



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Calculateur d'indemnité de fin d'emploi au Québec : préavis et vérification des risques

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-15 · calculateur d'indemnité de fin d'emploi au Québec · préavis de fin d'emploi au Québec · dernière paie au Québec · indemnité de vacances non prises · délai de congé raisonnable · licenciement collectif · paie des employeurs · employeurs de Montréal

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/calculateur-indemnité-fin-emploi-quebec-preavis-risques>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Déterminer la nature de l'événement et appliquer les critères d'arrêt
4. Calculer le préavis minimal prévu par la loi
5. Dresser l'inventaire de la dernière paie et désigner les responsables
6. Confier le délai de congé raisonnable et les situations protégées à l'avocat
7. Ordonner la décision, les paiements et le départ
8. Analyse des données et éléments probants
9. Conséquences et pistes pour l'avenir
10. Foire aux questions (FAQ)
11. Conclusion

Sommaire

Un **calculateur d'indemnité de fin d'emploi au Québec** peut estimer l'indemnité compensatrice du préavis minimal prévu par la loi et aider à préparer la dernière paie. Il ne peut établir si un congédiement envisagé est légal ni déterminer l'ensemble des droits de la personne salariée. Pour les personnes salariées visées, les durées du préavis individuel prévu par la loi sont de **1, 2, 4 ou 8 semaines**, selon le service continu; le premier palier commence à **3 mois**, et le plus élevé, à **10 ans**. Il s'agit de normes minimales, sous réserve d'exceptions. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.fasken.com) Un contrat de travail à durée indéterminée fait aussi intervenir l'exigence du Code civil relative au délai de congé raisonnable, pour lequel il n'existe aucune formule de calcul universelle. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (educaloi.qc.ca)

Le résultat utile pour l'employeur est donc un **sous-total brut vérifié**, suivi d'une indication distincte des éléments incertains. Regroupez la rémunération impayée, les heures supplémentaires effectuées, le solde de vacances rapproché et toute autre obligation de paie établie avant d'ajouter l'indemnité compensatrice du préavis minimal applicable. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Distinguez la rémunération ordinaire des paiements spéciaux de fin d'emploi, puis demandez au service de la paie de classer chaque composante aux fins des retenues et des cotisations. (www.wagepoint.com) Le traitement québécois de l'indemnité compensatrice du préavis légal n'en fait pas une allocation de retraite aux fins de l'assurance-emploi; un seul code fiscal d'« indemnité de départ » peut masquer des différences importantes. (www.revenuquebec.ca)

Avant d'approuver une fin d'emploi, vérifiez la compétence législative, les conventions collectives, les contrats à durée déterminée, le motif invoqué, les activités protégées et les besoins d'accommodement. Les secteurs de compétence fédérale relèvent d'un cadre différent. (www.canada.ca) Les questions liées au handicap exigent une recherche active d'accommodements, tandis que les représailles liées à l'exercice d'activités protégées en matière de droits de la personne sont interdites. (www.cdpcj.qc.ca) Toute réduction d'effectif visant un groupe devrait faire l'objet d'un examen distinct avant l'utilisation de la feuille de calcul individuelle.

Pour planifier les liquidités, ce rapport recommande de consigner séparément un sous-total de paie vérifié, une provision juridique additionnelle et les coûts à la charge de l'employeur. Toute provision constitue une hypothèse de planification fournie par l'avocat, plutôt qu'un droit calculé. Les exemples chiffrés laissent délibérément ce champ non résolu. Sur le plan opérationnel, désignez les responsables des paiements, des avantages sociaux, du relevé d'emploi, de l'équipement et des communications. (blog.payworks.ca) Accordez un délai suffisant pour examiner toute proposition de règlement et obtenez des conseils en droit du travail québécois avant de donner suite à un cas signalé. (www.bdc.ca) La feuille de calcul qui en résulte aide à évaluer l'état de préparation et les liquidités; elle ne produit pas de lettre de congédiement, ne prouve pas l'existence d'un motif et ne garantit pas qu'un paiement est juridiquement suffisant.

Introduction et contexte

Un employeur qui cherche « calcul de l'indemnité de départ au Québec » souhaite souvent obtenir une réponse unique : le montant nécessaire pour mettre fin à l'emploi. Cette demande réunit différentes questions. Quelles sommes ont déjà été gagnées? Quel préavis minimal s'applique? Quelles obligations contractuelles ou de droit civil additionnelles doivent être évaluées? L'employeur peut-il même donner suite à la décision envisagée? Les normes prévues par la loi constituent des droits minimaux auxquels on ne peut simplement renoncer dans un contrat de travail. (www.fasken.com) (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Pour le lectorat d'affaires montréalais de 2727 Coworking, l'angle pertinent est celui de la préparation concrète de l'employeur. Ce rapport propose une **feuille de calcul des coûts à remplir avant de consulter un avocat**, destinée aux fondateurs, aux propriétaires de petites entreprises et aux responsables des ressources humaines ou de la paie qui envisagent une fin d'emploi relevant de la compétence provinciale au Québec. L'éditeur se situe en périphérie de la décision en droit du travail. Les spécialistes de la paie vérifient la rémunération et les retenues; les avocats en droit du travail québécois évaluent les risques juridiques. Le Barreau du Québec offre un bottin permettant une recherche par domaine de droit et par région lorsqu'une recommandation est nécessaire. (www.barreau.qc.ca)

La recherche a été vérifiée en vue de la publication le **15 octobre 2026**. Les textes législatifs officiels et les directives des organismes de réglementation font autorité pour les explications juridiques; les sources pédagogiques sur la paie et le droit complètent la démarche. Aucune révision professionnelle de cet article n'est revendiquée. Un avocat devrait examiner les vérifications effectuées et la mesure envisagée dans un cas réel.

