



Préavis. Condition indispensable au planning de l'employeur et de l'employé

Vous voulez démissionner, ne plus fréquenter ce travail. Pouvez-vous vous contenter prévenir que vous partez en demandant que votre salaire vous soit envoyé par la poste? Non!

Les murmures couloirs du bureau laissent entendre que le patron veut vous renvoyer. Est-il en mesure d'apparaître dans votre pièce à tout instant, et de vous ordonner de ramasser vos effets personnels afin de quitter les lieux sur le champ? Ou alors, vous vous sentez incapable de rester une minute de plus sur votre lieu de travail. Le patron vous en demande trop, les collègues ne sont pas des plus sympathiques, et vous en avez ras-le-bol. Vous voulez démissionner, ne plus fréquenter cet endroit. Pouvez-vous annoncer votre départ, et demander que votre salaire vous soit envoyé par la poste? Non!

L'objectif du préavis

La loi du préavis définit les droits et les devoirs qui incombent à l'employé et à l'employeur, quand le travail est sur le point de se terminer, c'est-à-dire: quand l'employeur licencie l'employé ou lorsque l'employé démissionne. L'objectif du préavis est de permettre à l'employeur (si l'employé démissionne) ou à l'employé (s'il est licencié) de prendre ses dispositions. L'employeur cherchera certainement un nouvel employé, qui reprendra les fonctions du démissionnaire, ou alors l'employé voudra un poste de remplacement. Pendant la durée du préavis, l'employé continuera à toucher son salaire.

Selon la loi, le préavis doit obligatoirement être remis par écrit. Il faut y mentionner la date de l'information et la date à laquelle le licenciement ou la démission rentrera en vigueur.

Durée du préavis

La durée du préavis dépend de l'ancienneté de l'employé et du type de son accord, si son salaire est mensuel ou à l'heure. Selon la loi, un employé qui touche un salaire mensuel mais qui travaille depuis moins d'un mois est en droit d'obtenir une durée de préavis d'un jour par mois de travail. Un employé qui a travaillé entre six mois et un

an aura droit à six jours de préavis pour les six premiers mois et à deux jours et demi pour chaque mois supplémentaire. A partir d'un an de travail, l'employé a droit à un préavis d'un mois.

Un employé à l'heure a droit à un préavis selon le barème suivant: pendant la première année de travail: un jour par mois ; pour la seconde année: 14 jours plus un jour par bimestre de la seconde année ; pour la troisième année: 21 jours plus un jour par bimestre de la troisième année. Après trois ans, le préavis sera d'un mois.

Conséquences en cas de non préavis

La loi stipule qu'un employeur qui n'a pas remis de préavis devra payer son employé pour la période qui aurait dû correspondre au délai du préavis. Pareillement, un employé quittant son poste sans prévenir préalablement son employeur est passible de sanctions: l'employé règlera à l'employeur une indemnité égale au montant de son salaire courant pour la période pour laquelle il n'a pas remis de préavis. Concrètement, l'employeur est en droit de déduire du salaire de l'employé les jours correspondant au préavis.