



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 **12**



LES INDEMNITÉS ET AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

LES INDEMNITÉS ET AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

L'indemnité à verser



Au moment de la démission, du licenciement ou du congédiement, l'employeur doit émettre à un employé toutes les sommes qui lui sont dues comme le salaire, le montant lié aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4% à 6 %).

Si l'employeur ne remet pas l'avis dans les délais, il doit verser à l'employé une indemnité. Cette indemnité doit être égale au salaire horaire habituel qu'il aurait reçu entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être remis et la fin de son emploi. L'indemnité ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

L'avis de cessation d'emploi



L'employeur doit donner à un employé un avis écrit de cessation d'emploi avant de mettre fin à son contrat de travail ou de la mettre à pied pour une période de plus de 6 mois. Les délais pour remettre l'avis à l'employé varient selon la durée de son service continu.

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
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

Les employés suivants sont exclus de l'application des dispositions relatives à l'avis de cessation d'emploi et à l'avis de mise à pied pour 6 mois ou plus :

- Les employés qui n'ont pas trois mois de service continu ;
- Les employés qui ont commis une faute grave ;
- Les employés licenciés ou mis à pied en raison d'un cas de force majeure (ex. : incendie);
- Les employés dont le contrat à durée déterminée se termine ;
- Les employés qui ont terminé la tâche précise pour laquelle ils ont été engagés.