective.
- **Travaillez-vous pour une municipalité?** Les cadres et certains employés municipaux non syndiqués ont un recours particulier, avec un délai très court.

Vous ne savez pas si votre employeur relève des lois du Québec ou des lois fédérales? Consultez-nous : nous pouvons vous aider à le déterminer rapidement, avant que les délais ne soient écoulés.

Le piège le plus fréquent : 30 à 45 jours calendrier

Si vous êtes congédié ou victime d'un congédiement déguisé au Québec, le délai le plus important est souvent de 45 jours calendrier seulement, c'est-à-dire en comptant les fins de semaine et les jours fériés. Certains recours sont encore plus courts : 30 jours, par exemple, pour une sanction après un accident du travail ou l'exercice d'un droit en santé et sécurité, pour un cadre municipal destitué, pour un fonctionnaire du Québec ou pour une mesure liée à vos activités syndicales. Par exemple, pour un congédiement qui prend effet le 1er octobre, la plainte doit être déposée au plus tard le 15 novembre. Le délai court à compter de la date effective du congédiement, et ce jour-là ne compte pas. Si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai de 45 jours est reporté au jour ouvrable suivant ; pour d'autres recours, le samedi ne reporte pas toujours le délai (voir « Comment calculer votre délai » ci-dessous). Ne comptez pas sur ce report : déposez avant. Ne laissez pas passer ce délai en attendant une lettre, une négociation ou la fin de votre préavis. Il est possible de déposer la plainte tout en continuant de discuter avec l'employeur.

Comprendre les délais et les exceptions possibles

Chaque recours doit être exercé dans un délai précis, prévu par la loi ou par votre convention collective. Ce délai commence à une date précise (par exemple la date effective du congédiement, le dernier geste de harcèlement ou la réception d'une décision) et il se calcule en jours calendrier. Si vous déposez votre plainte en retard, l'employeur peut demander son rejet, même si votre dossier est solide sur le fond.

Il existe toutefois des exceptions. Selon le recours, le tribunal ou l'organisme peut accepter une plainte déposée en retard si vous démontrez un motif raisonnable ou que vous étiez dans l'impossibilité d'agir. Par exemple :

- une hospitalisation ou une maladie grave qui vous a empêché d'agir;
- une incapacité psychologique attestée par un professionnel de la santé;
- une information erronée reçue d'un organisme public ou de votre employeur;
- certaines situations de harcèlement ou de violence qui vous ont empêché de porter plainte plus tôt.

Attention : ces exceptions sont appliquées de façon stricte. C'est à vous de prouver la raison du retard, avec les justificatifs nécessaires (certificat médical, dossier d'hospitalisation, correspondance, etc.). Ne comptez jamais sur une exception : agissez dans le délai prévu. Si votre délai est expiré ou sur le point de l'être, consultez-nous sans attendre : nous évaluerons si une exception peut s'appliquer dans votre situation et quels justificatifs réunir.

Comment calculer votre délai

- **Dans ce guide, tous les délais exprimés en jours sont des jours de calendrier** (fins de semaine et jours fériés compris), sauf mention « jours ouvrables ».
- **Le jour de l'événement ne compte pas, le dernier jour compte.** Pour un délai de 45 jours à partir du 1er octobre, on commence à compter le 2 octobre ; le 45e jour est le 15 novembre.
- **Les fins de semaine et les jours fériés comptent** dans le délai, sauf exception prévue par la loi.
- **Plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* :** selon le guide d'interprétation de la CNESST et la jurisprudence majoritaire, le délai se calcule selon les règles du *Code du travail* (voir le point suivant). Pour le congédiement sans cause juste et suffisante, la plainte peut aussi être mise à la poste à l'adresse de la CNESST dans les 45 jours.
- **Recours prévus au *Code du travail*, plaintes en normes du travail et autres recours qui y renvoient (décrets, langue française, sociétés de transport en commun, etc.) :** le samedi, le 2 janvier et le 26 décembre sont

assimilés à des jours fériés. Si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant. Pour un délai de 10 jours ou moins, les jours fériés ne sont pas comptés du tout.

- **Autres lois qui ne prévoient pas de règle de calcul (accident du travail, santé et sécurité, etc.)** : si le dernier jour est un dimanche ou un jour férié, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant. Le samedi n'est pas un jour férié au sens de cette loi : par prudence, si votre délai se termine un samedi, déposez au plus tard le vendredi.
- **Le point de départ varie selon le recours** : la date de la mesure (congédiement, sanction), le moment où vous l'apprenez, la réception d'une décision, la signification d'une résolution municipale ou chaque date de paie pour l'argent dû. Vérifiez le point de départ indiqué dans les tableaux.
- **Envoi de votre plainte** : devant le Tribunal administratif du travail, un document envoyé par la poste est présumé déposé le jour du cachet de la poste, et un courriel, à la date où il est reçu par le serveur du Tribunal. D'autres délais exigent que la plainte soit reçue avant la fin du délai, par exemple la plainte en dotation au fédéral. Dans tous les cas, n'attendez pas le dernier jour et conservez une preuve de l'envoi (accusé de réception, courriel, reçu de poste).

Trouvez les délais de votre situation

Selon votre situation, poursuivez votre lecture avec l'article qui vous concerne :

- **Employé non syndiqué ou municipal au Québec** : congédiement, harcèlement, représailles, salaire impayé, décrets, construction, cadres, employés municipaux et de transport en commun, discrimination et poursuite civile.
- **Employé syndiqué** : grief, plainte contre le syndicat et plainte à la CNESST.
- **Accident du travail et santé et sécurité du travail** : réclamation à la CNESST, demande de révision, contestation au TAT, plainte pour représailles, plainte à un inspecteur et droit de refus.
- **Compétence fédérale, assurance-emploi et faillite** : Code canadien du travail, fonction publique fédérale, assurance-emploi et faillite de l'employeur.

Nos conseils pour ne pas perdre vos droits

- Les délais se comptent généralement en jours de calendrier, fins de semaine et jours fériés compris, et un délai qui finit un samedi n'est pas toujours reporté : visez le vendredi.
- Notez la date exacte de chaque événement : congédiement, dernier geste de harcèlement, réception d'une décision.
- Ne pas attendre la fin d'une négociation avec l'employeur : déposez votre plainte, elle n'empêche pas une entente.
- En cas de doute sur le délai, retenez le plus court.

Conclusion

Les délais en droit du travail sont courts et varient selon votre employeur, votre statut et le type de problème. Une erreur de quelques jours peut vous faire perdre un recours. Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'un avis juridique et que chaque dossier doit faire l'objet d'une évaluation.

Avis important : cet article est fourni à titre d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique. Les lois changent et chaque situation est différente : il est important de consulter un avocat avant de prendre une décision ou de laisser passer un délai. Les outils en ligne et l'intelligence artificielle peuvent aussi se tromper ; ne vous fiez pas uniquement à une réponse obtenue sur Internet ou auprès d'un robot conversationnel. Nous vous invitons fortement à nous contacter sans délai, afin de respecter les délais applicables et ainsi éviter un rejet de vos réclamations.