CSAI
CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS



Épisode #8

Fin d'emploi

Résumé de l'épisode

David travaille depuis plus de 2 ans pour une entreprise lorsqu'il apprend que :

« demain, [il]ne reviendra pas travailler » et que ses accès sont immédiatement coupés. Son gestionnaire parle « [d']une fin de collaboration » et évoque un motif « organisationnel ».

David se demande s'il est victime d'un congédiement, d'un licenciement ou d'une mise à pied ?



Que dit la loi ?

Lorsqu'un employeur met fin à un emploi, la loi exige qu'il donne un préavis écrit.

- **La mise à pied** est une suspension temporaire du contrat de travail pour des raisons économiques. Elle est inférieure à six (6) mois. Son objectif, est de donner un « peu d'oxygène » à l'entreprise qui traverse une période difficile économiquement.

- **Le licenciement** est une rupture définitive du contrat de travail en lien avec l'entreprise pour des raisons économiques ou organisationnelles (ex. abolition de postes, réorganisation ou fermeture d'entreprise).

- **Le congédiement** est une rupture définitive du contrat de travail attribuable à la personne même du salarié (ex. un problème de discipline ou de performance).

La situation de David est ambiguë. L'expression « fin de collaboration » et l'absence de date de rappel laissent croire à une rupture définitive de l'emploi plutôt qu'à une mise à pied « temporaire ».

Que dit la loi ?

La durée du préavis est en fonction du service continu.

Exemple
David a 2 ans de service continu, l'employeur doit l'informer de sa fin d'emploi deux semaines avant que celui-ci ne prenne fin. Si l'employeur demande à David de cesser de travailler immédiatement, il doit lui verser ses deux semaines de salaire.

Attention
peu importe le motif de fin d'emploi, l'employeur doit remettre toutes les sommes dues, notamment l'indemnité de vacances.

Si la fin d'emploi survient en cours de période de paie, les montants devront être payés au plus tard lors de la paie suivante, avec un délai maximal de deux semaines.

Notez qu'il s'agit du minimum requis par la loi :
- Moins de trois (3) mois de service continu : pas de délai minimal
- 3 mois à 1 an de service continu: 1 semaine
- 1 an à 5 ans de service continu: 2 semaines
- 10 ans au plus de service continu : 8 semaines

Il y a cependant des exceptions. Dans certains cas, ce préavis n'est pas dû si:
- l'employé est à l'emploi depuis moins de trois (3) mois;
- vous avez un contrat à durée déterminée (lors de la fin d'une saison ou si la date de fin est prévue au contrat).
- vous avez commis une faute grave (ex. un vol);
- survient une force majeure (ex. l'incendie d'une usine.).

Est-ce que je dispose d'un recours pour contester ma fin d'emploi?
L'employeur peut congédier s'il invoque une cause juste et suffisante. Par exemple, des motifs disciplinaires répétés sans amélioration. La personne salariée qui a deux ans de service continu ou plus peut contester cette cause en déposant une plainte auprès de la CNESST.

Que faire dans cette situation?

1. Documentez la situation (conversation, courriels...)
2. Exigez la date de votre préavis et demandez les raisons de la rupture.
3. Ne signez jamais de document sous pression.

   Peu importe le document présenté lors de votre fin d'emploi, demandez une copie, prenez le temps de le lire et faites-vous conseiller dans les jours qui suivent, avant de le signer.
4. Demandez de l'aide gratuitement à la CNESST.

   Si vous suspectez une injustice : Agissez vite : 45 jours pour déposer plainte à la CNESST.

   À la suite de votre plainte, la médiation vous sera alors proposée.

   Vous pourriez être admissible à recevoir des prestations du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Exemple
David a cumulé 2 ans de service continu, il peut déposer une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante s'il croit que sa fin d'emploi est injustifiée (ou "déguisée").

Attention
il a 45 jours, à partir de la date du congédiement, pour déposer cette plainte.



