



**grafi
compétences**

Comité sectoriel de main-d'œuvre des
communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE 11



LES TYPES DE FINS D'EMPLOI

LES TYPES DE FINS D'EMPLOI

La démission



La démission ou le départ volontaire survient lorsqu'un employé décide de quitter son emploi de façon définitive pour différentes raisons (ex : retraite, nouveaux défis, etc.). Bien que la Loi sur les normes du travail ne prévoit pas d'obligation pour un avis de démission ou un préavis de départ, l'employeur compte sur la transparence et le sens de responsabilité de l'employé pour l'aviser de son départ, et ce, dans les plus brefs délais.

En cas de démission, l'employeur est en droit de refuser, en entier ou en partie, le préavis de fin d'emploi et choisir de payer, en entier ou en partie, le préavis de fin d'emploi prévu à la Loi sur les normes du travail.

Afin que le départ volontaire soit effectif et pour permettre à l'employeur de préparer le relevé de fin d'emploi, de même que le relevé de paie finale, l'employé doit remettre une lettre de démission signée de sa part comprenant : la date d'avis de son départ volontaire, la date de sa fin d'emploi et la raison expliquant son départ.

Le licenciement



Le licenciement est la fin définitive d'un lien d'emploi entre un employé et son employeur. L'employeur doit alors remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi à l'employé visé par le licenciement. Sinon, celui-ci aura droit à une indemnité.

Le licenciement collectif



Le licenciement collectif est la fin définitive d'un lien d'emploi entre 10 employés ou plus d'un même établissement et l'employeur sur une période de 2 mois ou la fin définitive d'un lien d'emploi d'au moins 10 employés d'un même établissement et l'employeur pour une durée de plus de 6 mois.

L'employeur doit alors remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus par la loi aux employés visés par le licenciement collectif. Sinon, ceux-ci auront droit à une indemnité.



La mise à pied



La mise à pied suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et l'employé. Celui-ci peut être rappelé au travail. Le lien d'emploi est donc maintenu durant la mise à pied.

Au moment d'une mise à pied prévu pour plus de 6 mois, l'employeur doit remettre à l'employé un avis de cessation d'emploi selon les délais prévus. Sinon, celui-ci aura droit à une indemnité.

Dans le cas d'une mise à pied d'une durée indéterminée ou prévue pour moins de 6 mois, mais qui dépasse ce délai, l'employeur doit verser l'indemnité à l'expiration des 6 mois.

Le congédiement



Le congédiement survient quand un employeur, dans le cadre de l'exercice de son droit de gestion, met fin à l'emploi d'un employé de façon définitive pour des raisons disciplinaires ou administratives.

L'employeur doit alors remettre un avis de cessation d'emploi par écrit et dans les délais prévus aux employés visés par un congédiement. Sinon, celui-ci aura droit à une indemnité.

Le congédiement disciplinaire a lieu lors d'une faute grave ou lorsque l'employé a été avisé de son comportement et a eu le temps raisonnable pour le corriger.

Le congédiement administratif, quant à lui, a lieu lorsque l'employeur exerce son droit de gestion pour des raisons d'une insuffisance de rendement de la part d'un employé.