L'expression **indemnité de fin d'emploi** est utilisée ici comme catégorie budgétaire. Elle ne signifie pas que tous les paiements liés à une fin d'emploi ont la même classification juridique ou fiscale. L'Agence du revenu du Canada traite le salaire tenant lieu de préavis qui répond aux critères comme un revenu d'emploi, tandis que Revenu Québec publie une explication distincte de l'indemnité prévue par la loi provinciale.

(www.canada.ca) (www.revenuquebec.ca)

La principale limite tient au fond plutôt qu'au calcul. Le délai de congé raisonnable dépend de l'emploi et des circonstances, et non d'un nombre universel de semaines par année. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (prod.mccarthy.ca) Une feuille de calcul utile rend cette incertitude visible. Elle devrait afficher un champ juridique non résolu lorsque l'évaluation nécessaire manque, tout en permettant au service de la paie de rapprocher les montants établis.

Déterminer la nature de l'événement et appliquer les critères d'arrêt

Compétence législative et relation d'emploi

Confirmez les activités de l'employeur et les modalités réelles de l'emploi avant de saisir les salaires. Les banques, les télécommunications et certaines activités de transport interprovincial sont des exemples de secteurs de compétence fédérale. Une adresse de travail à Montréal ne suffit pas à établir que le tableau prévu par la loi québécoise s'applique. (www.canada.ca) Pour un poste syndiqué, transmettez la convention collective et les procédures applicables au conseiller responsable du dossier avant de vous fier à une feuille de calcul individuelle.

L'absence d'une entente signée ne constitue pas non plus une analyse complète du contrat. Au Québec, les ententes d'emploi peuvent être tacites ou formelles; rassemblez les lettres d'offre, les modifications, les politiques et les modalités réelles du travail. (www.lavery.ca) Consignez la date d'entrée en fonction initiale, les changements d'employeur, les contrats successifs, les congés et toute rupture apparente. Le **service continu** concerne la continuité du contrat de travail; l'interruption du travail lui-même ne rompt pas nécessairement le service. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Classez explicitement l'événement envisagé :

- **Démission** : conservez la communication de la personne salariée et distinguez le départ volontaire d'une fin d'emploi à l'initiative de l'employeur. Les obligations de préavis du Code civil peuvent aussi s'appliquer à une personne salariée. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
- **Fin d'un contrat à durée déterminée** : repérez l'échéance réellement convenue ou la tâche achevée. Comparez la date envisagée avec l'entente avant de classer l'événement.
- **Mise à pied temporaire** : consignez la durée prévue et les modalités de rappel. Déterminez qui vérifiera les conséquences contractuelles.

- **Fin d'emploi définitive** : déterminez si le motif concerne les besoins de l'entreprise ou la personne, et fournissez à l'avocat la chronologie à l'appui.
- **Congédiement pour un motif invoqué** : laissez l'exception au préavis non résolue jusqu'à l'évaluation de la justification du congédiement immédiat. (www.verreaudufresneavocats.com)
- **Départs multiples** : dénombrez les fins d'emploi connexes et les mises à pied prolongées dans l'établissement avant de traiter chaque cas comme un calcul isolé.

Signaux de risque qui interrompent le calcul automatique

Le *tableau 1* présente les questions qui changent l'attribution de la prochaine décision. Un signal d'alarme ne calcule pas les dommages et ne démontre pas de faute; il suspend les hypothèses juridiques de la feuille de calcul.

Point de contrôle	Faits à rassembler	Suite à donner dans la feuille de calcul et responsable
Motif de congédiement ou faute grave	Événements précis, politiques, communications antérieures et explication de la personne salariée	Laisser l'exception en suspens; l'avocat évalue le congédiement immédiat. (www.verreaudufresneavocats.com)
Handicap, maladie ou accommodement	Limitations fonctionnelles, demandes, options explorées et exigences pertinentes du poste	Suspendre la décision de congédiement en attendant l'examen des accommodements. (www.cdpcj.qc.ca)
Activité ou congé protégé	Dates des demandes, des plaintes, des signalements et de la décision envisagée	L'avocat vérifie les risques de pratiques interdites et de représailles. (www.cdpcj.qc.ca)
Contrat à durée déterminée ou nature du contrat incertaine	Entente, échéance, renouvellements et date de fin envisagée	Demander une qualification du contrat avant de choisir le parcours de la feuille de calcul. (www.lavery.ca)
Réductions d'effectif visant un groupe ou mises à pied prolongées	Établissement, nombre de personnes touchées et calendrier des départs	L'avocat vérifie le préavis collectif avant d'approuver une estimation individuelle.
Compétence législative ou procédure applicable incertaine	Activités de l'entreprise, rôle de la personne salariée et toute convention collective	Orienter le dossier vers le bon cadre juridique avant de calculer un minimum. (www.canada.ca)

Interprétez le tableau comme une **vérification de l'état de préparation**, et non comme une cote de risque. Un rapprochement de paie sans problème ne peut régler une question d'accommodement non résolue. De même, les pressions commerciales ne constituent pas automatiquement un cas de force majeure : Blakes décrit cette exception comme un événement imprévisible et inévitable. (www.blakes.com) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) L'employeur devrait consigner la raison pour laquelle il procède, reporte la décision ou demande conseil, plutôt que de transformer des préoccupations qualitatives en réductions arbitraires exprimées en pourcentage.