Ressources gratuites

Avis de cessation d'emploi et indemnité
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/fin-demploi/avis-cessation-demploi-indemnite

Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congediement-sans-une-cause-juste

Licenciement, mise à pied, congédiement
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/fin-demploi/licenciement-mise-pied-congediement-demission

Prestation d'assurance emploi
www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

Outils « Mon calcul » lequel vous permet d'estimer les sommes dues
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/moncalcul

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.

Avec la participation financière de la CNESST

Contenu préparé sous l'expertise de **Urwana Coiquaud,** Professeure de droit du travail, HEC Montréal.

CSAI
CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS



Episode #8

Termination of employment

Episode Summary

David has been working for a company for more than 2 years when he learns that:

"tomorrow, [he] will not be coming back to work," and that his access is cut off immediately. His manager speaks of an "end of collaboration" and mentions an "organizational" reason.

David wonders whether he has become subject to a dismissal, termination, or a lay-off.



What does the Law say?

When an employer ends employment, the law requires the employer to give written notice.

- **A lay-off** is a temporary suspension of the employment contract for economic reasons. It is for less than six (6) months. Its purpose is to give the company "a little breathing room" when it is going through a difficult economic period.

- **A termination** is a definitive end to the employment contract related to the employer for economic or organizational reasons (for example, abolition of positions, reorganization, or closure of the business).

- **A dismissal** is a definitive end to the employment contract attributable to the employee (for example, a discipline or performance issue).

David's situation is ambiguous. The expression "end of collaboration" and the absence of a recall date suggest a definitive end of employment rather than a temporary layoff.

What does the Law say?

The duration of the notice depends on the employee's continuous service.

Example
David has two years of continuous service, so the employer must tell him that his employment is ending two weeks before it ends.

If the employer asks David to stop working immediately, the employer must pay him two weeks of wages.

Important
whatever the reason for the end of employment, the employer must pay all amounts owing, including vacation pay.

If the employment ends during a pay period, those amounts must be paid no later than the next pay, within a maximum of two weeks.

These are the minimum periods required by law:
- Less than three (3) months of continuous service: no minimum notice
- Three (3) months to one (1) year of continuous service: one week
- One (1) year to five (5) years of continuous service: two weeks
- Ten (10) years or more of continuous service: eight weeks

There are, however, exceptions. In some cases, this notice is not required, including if:
- the worker has less than three (3) months of uninterrupted service;
- the employee has a fixed-term contract (at the end of a season or if
- the end date is set out in the contract).
- the employee has committed serious misconduct (for example, theft);
- force majeure occurs (for example, a factory fire).

Do I have an appeal to contest the termination of my employment?
An employer may dismiss an employee if there is just and sufficient cause. For example, repeated disciplinary reasons without improvement. An employee who has two years of continuous service or more may contest this by filing a complaint with the CNESST.

What to do in this situation?

1. Document the situation (conversations, emails...)
2. Ask for the date of your notice and request the reasons for the termination.
3. Never sign any document under pressure.

   Whatever document is presented to you at the end of your employment, ask for a copy, take time to read it, and get advice in the following days before signing it.
4. Ask the CNESST for free help.

   If you suspect an injustice: Act quickly: you have 45 days to file a complaint with the CNESST.

   After your complaint is filed, mediation will then be offered to you.

   You may also be eligible for regular benefits under the federal Employment Insurance Program.

Exemple
David has two years of continuous service, so he may file a complaint for dismissal without just and sufficient cause if he believes that the end of his employment is unjustified (or "disguised").

Important
the complaint must be filed within 45 days of the dismissal.



Free resources

Notice of termination of employment and indemnity
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/fin-demploi/avis-cessation-demploi-indemnite

Complaint concerning dismissal without just and sufficient cause
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congediement-sans-une-cause-juste

Termination, layoff, dismissal and resignation
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/fin-demploi/licenciement-mise-pied-congediement-demission

Employment Insurance regular benefits
www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere.html

“Mon Calcul” tool to help estimate amounts owing
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/moncalcul

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme d’aide financière pour l’information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.

Avec la participation financière de la CNESST

Contenu préparé sous l’expertise de **Urwana Coiquaud,**
Professeure de droit du travail,
HEC Montréal.