

Questions juridiques

QUESTIONS JURIDIQUES

Si vous avez besoin de conseils juridiques concernant la révision d'un contrat ou tout autre enjeu touchant vos activités d'entraîneur, nous vous mettrons en contact avec un avocat et paierons pour la première heure de consultation. Renseignements : procoach@coach.ca

True Law
Legal Services

Emploi : Embauche et licenciement – Négocier la fin au tout début!

Rédigé par Catherine Willson, de la firme True Law (truelawlegal.ca)

À l'examen d'une offre d'emploi, il est prudent de lire attentivement les conditions de la clause de cessation d'emploi qui se trouve dans l'offre d'emploi écrite.

Offre d'emploi : Clauses de cessation d'emploi avantageuses pour l'employeur

Au cours de la procédure d'embauche, il est très peu probable que l'employeur soulève la question des droits de l'employé potentiel en cas de licenciement. Généralement, l'employeur inclut plutôt une clause de cessation d'emploi dans l'offre d'emploi écrite. Malheureusement, il est assez fréquent que l'employeur donne le préavis de cessation d'emploi le plus court possible, c'est-à-dire le préavis minimum requis par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « **LNE** »). Concrètement, cette clause signifie que le futur employé ne recevra aucun préavis s'il est licencié dans ses trois premiers mois d'emploi, un préavis d'une semaine s'il a entre trois mois et un an d'ancienneté, et un préavis de deux semaines s'il a un à trois ans d'ancienneté. Avec ce type de clause, un employé a droit à un préavis de cessation d'emploi extrêmement court s'il est licencié dans ses trois premières années d'emploi. Le préavis maximum que le futur employé est en droit de recevoir en vertu de la LNE est de 8 semaines, même après que l'employé ait travaillé pendant 20 ans ou plus pour l'employeur.

Cette situation est problématique pour un certain nombre de raisons, notamment parce qu'il faut parfois des mois pour trouver un nouvel emploi alors que l'indemnité de cessation d'emploi n'est versée que pendant quelques semaines. L'employé peut encore recevoir des prestations d'assurance-emploi, mais ces versements sont peu élevés.

Offre d'emploi : Aucune clause de cessation d'emploi

Dans certains cas, l'offre d'emploi n'indique pas ce qui se passe en cas de cessation d'emploi. Cette omission permet au futur employé de recevoir un préavis raisonnable. Pour les employés qui ont peu d'ancienneté, ce préavis peut varier de quelques semaines à six mois ou plus. Pour les employés de longue date, il peut aller jusqu'à deux ans. Ce niveau d'incertitude peut conduire à un litige, dont les frais juridiques peuvent dépasser l'indemnité de cessation d'emploi qu'un juge peut ordonner à l'employeur de verser à l'employé à l'issue du procès.

Offre d'emploi : Clause de cessation d'emploi favorable à l'employé

Une bonne approche est de toujours négocier, au moment de l'embauche, des modifications de la clause de cessation d'emploi avantageuses pour le futur employé. Il est particulièrement avisé de le faire si le futur employé occupe actuellement un autre emploi, s'il doit choisir entre des offres d'emploi concurrentielles, s'il possède des compétences ou une expérience spécialisées, ou s'il doit déménager pour occuper le poste. En tant qu'employé, veillez à ce que votre clause de cessation d'emploi soit bonne et équitable.

True Law (www.truelawlegal.ca) est un cabinet d'avocats situé à Toronto, en Ontario. Cet article contient uniquement des renseignements généraux, s'appuie sur les lois ontariennes et ne vise pas à fournir d'avis ou

de conseils juridiques. Les lecteurs sont invités à consulter un avocat pour savoir comment les consignes du document s'appliquent à leur situation particulière. Les lecteurs peuvent également communiquer avec True Law à l'adresse suivante info@truelaw.legal pour toute question.