Un salarié peut-il renoncer à son droit à un préavis de cessation d'emploi?

DHC Avocats
21 juillet 2020

Il lui remet un relevé d'emploi et son indemnité de vacances de 4%. Cependant, aucun préavis écrit de cessation d'emploi n'est remis à ce salarié. Au même moment, le salarié signe une quittance complète et finale de toute réclamation qu'il pourrait avoir en rapport avec son travail.

La *Commission des normes du travail* réclame au restaurateur, devant la Cour du Québec, et ce, au nom du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis de cessation d'emploi. Elle soutient que la renonciation au préavis de cessation d'emploi, par le biais de la quittance, signée par le salarié, ne peut faire l'objet d'une transaction.

Les articles 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* prévoient l'obligation pour un employeur de donner un avis de cessation d'emploi écrit et les conséquences qui découlent en cas de défaut.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans, etc.

La Commissioninvoque également le caractère d'ordre public de la *Loi sur les normes du travail*.

La Cour du Québec avait comme devoir de déterminer si, en signant cette quittance, le salarié avait validement renoncé à son préavis de cessation d'emploi.

L'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que: « *Sous réserve d'une dérogation permise par la présente Loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.*»

Or, par voie de conséquence, le salarié ne pouvait donc pas renoncer à son droit à un préavis prévu aux articles 82 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*. La quittance est donc nulle de nullité absolue et le Tribunal condamne ainsi le restaurateur à verser au salarié l'indemnité compensatrice prévue à la Loi.

Revue ARC INFO, Janvier 2014, Volume 21, numéro 1.