Calculer le préavis minimal prévu par la loi

Paliers de service et exceptions

Pour les personnes salariées visées, l'article 82 de la Loi sur les normes du travail exige un avis écrit avant une fin d'emploi ou une mise à pied qui atteint le seuil prévu par la loi. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le *tableau 2* résume les paliers de service applicables au préavis individuel. « Aucun préavis minimal selon l'article 82 » signifie uniquement que cette disposition n'exige pas de préavis; cela ne règle pas les questions contractuelles ou celles relevant du Code civil.

Service continu	Préavis individuel minimal	Exception et note de vérification
Moins de 3 mois	Aucun préavis minimal selon l'article 82	Vérifier les autres obligations; ne pas considérer que l'ensemble des droits est nul. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
Au moins 3 mois, moins de 1 an	1 semaine	Personne salariée visée, sous réserve des exceptions prévues par la loi. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
Au moins 1 an, moins de 5 ans	2 semaines	Utiliser le seuil de service réel, plutôt que d'arrondir les années. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
Au moins 5 ans, moins de 10 ans	4 semaines	Confirmer le service continu à partir de l'historique d'emploi. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
Au moins 10 ans	8 semaines	Le tableau demeure un minimum légal. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Les sources ont été consultées pour ce rapport le 15 octobre 2026; la version consolidée de la Loi obtenue indiquait une date de mise à jour du 12 août 2026. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Le seuil déterminant est « au moins », plutôt qu'une date anniversaire arrondie. Le choix du palier devrait donc reposer sur les dossiers de service, et le résultat demeure un minimum plutôt qu'une indemnisation complète. (www.fasken.com)

Les exceptions prévues par la loi comprennent une courte durée de service, l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou pour une tâche précise, la faute grave et la force majeure. Ce sont des **qualifications juridiques**, et non des options qu'un employeur devrait sélectionner pour réduire le résultat d'un tableur. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Une fin anticipée de contrat à durée déterminée se prête particulièrement mal à un résultat automatique « aucun préavis ». L'analyse selon le Code civil et les obligations contractuelles demeurent distinctes. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.lavery.ca)

Le seuil applicable aux mises à pied demande de l'attention. La Loi consolidée emploie **six mois ou plus**, tandis que la page générale de la CNESST en anglais sur le préavis emploie une formulation qui renvoie à plus de six mois. Cette feuille de calcul suit le seuil inclusif de la loi. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Une mise à pied inférieure à ce seuil n'est pas pour autant déclarée légale au regard de tous les contrats ou de toutes les règles de droit applicables. Obtenez des conseils avant de recourir à une mise à pied temporaire pour remplacer une fin d'emploi.

Salaire de référence, préavis travaillé et préavis manquant

Pour un cas simple de personne salariée payée à la semaine, calculez l'indemnité légale en argent en **multipliant le salaire hebdomadaire habituel vérifié par le nombre de semaines de préavis non couvertes**. N'ajoutez pas une indemnité compensatrice intégrale à une période déjà valablement couverte par un préavis travaillé. L'indemnité légale correspond à la période manquante et exclut les heures supplémentaires du salaire de référence. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Les indications de la CNESST sur le salaire habituel utilisent une moyenne hebdomadaire représentative pour les horaires variables. Son exemple de calcul de la moyenne ne devrait pas être transformé en période de référence obligatoire universelle. Pour la rémunération à commission, elle renvoie à toutes les périodes complètes de paie des **trois mois** précédents, en incluant les composantes salariales pertinentes. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Pendant le préavis travaillé, les avantages sociaux doivent être maintenus, et les vacances annuelles ne peuvent simplement être incluses dans cette période de préavis. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Distinguez le dernier jour effectivement travaillé, la date de fin d'emploi, le préavis valide transmis et la date de paiement. Ces champs décrivent des événements différents.

Enfin, gardez la **question du délai de congé raisonnable** ouverte une fois le calcul terminé. L'article **2091** du Code civil exige un délai de congé raisonnable pour un emploi à durée indéterminée, compte tenu de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de sa durée. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Éducaloi explique expressément qu'il n'existe aucune formule précise pour cette évaluation. (educaloi.qc.ca)

Dresser l'inventaire de la dernière paie et désigner les responsables

Rapprocher les sommes gagnées avant d'estimer une provision

La paie de fin d'emploi comprend des sommes déjà dues, indépendamment de la possibilité d'invoquer finalement une exception au préavis. La CNESST mentionne notamment le salaire, les heures supplémentaires et l'indemnité de vacances parmi les sommes à verser. (www.cnesst.gouv.qc.ca) La feuille de calcul devrait indiquer les pièces justificatives, la date du calcul et la personne qui l'a vérifié, plutôt qu'une seule entrée d'« indemnité de départ » sans justification.

