

Le Grand **RENDEZ-VOUS**



**S'OUTILLER.
PRÉVENIR.**

Maîtriser les normes du travail et les bonnes pratiques en matière de fin d'emploi

Ignacio Koudoglo, Conseiller en prévention

Rémi Leclerc, Conseiller en prévention

LES OBJECTIFS



1. Clarifier les **notions** liées à la **fin d'emploi**;
2. Connaître les **recours** en matière de **congédiement** fait sans une cause juste et suffisante et de **pratiques interdites**;
3. Démystifier le **parcours d'une plainte** à la CNESST.

FIN D'EMPLOI : UTILISER LE BON VOCABULAIRE

Type de rupture	Effet	Initié par	Motif
Mise à pied	Temporaire	Employeur	Économiques, organisationnelles ou techniques
Licenciement	Définitive	Employeur	Économiques, organisationnelles ou techniques
Congédiement	Définitive	Employeur	Disciplinaire
Suspension	Temporaire	Employeurs	Disciplinaire
Démission	Définitive	Personne salariée	Personnel

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED

Obligations de l'employeur

Informer la personne salariée à l'**avance** et **par écrit** :

- De la fin de son contrat de travail;
- D'une mise à pied de 6 mois ou plus.

OU

Compenser par une **indemnité** le fait qu'il :

- Ne donne pas l'avis auquel la personne salariée a droit;
- Qu'il donne un avis d'une durée insuffisante.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE

Le montant de l'indemnité compensatrice

Si l'**avis de cessation** d'emploi n'est **pas remis** :

- Indemnité compensatrice = salaire habituel entre la date à laquelle l'avis aurait dû être envoyé et la fin de son emploi.

Si l'**avis de cessation** d'emploi n'est **pas remis** dans le **délai** prévu :

- Indemnité compensatrice = salaire habituel pour la période d'avis manquante.

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED

L'objectif de l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied est d'**informer** la personne salariée **à l'avance**, afin de lui permettre de :

- ✓ Chercher un autre emploi;
- ✓ Limiter les impacts de la fin d'emploi.

Durée de service continu	Délai
Moins de 3 mois	Aucun
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines



La notion de **service continu** :

Période ininterrompue pendant laquelle la travailleuse ou le travailleur est considéré à l'emploi d'un **même employeur**.

- ✓ S'attache à l'entreprise et non aux dirigeants de celle-ci;
- ✓ S'accumule même si la travailleuse ou le travailleur s'absente (ex. : pour un congé maladie, congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde ou un accident du travail);
- ✓ S'accumule aussi lorsqu'il y a succession de contrats à durée déterminée.

LES EXCEPTIONS

L'avis de cessation d'emploi n'est **pas obligatoire** dans certaines situations, les voici :

- La personne visée compte **moins de 3 mois de service continu**;
- Le licenciement ou la mise à pied de la personne visée résulte d'un cas de **force majeure** (ex. : un incendie);
- Le **contrat à durée déterminée** de la personne visée se termine;
- La personne visée a terminé la **tâche précise** pour laquelle elle a été engagée;
- La personne visée a commis une **faute grave** justifiant son renvoi immédiat;
- La personne visée **démissionne**.

FAUTE GRAVE



La notion de **faute grave** :

- Qui nécessite une **rupture immédiate** du lien d'emploi (sans préavis);
- D'une **gravité** ou d'une **intensité** telle qu'elle **ne peut être excusée** par les circonstances;
- Qui entraîne un bris du lien de confiance entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur.

