

FICHE NORMES DU TRAVAIL

PROCÉDURE DE FIN D'EMPLOI : LICENCIEMENT, MISE À PIED, DÉMISSION ET CONGÉDIEMENT



L'avis de cessation d'emploi est un document écrit transmis à l'employé-e afin de lui annoncer son congédiement, sa mise à pied ou son licenciement.

1. QUI REÇOIT UN AVIS DE CESSATION D'EMPLOI ?

Le document doit être remis à la personne dont l'emploi se termine, en respectant le délai prévu par la loi.

LES DÉLAIS PRESCRITS PAR LA LOI

DURÉE DU SERVICE	DÉLAI ENTRE LA FIN D'EMPLOI ET LA REMISE DE L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI
Moins de 3 mois	Aucun préavis
3 mois à 1 an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

QUELLES INFORMATIONS DOIVENT Y FIGURER ?

1. La date et la raison de la fin d'emploi ;
2. Les coordonnées d'une personne-ressource à contacter dans l'entreprise ;
3. Les modalités du versement des sommes dues ;
4. Un récapitulatif des sanctions et mesures prises en cas de congédiement ;
5. Toute information jugée pertinente concernant les avantages sociaux ou le retour d'équipement.

ATTENTION AUX EXCEPTIONS

- La personne dispose d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- L'emploi se termine avant 3 mois ;
- Une situation de force majeure requiert le licenciement ou la mise à pied ;
- Une faute grave justifie un renvoi immédiat ;
- L'individu a terminé la tâche précise pour laquelle il a été engagé.

FICHE NORMES DU TRAVAIL

PROCÉDURE DE FIN D'EMPLOI : LICENCIEMENT, MISE À PIED, DÉMISSION ET CONGÉDIEMENT



2. DANS QUELS CAS UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE EST-ELLE VERSÉE ?

Le non-respect du délai implique le versement d'une indemnité compensatrice, dont le montant est évalué de la façon suivante :

- **L'avis n'a pas été remis** : le montant doit équivaloir au salaire que la personne aurait gagné entre le moment où elle aurait dû recevoir son préavis et la date de fin d'emploi.
- **L'avis a été remis plus tard** : le montant doit équivaloir au salaire que la personne a gagné entre le moment où elle aurait dû recevoir son préavis et le moment où celui-ci lui a été remis.

LIENS UTILES:

- [L'indemnité compensatrice en cas de défaut d'avis - MALNT](#)

3. MESURES À PRENDRE EN FIN D'EMPLOI LES DÉLAIS PRESCRITS PAR LA LOI

Type de fin d'emploi	Démission	Licenciement individuel	Licenciement collectif	Congédiement disciplinaire et administratif	Mise à pied
Indemnité compensatrice si pas de préavis	✗	✓	✓	✓	✗
Païement des sommes dues (salaire, vacances, heures sup.)	✓	✓	✓	✓	✓
Remise des sommes dues en matière d'équité salariale	✓	✓	✓	✓	✓
Relevé d'emploi	✓	✓	✓	✓	✓
Avis de cessation d'emploi	✗	✓	✓	✓	✓ si > 6 mois

FICHE NORMES DU TRAVAIL

PROCÉDURE DE FIN D'EMPLOI : LICENCIEMENT, MISE À PIED, DÉMISSION ET CONGÉDIEMENT



EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

En cas de licenciement collectif, un avis concernant celui-ci doit être affiché dans un endroit visible et accessible. Le délai d'affichage varie en fonction du nombre de travailleurs et travailleuses concerné-e-s.

Si une indemnité compensatrice liée à l'avis de licenciement collectif s'applique, en plus d'une autre pour la cessation d'emploi, seulement celle dont le montant sera le plus élevé sera prise en compte.

Sur demande de l'employé-e, l'employeur est également tenu de délivrer un certificat de travail à toute personne en fin d'emploi.

À RETENIR

- Hormis certaines exceptions, les employé-e-s dont l'emploi se termine doivent recevoir un avis de cessation d'emploi dans les délais prescrits par la loi ;
- En cas de non-respect de ces délais, le versement d'une indemnité compensatrice est prévu ;
- L'employeur est tenu de respecter les obligations liées au type de fin d'emploi.