Le *tableau 3* est un modèle de rapprochement à remplir par l'utilisateur. « Vérifié » signifie que le montant sous-jacent et son traitement ont été contrôlés; « paie » et « avocat » désignent la responsabilité, et non une approbation automatique.

Composante	Calcul ou pièce à saisir par l'utilisateur	Responsable et état
Salaire ordinaire impayé	Heures ou salaire gagnés jusqu'à la date applicable, moins les sommes déjà versées	Paie, vérifier à partir du registre de rémunération.
Heures supplémentaires effectuées	Heures supplémentaires impayées approuvées ou autrement payables selon la loi, détaillées séparément	Paie; l'avocat tranche les droits contestés.

Composante	Calcul ou pièce à saisir par l'utilisateur	Responsable et état
Indemnité de vacances	Droits accumulés rapprochés, paiements antérieurs et salaires pertinents de l'année de référence	Paie, vérifier la base applicable plutôt que de réutiliser un solde générique.
Sommes liées aux jours fériés	Toute indemnité applicable impayée, avec sa propre base de calcul	Paie, vérifier l'admissibilité et le traitement salarial.
Primes, commissions et participation aux bénéfices	Modalités du régime, ventes donnant droit à une rémunération, conditions d'approbation et historique des paiements	Paie et avocat pour les modalités contestées ou sensibles à la fin d'emploi. (payroll.ca)
Avantages sociaux	Rapprochement des avantages imposables, renseignements de l'assureur et toute question de maintien	Paie et administrateur des avantages sociaux; l'avocat vérifie les obligations. (payroll.ca)
Indemnité compensatrice de préavis	Salaire de référence confirmé et période de préavis légal non couverte	Paie, après la qualification juridique.
Dépenses et autres soldes	Reçus, avances en cours et tout ajustement proposé, consignés séparément	La paie vérifie les pièces; l'avocat examine les retenues contestées.
Provision juridique additionnelle	Montant ou fourchette additionnels saisis après un avis juridique, avec indication de la portée	Avocat; laisser non résolu jusqu'à l'évaluation.

Le tableau évite que des sommes de nature différente se fondent dans une estimation unique. La liste de vérification de l'Institut national de la paie prévoit expressément le rapprochement des avantages imposables et l'examen des primes ou de la participation aux bénéfices selon le régime. (payroll.ca) Wagepoint recommande également de distinguer la rémunération ordinaire des paiements spéciaux. (www.wagepoint.com) Aucune de ces recommandations n'établit les droits contractuels d'une personne salariée en particulier.

Pour l'**indemnité de vacances non prises à la fin de l'emploi**, appliquez les règles légales et contractuelles pertinentes afin de rapprocher le montant réellement impayé. Le cadre général de la CNESST pour les vacances annuelles fonde l'indemnité sur le salaire brut de l'année de référence, avec des pourcentages légaux de **4 % ou 6 %** selon le service. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Ne multipliez pas mécaniquement le dernier salaire annuel par un pourcentage lorsque l'historique de paie, les paiements antérieurs ou les changements d'emploi exigent un rapprochement.

L'indemnité de jour férié a son propre salaire de référence, avec un traitement particulier des heures supplémentaires et de la rémunération à commission. Elle ne devrait pas reprendre le dénominateur du calcul du préavis sans vérification des indications sur les jours fériés. (www.cnesst.gouv.qc.ca) La même rigueur s'applique aux commissions : le salaire de référence utilisé pour le préavis ne règle pas, à lui seul, un droit contesté à une commission future.

Sommes brutes, retenues et coût pour l'employeur

Préparez des résultats distincts pour les **sommes brutes destinées à la personne salariée**, les retenues à la source et les cotisations de l'employeur. L'ARC décrit le salaire tenant lieu de préavis exigé comme un revenu d'emploi. (www.canada.ca) Les indications de Revenu Québec sur l'indemnité légale expliquent que son

traitement provincial comme allocation de retraite ne fait pas du paiement une allocation de retraite au sens de l'assurance-emploi. (www.revenuquebec.ca) Ses indications distinctes sur les allocations de retraite précisent aussi le traitement des cotisations au Régime de rentes du Québec et des autres cotisations. (www.revenuquebec.ca)

Demandez donc à la paie de classer chaque composante selon les deux régimes et de calculer les remises. N'appliquez pas le traitement fiscal d'une allocation de retraite négociée à tous les paiements qualifiés d'indemnités de départ. Le sous-total brut vérifié de la feuille de calcul ne représente pas non plus la totalité des sorties de fonds de l'employeur lorsque les cotisations patronales applicables, les coûts des avantages sociaux ou les honoraires de consultation n'y sont pas inclus. (www.canada.ca) (www.revenuquebec.ca)

Confier le délai de congé raisonnable et les situations protégées à l'avocat

Le minimum légal ne chiffre pas l'ensemble du dossier

Un calcul du minimum achevé répond à une question précise. Il ne satisfait pas à toutes les obligations découlant du Code civil, d'un contrat de travail ou des régimes applicables. Le guide de McCarthy sur l'emploi mentionne notamment le service, l'âge, le poste et les perspectives d'emploi futur parmi les facteurs à considérer pour le préavis. (prod.mccarthy.ca) L'article **2091** établit le cadre applicable au délai raisonnable, tandis que l'article **2092** protège le droit de la personne salariée à une indemnité en cas de préavis insuffisant ou de résiliation abusive. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Ne placez pas de multiplicateur caché de « semaines par année » derrière le champ de provision juridique. L'explication d'Éducaloi écarte l'existence d'une formule précise pour le délai de congé raisonnable. (educaloi.qc.ca) L'employeur devrait préparer un dossier de consultation ciblé :