«Une faute grave est une faute qui **nécessite une rupture immédiate** du contrat de travail. Un **rendement insuffisant** ne constitue **pas** une **faute grave** au sens de l'article 82.1 LNT. Il appartient à **l'employeur de justifier l'absence de préavis.**» Commission des normes du travail c. Compagnie T. Eaton ltée, D.T.E. 97T-1281 (C.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 1997-11-07), 200-09-001690-970

«[...] la notion de faute grave au sens de l'alinéa 3 de l'article 82.1 LNT réfère à une faute d'une **gravité ou d'une intensité** telle qu'elle **ne peut être excusée par les circonstances.**» Commission des normes du travail c. 3564762 canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

«Il incombe à **l'employeur de démontrer que le congédiement sans préavis est justifié.** Une faute grave peut être **un acte isolé justifiant une rupture immédiate** du lien d'emploi ou une **série d'actes répétitifs persistants.** Toutefois, dans ce dernier cas, il doit y avoir eu **progression des sanctions.**» Commission des normes du travail c. Papineau Performance inc., D.T.E. 2002T-258 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Viandes Séficlo inc., C.Q. Trois-Rivières, no 400-22-006078-089, 27 octobre 2009, j. Mallette

CERTIFICAT DE TRAVAIL



- À la fin de son emploi, une travailleuse ou un travailleur peut demander que son employeur lui délivre un **certificat de travail** faisant état :
 - ✓ De la **nature** et de la **durée** de son emploi;
 - ✓ Des **dates de début** et de **fin de l'exercice** de ses fonctions;
 - ✓ Du **nom** et de l'**adresse** de l'**employeur**.
- Si la personne salariée en fait la demande, l'employeur a l'**obligation** de produire un certificat de travail.



Ne doit pas être confondu avec la **lettre de recommandation**. Dans le certificat de travail, seuls les renseignements prévus par la loi doivent être mentionnés.

MONTANTS À REMETTRE EN FIN D'EMPLOI

Lors d'une fin d'emploi, l'employeur doit s'assurer de remettre tous les **montants suivants** :

- Salaire et heures supplémentaires;
- Pourboires, commissions et bonis;
- Indemnité de cessation d'emploi et remboursement de frais reliés au travail;
- Indemnités pour jours fériés et la Fête nationale;
- Indemnité de congé annuel (4 % ou 6 %).

D'autres montants peuvent être dus à la personne salariée en vertu de son contrat de travail ou en vertu d'autres lois (ex. : congés de maladie payés).

Essayez [monCalcul](#) un outil simple et pratique pour estimer des montants concernant les situations les plus courantes prévues à la LNT.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Licenciement collectif

- Une **cessation de travail** du fait de l'employeur y compris une **mise à pied** pour une durée de **6 mois ou plus**;
- Qui touche au moins **10 personnes salariées** d'un **même établissement** au cours d'une période de **deux mois consécutifs**.



L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué.
Il ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou une adresse civique.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Licenciement collectif (suite) :

- Une **démarche précise** est prévue par la Loi lorsqu'un employeur doit procéder à un licenciement collectif;
- L'employeur doit notamment émettre un **avis de licenciement collectif** dans les délais requis à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- S'il ne le fait pas ou s'il le fait trop tard, il devra verser une **indemnité compensatrice** au personnel concerné.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Délais pour émettre un avis de licenciement collectif

Nombre de personnes visées	Délai entre la remise de l'avis et la fin d'emploi
10 à 99 personnes	8 semaines
100 à 299 personnes	12 semaines
300 personnes et plus	16 semaines



Congédiement fait sans une cause juste et suffisante

La personne salariée qui compte **2 ans de service continu** peut **contester** son **congédiement** et déposer une plainte si elle croit avoir été **congédiée sans cause juste et suffisante**.

- ✓ Après **2 ans** de **service continu**
- ✓ Délai : **45 jours**

SITUATIONS POUVANT JUSTIFIER LE CONGÉDIEMENT

Il existe **plusieurs situations** pouvant justifier un congédiement d'une personne salariée :

- L'existence d'une **faute grave** justifiant un congédiement sur-le-champ;
- Une **série de fautes répétées** ayant fait l'objet de **sanctions graduelles et documentées**;
- **L'incompétence**;
- **L'incapacité**.

MESURE DISCIPLINAIRE

Mesure disciplinaire, l'employeur doit le faire :

- ✓ De façon **graduelle** de manière à permettre à la travailleuse ou au travailleur de répondre aux exigences requises;
- ✓ En **donnant** à la travailleuse ou au travailleur les **moyens** d'y répondre (ex. : formation, accompagnement, mentorat);
- ✓ En lui accordant le **temps** nécessaire pour se corriger.



