

## Vous êtes congédié, vous avez des droits...

Le *Code civil du Québec* définit le **contrat de travail** comme étant celui par lequel une personne, **le salarié**, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, **l'employeur**. Il ajoute que le contrat de travail peut être à **durée déterminée** (i.e. 3, 6, 12 mois etc) ou à **durée indéterminée** (i.e. on vous engage parce que vous faites l'affaire, mais, on ne spécifie la durée de votre engagement). A noter que la majorité des contrats de travail sont à durée indéterminée. La plupart du temps, le contrat de travail est verbal et ne nécessite pas un écrit.

<b>Les obligations du salarié sont :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Exécuter son travail avec prudence et diligence</li><li>• Agir avec loyauté envers son employeur</li><li>• Ne pas faire usage de renseignements Confidentiels de l'employeur</li></ul>	<b>Les obligations de l'employeur sont :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fournir le travail promis</li><li>• Payer la rémunération fixée ( les salaires et avantages sociaux)</li><li>• Prendre les mesures pour protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié</li></ul>
---	--

### Les clauses de non concurrence

La loi prévoit la possibilité pour l'employeur d'ajouter une **clause de non concurrence** au contrat de travail de ses employés. La jurisprudence a reconnu la légalité de ces clauses qui stipulent que pendant la durée de son emploi et même après la fin de son contrat de travail, l'employé ne pourra directement ou indirectement, faire concurrence à l'employeur, ni participer à quelque titre que ce soit, **(y compris comme employé)** à une entreprise qui ferait concurrence à leur ancien employeur. Ces clauses comprennent généralement une pénalité pour l'employé qui ne la respecterait pas ( **Exemple : 500\$ par jour où il est en défaut**).

### **Fin du contrat de travail**

Le contrat de travail peut prendre fin pour diverses raisons. Ainsi, le contrat à durée fixe ou déterminée, prendra fin à l'expiration de la durée convenue entre les parties. Il peut également prendre fin lorsque le salarié ou l'employeur y met fin en avisant l'autre en conséquence. (**Exemple : Jean François s'est trouvé un meilleur emploi chez un autre employeur**) . Mais, la plupart du temps, le contrat de travail prend fin suite au **congédiement** ( lorsque l'employeur décide de terminer le contrat d'emploi du salarié pour un motif valable ou pour cause. **Exemples : retards répétés, insubordination, vol ou fraude du salarié, harcèlement sexuel etc.**) ou suite au **licenciement** ou la **mise à pied** de l'employé par l'employeur. (**Exemples : réorganisation administrative, abolition de poste, manque de travail etc**).

### **Un cas fréquent : la lettre de démission préparée par l'employeur**

Souvent un employé est confronté avec son employeur ou le directeur des ressources humaines de son entreprise qui lui remet une lettre de démission déjà préparée au moment de son congédiement ou de son licenciement dans laquelle l'employé reconnaît avoir reçu 2, 4 ou 8 semaines d'indemnité pour tenir lieu de préavis, se déclare satisfait de cette indemnité et renonce à tous ses droits, recours et autre indemnité contre son employeur. La plupart du temps, on lui dit que s'il ne signe pas ce document, il ne recevra rien du tout.

**Exemple :** Sylvie qui travaille comme chef exécutif dans un grand hôtel est convoquée au service des ressources humaines et on lui remet « sa lettre de démission » qui prévoit une indemnité de 4 semaines et on lui dit que si elle ne signe pas, elle ne recevra que 2 semaines d'indemnité.

**Il est important de noter que l'article 2092 du Code civil prévoit qu'une telle lettre est nulle et que de plus, une telle pratique est illégale.**

### **La Loi sur les normes du travail**

## Indemnité de fin d'emploi

Ce sont le *Code civil du Québec* et la *Loi sur les normes du travail* qui réglementent la fin du contrat de travail. Ainsi, l'employeur doit donner un avis au salarié c'est le **délai de congé**. C'est la *Loi sur les normes du travail* qui fixe les durées minimales de ce délai de congé qui varie selon la période de service du salarié auprès de l'employeur. Il varie entre 1 et 8 semaines.

Période de service continu	Délai du préavis	Indemnité de fin d'emploi
Moins d'un an	1 semaine	1 semaine de salaire
De 1 à 5 ans	2 semaines	2 semaines de salaire
De 5 à 10 ans	4 semaines	4 semaines de salaire
10 ans et plus	8 semaines	8 semaines de salaire

Une pratique courante des entreprises est de verser l'employé l'équivalent du salaire du délai congé à titre d'indemnité et de lui indiquer que son emploi est terminé immédiatement. Par ailleurs, le Code civil prévoit que les personnes occupant des emplois de cadres supérieurs dans une entreprise peuvent recevoir une indemnité supérieure à ces montants compte tenu de l'importance de leur emploi et de leur plus grande difficulté à se relocaliser.

Il est important de faire la distinction entre un **licenciement** qui est une mesure administrative par exemple en cas de diminution du travail dans un restaurant au printemps et à l'automne et d'autre part un congédiement qui est une mesure disciplinaire contre un employé qui commet une faute. Dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une faute grave l'employeur ne sera pas nécessairement obligé de verser l'indemnité (exemple : un employé qui vole son employeur).

## Droit à la sécurité d'emploi

La Loi sur les normes du travail prévoit une certaine **sécurité d'emploi** en faveur des salariés comptant au moins 3 ans de service continu auprès d'un même employeur. Ainsi, à défaut par l'employeur de démontrer que l'employé a été congédié pour **une cause juste et suffisante** ce dernier pourra s'adresser à la **Commission des normes du travail** pour déposer une plainte **dans les 45 jours suivant son congédiement ou son licenciement** pour demander :

- Soit sa réintégration dans son emploi
- Soit une indemnité en argent
- Ou tout autre arrangement

## Recours pour une indemnité raisonnable

Par ailleurs, tout employé qui n'a pas reçu l'indemnité prévue par la Loi peut s'adresser à la Commission des normes du travail pour recevoir son dû. Ainsi, un employé qui estime l'indemnité versée par son employeur insuffisante peut aussi s'adresser aux tribunaux civils ordinaires pour obtenir une **indemnité raisonnable**. Dans certains cas, la jurisprudence a accordé des indemnités de 6, 12 et même 18 mois à des cadres supérieurs, gérants, directeurs. Chaque cas est un cas d'espèce.

## Droit d'obtenir un certificat de travail

La Loi sur les normes permet au salarié d'exiger de son employeur un **certificat de travail**, lorsque son travail prend fin. Ce document fait état de la nature de l'emploi, de sa durée et de l'identité de l'employeur. Il ne peut faire état des qualités et des défauts de l'employé.

## CONCLUSION

**Comme vous pouvez le constater, le contrat de travail est important, car il assure votre gagne-pain et vos conditions de travail. Sa signature de même que sa terminaison sont également importantes et je vous recommande de ne pas hésiter à consulter votre avocat avant de signer quoique ce soit sur lequel vous avez le moindre doute.**

Si vous avez des questions ou des sujets concernant cette rubrique, n'hésitez pas à communiquer avec le Service de référence du Barreau de Laval au 450-686-2958 pour consulter un avocat spécialisé dans ce domaine.