- **Rôle** : responsabilités, liens hiérarchiques et fonctions réelles.
- **Historique** : date d'entrée en fonction, modifications du contrat et dossiers de service pertinents.
- **Rémunération** : salaire, rémunération variable, avantages sociaux et documents des régimes.
- **Recrutement** : promesses et circonstances pertinentes consignées à l'embauche.
- **Décision** : motif envisagé, éléments de preuve, dates et solutions de rechange examinées.
- **Questions** : fourchette demandée, hypothèses, composantes incluses et questions de droits non résolues.

Demandez à l'avocat de distinguer l'évaluation individuelle du calcul du minimum. Les facteurs à considérer pour le préavis comprennent le service, l'âge, le poste et les perspectives d'emploi futur. (prod.mccarthy.ca)

La provision doit être **additionnelle aux sommes déjà comptabilisées**. Si un conseiller fournit une fourchette d'indemnisation plus large, rapprochez les salaires, le préavis et les avantages sociaux inclus avant de saisir quoi que ce soit dans le tableur. Il s'agit d'une précaution comptable : autrement, l'employeur peut provisionner deux fois la même composante tout en omettant une autre obligation.

Le motif de congédiement et les conduites protégées nécessitent des décisions distinctes

L'article **2094** traite de la résiliation sans préavis pour un motif sérieux. Il s'agit d'une question distincte de la possibilité de déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca) Pour les personnes salariées admissibles ayant au moins **deux ans** de service, le recours auprès de la CNESST en matière de congédiement prévoit généralement un délai de dépôt de **45 jours** et peut mener à une réintégration et à une indemnisation du salaire perdu. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Un chèque couvrant le préavis minimal ne peut donc être considéré comme un moyen universel d'acheter la légalité d'un congédiement.

Une faute alléguée devrait être soumise à l'avocat avec les éléments de preuve réels et la chronologie. Les explications pédagogiques de Verreau Dufresne soulignent la nécessité pour l'employeur de justifier une fin d'emploi immédiate sans préavis. (www.verreaudufresneavocats.com) Évitez de considérer une qualification inscrite dans la note de fin d'emploi comme la preuve de l'exception prévue par la loi.

La vérification des pratiques interdites et des droits de la personne devrait demeurer indépendante du calcul du préavis. Les préoccupations pertinentes comprennent les congés protégés, l'exercice de droits reconnus et la participation au signalement de harcèlement. Les plaintes pour pratique interdite sont généralement assujetties à un délai distinct de **45 jours**, sous réserve des exceptions applicables. (www.cnesst.gouv.qc.ca) La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse décrit l'accommodement comme exigeant une recherche active de solutions, sous réserve de la contrainte excessive. (www.cdpcdj.qc.ca) Les représailles liées à une activité protégée auprès de la Commission soulèvent une autre question. (www.cdpcdj.qc.ca)

Les plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel sont assujetties à un délai distinct de **deux ans** à compter de la dernière manifestation, comme l'explique la CNESST. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Ne confondez pas ce délai avec celui d'une plainte pour congédiement. Le classeur devrait consigner l'existence de ces questions sans diffuser de détails médicaux ou de renseignements sur les plaintes inutiles à toutes les personnes pouvant consulter les totaux de paie. Les obligations de protection des renseignements personnels justifient de limiter l'accès selon les fonctions. (www.cai.gouv.qc.ca)

Ordonner la décision, les paiements et le départ

Inscrire séparément les obligations au calendrier

Pour une fin d'emploi individuelle ordinaire, préparez une liste datée des responsabilités avant la rencontre. Les indications de Payworks sur les départs recommandent d'attribuer des responsables et des échéances aux tâches de départ; le résultat utile est un calendrier coordonné, et non une liste de vérification générique cochée comme terminée. (blog.payworks.ca)

- **Avant d'approuver la décision** : confirmez la compétence législative, la qualification de l'événement, les ententes pertinentes et les signaux juridiques non résolus.

- **Avant la rencontre** : conservez les données du calcul, la chronologie de la décision et la version approuvée par l'avocat ou la paie. Wagepoint recommande des approbations écrites des calculs. (www.wagepoint.com)
- **À la remise du préavis** : consignez le document, le mode de remise, les dates réelles et le destinataire.
- **À la fin d'emploi** : suivez le calendrier de paiement approuvé et vérifiez séparément l'indemnité compensatrice de préavis.
- **À la paie régulière** : la CNESST indique que les salaires dus lorsque l'emploi prend fin au milieu d'une période sont versés à la paie régulière; sa page générale permet de verser les autres paiements finaux à la paie suivante, dans un délai de **deux semaines**. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Pour le RE** : fixez l'échéance en fonction de l'arrêt de rémunération, du mode de transmission et de la fréquence de paie, plutôt que de supposer que la dernière paie et le RE ont la même date limite. (www.canada.ca)
- **Pour les avantages sociaux et les dossiers** : rapprochez les avantages imposables et les sommes restant dues au titre des régimes avec l'administrateur concerné. (payroll.ca)
- **Pour les aspects pratiques du départ** : coordonnez l'équipement, les accès aux comptes et un moyen de communication privé; vérifiez l'adresse postale si des feuillets fiscaux imprimés doivent être envoyés. (blog.payworks.ca)