LE CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

- **Moyen détourné** par lequel un employeur **congedie** une travailleuse ou un travailleur en présentant la fin d'emploi comme un licenciement ou une mise à pied.
- **Modification substantielle et injustifiée** des **conditions de travail** d'une personne salariée.

Exemple

Anne travaille comme réceptionniste 40 heures par semaine depuis 6 ans. Elle a toujours travaillé à temps plein du lundi au vendredi de 8 h à 17 h au taux horaire de 23 \$. Son employeur lui annonce que dorénavant, elle travaillera 24 heures par semaine du lundi au vendredi de 13 h à 17 h au taux horaire de 15 \$.

Il pourrait s'agir d'un **congediement déguisé**. Les **modifications sont importantes** et pourraient obliger Anne à quitter son emploi pour retrouver des conditions de travail équivalentes à celles qu'elle avait auparavant.

DOUBLE SANCTION

- Un employeur **ne peut pas réprimander** un travailleur ou une travailleuse **2 fois** pour le **même manquement**.

Exemple

Simon travaille comme magasinier dans un entrepôt depuis 5 ans. Son employeur lui reproche d'avoir fait une erreur de commande et il le **suspend** pour 2 jours. C'est la première fois que Simon a un reproche et une mesure disciplinaire. Lors de son retour au travail, son employeur l'avise de son **congédiement**.

Il s'agit d'une **double sanction** et, par le fait même, d'un **congédiement sans cause juste et suffisante** puisque, pour le même reproche, l'employeur a d'abord suspendu Simon pour ensuite le congédier.



Pratiques interdites (article 122 de la LNT)

Dans certaines circonstances, il est **interdit** à un employeur de **sanctionner** une travailleuse ou un travailleur :

- De **congédier**;
 - De **suspendre** ou **déplacer** une personne salariée;
 - D'exercer des **mesures discriminatoires**, des **représailles** ou des **sanctions**.
- ✓ Délai : **45 jours** à partir du moment où la mesure prise contre la personne salariée est devenue effective.

LES MOTIFS












La Loi prévoit plusieurs motifs pour lesquels il est « **interdit** » de **sanctionner** une travailleuse ou un travailleur.

Par exemple, lorsque la travailleuse ou le travailleur :

- **Exerce un droit ou un recours** prévu dans la Loi ou un règlement;
- **S'absente** pour un congé de maladie ou après avoir été victime d'un acte criminel ou de violence conjugale ou à caractère sexuel;
- **Est enceinte** ou **s'absente** pour un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental;
- **Refuse de travailler** au-delà de ses heures habituelles pour remplir des obligations familiales.

PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

	Cheminement d'une plainte				
Dépôt de plainte	Recevabilité	<u>Médiation</u>	Enquête	Tribunal administratif du travail (TAT)	Cour du Québec
Norme pécuniaire (\$)					
Pratique interdite					
Congédiement sans cause juste et suffisante					

Consulter notre site pour en savoir plus sur les [recours et les motifs](#) de plaintes à la CNESST.

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER



- **Formation en ligne : Les normes du travail à votre portée**

- ✓ Sans frais
- ✓ Sans horaire
- ✓ Questionnaires, capsules, exemples concrets
- ✓ Vue d'ensemble de la LNT
- ✓ Durée 9 heures

- **Les webinaires de la CNESST, normes du travail**

- ✓ Sans frais
- ✓ En direct
- ✓ Période de questions
- ✓ Thèmes spécifiques
- ✓ Durée 1 h 30
- ✓ En différé

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER



- [Site internet de la CNESST, conditions de travail](#)
- [Site internet de la CNESST, fin d'emploi](#)
- [Manuel d'application de la Loi sur les normes du travail,](#)
- [Mon Calcul](#)



Site internet

www.cnesst.gouv.qc.ca

Demande de renseignements par téléphone

Canada et États-Unis
1 844 838-0808

Demande de renseignements en ligne

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre>

Suivez nous sur



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)



[Twitter](#)



[Youtube](#)

PÉRIODE DE QUESTIONS

