

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
CHAPITRE I – LES RÈGLES RELATIVES À LA FIN D’EMPLOI	3
Introduction	4
1. La fin du contrat de travail et le <i>Code civil du Québec</i>	5
a) La fin d’emploi	5
i) La volonté des parties	5
ii) Le décès de l’employé	5
iii) La résiliation pour un motif sérieux.	5
b) La fin du contrat de travail pour raison économique ou sans motif sérieux	6
i) Le contrat de travail à durée déterminée	6
ii) Le contrat de travail à durée indéterminée.	8
2. L’avis de cessation d’emploi prévu à la <i>Loi sur les normes du travail</i>	10
a) Le champ d’application.	10
b) L’avis de cessation d’emploi ou de mise à pied	14
c) L’indemnité compensatrice.	15
3. Le délai de congé prévu au <i>Code civil du Québec</i>	18
4. La validité d’une entente écrite fixant une indemnité de fin d’emploi (délai de congé)	21
CHAPITRE II – LE LICENCIEMENT POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES OU ADMINISTRATIFS	23
Introduction	24
1. La preuve	26

2. Les critères de sélection	28
a) Le pouvoir d'intervention du commissaire	28
b) La discrétion de l'employeur dans le choix des critères de sélection	28
c) L'application des critères de sélection.	31
d) La relocalisation de l'employé	31
3. Quelques conseils	33
 CHAPITRE III – LA NÉGOCIATION D'UN RÈGLEMENT	34
Introduction	35
1. Pourquoi négocier ?	36
a) Doit-on négocier ?	36
b) Diminuer les coûts accessoires	36
c) Diminuer les coûts directs	37
d) Les objectifs de la négociation	37
e) Que payer en cas d'échec ?	38
2. Quelques atouts pour un règlement négocié	39
a) Expliquer votre choix	39
b) Établir le montant du risque maximum	39
c) Faire la liste des avantages d'un règlement pour l'employé	40
d) Préparer l'entrevue de fin d'emploi	41
3. Le contenu d'une offre d'indemnité de fin d'emploi	42
a) Le montant forfaitaire ou étalé	42
b) L'offre mixte	42
4. Le traitement fiscal des indemnités versées à l'occasion de la fin d'emploi	44
a) L'indemnité de fin d'emploi est considérée une allocation de retraite	44
b) L'indemnité de fin d'emploi et les retenues à la source	45
c) Comment minimiser l'impact fiscal de l'indemnité de fin d'emploi.	46
d) Les frais judiciaires ou d'avocat payés par un employé sont-ils imposables ?	47

5. La fin d'emploi et la déduction des sommes perçues en vertu de l'assurance-emploi	48
a) Le remboursement du trop-perçu	48
b) La renonciation au droit à la réintégration	48
c) Les conséquences pour l'employeur du défaut de rembourser le trop-perçu d'assurance-emploi	49
6. La transaction et la quittance	51
a) Sa nature	51
b) Ses limites	51
c) La quittance et la non-concurrence	52
d) Sa rédaction	53
e) Index des modèles de documents de transaction et quittance	54
Modèles	55
Avant toute poursuite ou plainte :	
– Modèle 1 (paiements étalés)	56
– Modèle 2 (maintien du salaire suivi d'un paiement forfaitaire)	59
Lorsque la plainte ou la poursuite est logée :	
– Modèle 3 (paiement global)	62
– Modèle 4 (paiement d'une indemnité pour renonciation à la réintégration)	66
Situation particulière :	
– Modèle 5 (clause additionnelle de confidentialité, de loyauté et de non-concurrence)	70
Version abrégée :	
– Modèle 6	71
Avis de fin d'emploi (licenciement) et offre conditionnelle d'indemnité de fin d'emploi :	
– Modèle 7	73
CHAPITRE IV – LE LICENCIEMENT COLLECTIF	80
Introduction	81
1. La notion de licenciement collectif et les employés visés	82
a) Le licenciement collectif	82

b)	Les employés visés	83
2.	L’avis de licenciement collectif	85
3.	Le défaut de donner l’avis ou l’insuffisance de l’avis	86
a)	L’indemnité compensatrice.	86
b)	Le cumul d’avis	86
c)	La force majeure ou l’événement imprévu	87
4.	Le comité d’aide au reclassement.	88
	Exemples	
–	Calcul du nombre de salariés visés par un licenciement collectif	89
	Modèles	
–	Modèle 1 – Avis au ministre	90
–	Modèle 2 – Lettre à l’employé : préavis non travaillé	93
–	Modèle 3 – Lettre à l’employé : préavis travaillé	94
–	Modèle 4 – Lettre à l’employé : préavis travaillé avec boni de rétention	96
	CHAPITRE V – LES RECOURS	98
	Introduction	99
1.	Le recours en vertu du <i>Code civil du Québec</i>.	100
2.	La plainte de discrimination en vertu de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> . . .	101
3.	Le recours à l’encontre d’un congédiement sans cause juste et suffisante	102
4.	Le recours à l’encontre d’une pratique interdite en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	104
5.	La plainte de représailles en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	106
6.	Les autres recours en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	108
a)	Les recours civils	108
b)	Les recours pénaux.	109
7.	L’obligation pour l’employé de réduire les dommages résultant de sa fin d’emploi	110
a)	L’obligation de faire un effort raisonnable pour se trouver un emploi.	111

b) L'obligation de ne pas refuser d'offre d'emploi raisonnable	113
CHAPITRE VI – COÛTS D'UNE FIN D'EMPLOI : LES ANNEXES	115
Introduction	116
Tableau A : Délais de congé et dommages accordés par les tribunaux de droit commun à des employés exerçant des fonctions de direction selon les années de service	119
Tableau B : Délais de congé et dommages accordés par les tribunaux de droit commun à des employés n'exerçant pas des fonctions de direction selon les années de service	141
Tableau C : Délais de congé et dommages accordés par les tribunaux de droit commun à des employés selon les titres d'emploi	155
Tableau D : Indemnités pour perte d'emploi et dommages accordés par la Commission des relations du travail à des employés exerçant des fonctions de direction selon les années de service	189
Tableau E : Indemnités pour perte d'emploi et dommages accordés par la Commission des relations du travail à des employés n'exerçant pas des fonctions de direction selon les années de service	193
BIBLIOGRAPHIE	199
TABLE DE LA JURISPRUDENCE	203
INDEX ANALYTIQUE	221
LA NOUVELLE COLLECTION LE CORRE EN BREF : DROIT AU BUT !	233
NOS PARUTIONS ANTÉRIEURES	234
COMMENT TENIR À JOUR VOTRE INFORMATION	235