Une divergence concernant le moment du paiement mérite d'être explicitée. Les indications générales de la CNESST décrivent le versement de l'indemnité compensatrice de préavis à la fin d'emploi ou à la paie suivante, mais l'article **83** et son interprétation exigent le versement à la fin d'emploi. Cette démarche retient, pour cette indemnité, le moment plus strict prévu par la loi, séparément de l'exposé plus général sur la dernière paie. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Relevé d'emploi et protection des renseignements personnels

Un **relevé d'emploi (RE)** n'est pas un reçu d'indemnité de fin d'emploi. Les règles de Service Canada sur l'arrêt de rémunération renvoient généralement à **sept jours civils consécutifs** sans travail ni rémunération assurable, sous réserve d'exceptions. Un RE papier doit généralement être produit dans les **cinq jours civils** suivant l'arrêt de rémunération ou le moment où l'employeur en prend connaissance. (www.canada.ca)

Pour la production électronique avec une paie hebdomadaire, à la quinzaine ou bimensuelle, le délai général est de **cinq jours civils après la fin de la période de paie concernée**. Pour une paie mensuelle ou toutes les quatre semaines, reprenez la plus rapprochée de cette échéance et de celle de **15 jours civils après le début de l'arrêt de rémunération**. Vérifiez les exceptions du guide et le calendrier de paie réel. (www.canada.ca)

Pour la rencontre, ce rapport recommande une brève explication conforme à la décision approuvée, une ventilation écrite des paiements établis et une personne-ressource désignée pour le suivi. Présentez toute proposition de règlement séparément des sommes déjà dues. BDC recommande un délai raisonnable pour examiner l'information et consulter des conseillers; ses conseils aux entreprises complètent les exigences juridiques québécoises plutôt qu'ils ne les établissent. (www.bdc.ca)

Les vérifications recommandées lors de la remise sont les suivantes :

- **Réception** : consignez les documents fournis et le moment de leur remise.
- **Questions** : offrez un moyen de communication privé pour les corrections de paie et le suivi.
- **Règlement** : indiquez toute date de réponse approuvée pour la proposition.
- **Achèvement** : confirmez chaque tâche attribuée de paiement et de tenue de dossiers après son exécution.

Gardez une documentation proportionnée. BDC recommande des notes précises prises au moment des faits et des comptes rendus écrits des discussions sur le rendement. (www.bdc.ca) La Commission d'accès à l'information, l'organisme québécois de réglementation en matière de vie privée, insiste sur la collecte des renseignements nécessaires et sur un accès limité aux fonctions autorisées. (www.cai.gouv.qc.ca) Prenez avec l'avocat une décision sur la conservation de la preuve avant de supprimer des éléments pertinents; ce rapport ne fournit aucune durée universelle de conservation des dossiers du personnel.

Analyse des données et éléments probants

Un modèle transparent de flux de trésorerie

Le modèle quantitatif utilise des données vérifiées par l'utilisateur. L'employeur devrait joindre les vérifications achevées du palier de service et du salaire de référence à chaque version du calcul. Aucune moyenne du marché ni aucun repère de règlement inventé n'entre dans le modèle.

Utilisez les champs identifiés suivants :

- **E, rémunération établie** : salaire ordinaire impayé, plus les heures supplémentaires vérifiées et les autres sommes gagnées.
- **V, soldes de vacances et de jours fériés rapprochés** : inclure uniquement les sommes impayées applicables.
- **N, indemnité légale de préavis en argent** : salaire habituel applicable multiplié par la période de préavis non couverte.
- **S, sous-total brut vérifié** : $E + V + N$, après vérification des chevauchements.
- **R, provision juridique additionnelle** : fourchette saisie par l'avocat pour les obligations et les risques non déjà inclus.
- **C, autres coûts pour l'employeur** : cotisations patronales applicables, avantages sociaux, conseils et administration, indiqués séparément.

L'expression de planification est **S + R + C**. Nommez-la « fourchette de planification des flux de trésorerie », jamais « totalité des droits légaux ». Si R est non résolu, affichez S et le champ non résolu séparément au lieu d'y substituer silencieusement zéro. Le maintien de catégories de paiement distinctes facilite aussi le travail de classification de la paie recommandé dans les conseils spécialisés. (www.wagepoint.com)

Scénario A : fin d'emploi immédiate (exemple hypothétique)

Supposons que les données ci-dessous ont été vérifiées : **7 ans** de service continu, un salaire habituel de **1 200 \$ par semaine**, aucun préavis travaillé, **1 800 \$** de salaire impayé, **300 \$** d'heures supplémentaires effectuées et **1 500 \$** de sommes de vacances rapprochées. Il s'agit de données inventées, et non de

données de rémunération rapportées. Le palier de service prévu par la loi donne **4 semaines**.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Le calcul du préavis est $4 \times 1\,200 \$ = 4\,800 \$$. Le sous-total brut vérifié est $1\,800 \$ + 300 \$ + 1\,500 \$ + 4\,800 \$ = 8\,400 \$$. Dans cet exemple, les heures supplémentaires restent dans le champ des sommes gagnées, tandis que le salaire habituel fourni demeure inchangé. Le résultat demeure **8 400 \$, plus la provision juridique additionnelle non résolue et les coûts pour l'employeur**. Il n'établit pas si la fin d'emploi peut avoir lieu.

Scénario B : une partie du préavis travaillée (exemple hypothétique)

Supposons **3 ans** de service, un salaire habituel vérifié de **1 000 \$ par semaine** et **1 semaine valide** de préavis travaillé sur un minimum légal de **2 semaines**. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La période non couverte est de **1 semaine**, ce qui produit une indemnité légale en argent de **1 000 \$**. Il s'agit d'une application arithmétique hypothétique du calcul légal précédent.

Le salaire gagné pendant ce préavis travaillé appartient à la paie ordinaire. Il ne doit pas aussi figurer comme indemnité compensatrice de préavis impayée. Ajoutez les modalités d'avantages sociaux approuvées au dossier du scénario. L'examen du délai de congé raisonnable demeure ouvert. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Scénario C : une réduction d'effectif (exemple hypothétique)

Supposons **12 départs envisagés** dans le même établissement au cours de **deux mois consécutifs**, sans exclusion du décompte. Ces données inventées déclenchent un examen de licenciement collectif, puisque le régime légal s'applique à partir de **10 personnes salariées touchées** dans cette période.

(www.cnesst.gouv.qc.ca)

Les durées du préavis collectif sont de **8 semaines pour 10 à 99**, de **12 semaines pour 100 à 299** et de **16 semaines pour 300 ou plus** de personnes salariées touchées. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Les obligations de préavis individuel doivent encore être évaluées, mais les indemnités légales individuelles et collectives ne sont pas simplement additionnées : la plus élevée des indemnités applicables régit leur chevauchement. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Interrompez l'utilisation de la feuille de calcul limitée aux cas individuels et demandez à l'avocat de vérifier le décompte, les exclusions, les destinataires, la transmission et les délais avant de modéliser les liquidités.

Conséquences et pistes pour l'avenir

La principale amélioration opérationnelle tient à un changement du résultat produit. Une feuille de calcul responsable des coûts de fin d'emploi au Québec fournit des **montants vérifiés, des décisions non résolues et des responsables désignés**. Elle ne devrait pas produire un montant définitif d'indemnité de départ simplement parce que l'employeur a fourni le salaire et le service. L'exigence de délai raisonnable du Code civil et l'absence de formule universelle de préavis appuient cette conception.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca) (educaloi.qc.ca)

Pour un petit employeur, la conséquence immédiate est une meilleure préparation à la consultation. Un avocat peut travailler à partir d'une chronologie structurée, des ententes, des documents de rémunération, des dates envisagées et d'une liste explicite des questions non résolues. Le bottin du Barreau peut aider à trouver un avocat dans le domaine et la région pertinents. (www.barreau.qc.ca) La paie peut ensuite valider le scénario approuvé sans avoir à décider s'il y a faute grave, besoin d'accommodement ou exception prévue par la loi.

Une feuille de calcul tenue à jour devrait garder ses sources juridiques et sa configuration de paie visibles pour les personnes chargées de la mettre à jour. Les différences relevées entre les indications générales et le libellé de la loi montrent pourquoi un ancien résumé ne devrait pas devenir silencieusement un seuil codé en dur. Conservez les vérifications déjà documentées sur les seuils et le moment des paiements dans la version approuvée, plutôt que de supposer qu'un modèle logiciel les a réglées.

Le processus de départ mérite aussi un examen après son utilisation. Confirmez qu'un responsable est désigné pour chaque tâche, que la classification des paiements a été consignée et que les renseignements personnels n'ont été communiqués qu'aux personnes qui en avaient besoin. (blog.payworks.ca) (www.cai.gouv.qc.ca) La recommandation de BDC sur la précision des notes est utile ici : consignez ce qui a réellement été décidé et communiqué, plutôt que de créer rétrospectivement un récit plus commode. (www.bdc.ca)

L'automatisation future est surtout utile pour les calculs, les rapprochements et les rappels. Gardez le champ de provision juridique et l'autorisation de procéder à l'écart de l'exécution automatique. Un champ vide associé à un conseiller désigné est plus informatif qu'un chiffre sans fondement, particulièrement lorsque les questions de droits ne peuvent être chiffrées à l'aide d'un tableau de préavis. (www.cdpedj.qc.ca)

Foire aux questions (FAQ)

L'indemnité de départ au Québec se limite-t-elle au montant du préavis légal?

Non. Le préavis légal constitue un cadre minimal. Le délai de congé raisonnable du Code civil et les autres obligations applicables nécessitent leur propre évaluation; le délai de congé raisonnable n'a pas de formule universelle précise. (www.fasken.com) (educaloi.qc.ca)

La feuille de calcul peut-elle calculer la dernière paie nette?

Seulement après que la paie a classé chaque composante et appliqué les retenues et les cotisations pertinentes. Le traitement fédéral du salaire tenant lieu de préavis et le traitement québécois de l'indemnité légale ne devraient pas être fusionnés en une catégorie générique d'indemnité de départ. (www.canada.ca) (www.revenuquebec.ca)

Que devrait apporter l'employeur à un avocat?

Apportez l'historique contractuel, la chronologie de l'emploi, les relevés de rémunération, le motif et les dates envisagés, ainsi que toute question d'accommodement ou d'activité protégée. Fournissez le sous-total de paie vérifié séparément de la question du délai de congé raisonnable. L'évaluation individuelle tient compte de l'emploi et des circonstances qui l'entourent. (prod.mccarthy.ca) (www.cdpedj.qc.ca)

Conclusion

La réponse utile à « calculateur d'indemnité de fin d'emploi au Québec » est un calcul aux limites définies, intégré à un processus décisionnel de l'employeur. Établissez d'abord la nature de l'événement et la compétence législative. Examinez les signaux juridiques avant de considérer qu'un minimum quelconque est applicable. Rapprochez ensuite les salaires gagnés, les heures supplémentaires, les vacances et les autres soldes vérifiés, puis calculez uniquement le montant légal applicable au préavis non couvert. Le minimum demeure distinct de l'analyse du délai de congé raisonnable. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

La feuille de calcul devrait préserver les distinctions qui comptent pour la décision : préavis travaillé et indemnité en argent, sommes gagnées et obligations additionnelles, paie brute et retenues, paiements à la personne salariée et coûts à la charge de l'employeur. Les classifications des paiements nécessitent leur propre vérification par la paie. (www.canada.ca) Un chiffre global dépourvu de ces libellés peut sembler précis tout en masquant des hypothèses non résolues.

Le délai de congé raisonnable, le motif invoqué, les conduites protégées, l'accommodement et le licenciement collectif doivent figurer dans des champs d'examen expressément attribués. Laisser ces champs non résolus constitue un résultat de fond. Cela indique à l'employeur quelle décision ne peut pas encore être prise et donne au conseiller un point de départ plus clair. Des notes justificatives précises rendent cette transmission plus utile. (www.bdc.ca)

L'aboutissement concret est un plan documenté comprenant des données confirmées, un sous-total de paie vérifié, une provision juridique additionnelle lorsqu'elle est recommandée et des responsables tenus de répondre des communications, des paiements, des avantages sociaux, des dossiers et des accès. Toute proposition de règlement nécessite son propre examen et son propre traitement. L'accès aux renseignements personnels à l'appui devrait demeurer limité aux fonctions appropriées. (www.cai.gouv.qc.ca) Pour un fondateur ou un responsable de la paie à Montréal, cette préparation fait la valeur de la feuille de calcul : une base défendable pour établir un budget et obtenir des conseils professionnels avant d'agir, tout en gardant les limites du calcul visibles à chaque étape.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1?langCont=en>
2. <https://www.fasken.com/en/knowledge/doing-business-in-canada/8-labour-and-employment>
3. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>
4. <https://educaloi.qc.ca/en/capsules/termination-of-employment>
5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/termination-employment/termination-layoff-dismissal-and-resignation>
6. <https://www.wagepoint.com/resources/blog/how-to-handle-client-terminations-a-payroll-workflow-guide>
7. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/special-cases-source-deductions-and-employer-contributions/indemnity-in-lieu-of-notice>
8. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries.html>

9. <https://www.cdpedj.qc.ca/en/your-rights/what-is/reasonable-accommodation>
10. <https://blog.payworks.ca/leaves-terminations-more-how-payroll-pros-can-more-easily-navigate-employee-departures>
11. <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/employees/manage/6-steps-terminating-employee>
12. <https://www.barreau.qc.ca/en/find-a-lawyer>
13. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/t4001/employers-guide-payroll-deductions-remittances.html>
14. <https://prod.mccarthy.ca/en/insights/publications/employment-doing-business-in-canada-2026>
15. https://www.lavery.ca/upload/pdf/Lavery_Doing-Business-in-Quebec_EN.pdf
16. <https://www.verreaudufresneavocats.com/en/publications/labor-law/serious-fault-and-dismissal-the-labor-law-in-quebec>
17. <https://www.cdpedj.qc.ca/en/your-obligations/prohibited-practices/reprisals>
18. <https://www.blakes.com/insights/adapting-quebec-employment-management-practices-amid-economic-unpredictability>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-vi-notice-termination-employment-or/section-82>
20. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-vi-notice-termination-employment-or/section-821>
21. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/termination-employment/notice-termination-employment-and-indemnity>
22. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-vi-notice-termination-employment-or/section-83>
23. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/termination-employment/how-calculate-regular-wage>
24. <https://payroll.ca/termination-checklist>
25. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/annual-vacation>
26. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/statutory-holidays/calculating-indemnity-statutory-holiday>
27. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/special-cases-source-deductions-and-employer-contributions/retiring-allowances>
28. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/client-services/complaints-recourses/labour-standards-complaints/complaint-concerning-dismissal-without-just-and>
29. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/client-services/complaints-recourses/labour-standards-complaints/complaint-concerning-prohibited-practice>
30. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/client-services/complaints-recourses/labour-standards-complaints/complaint-concerning-psychological-or-sexual>
31. https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/champ-application-loi_entreprises
32. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/roe-guide.html>
33. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/termination-employment/collective-dismissal>
34. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-vi01-notice-collective-section-8401-84015/section-84014>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.