

A low-angle photograph of three business professionals standing in front of a modern building with a glass and steel facade. On the left is a young man with light brown hair, wearing a dark suit and a blue striped tie. In the center is a woman with dark hair tied back, wearing a dark blazer over a white shirt. On the right is an older man with grey hair and glasses, wearing a grey suit and a blue striped tie. They are all looking towards the camera with serious expressions.

## L'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi

# L'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi

Vous devez mettre fin à l'emploi de 10 salariés ou plus dans un même établissement ou les mettre à pied pour une période de 6 mois ou plus pour des raisons d'ordre technologique ou économique (ex. : modernisation des équipements, restructuration de l'entreprise) ?

Si vous le faites en une seule fois ou au cours d'une période de deux mois consécutifs, vous procédez alors à un licenciement collectif\* en vertu de la Loi sur les normes du travail, qui précise la démarche à suivre et les délais à respecter pour émettre un avis de licenciement collectif. Ces délais dépendent du nombre de salariés visés.

Vous devrez aussi donner à chaque salarié visé par le licenciement collectif un avis de cessation d'emploi, comme le prévoit également la Loi sur les normes du travail. Là encore, il y a des délais à respecter. Ces délais sont établis en fonction du service continu de chaque salarié au sein de l'entreprise.

## L'avis de licenciement collectif

Nombre de salariés	Délai de l'avis
10 à 99	8 semaines
100 à 299	12 semaines
300 et plus	16 semaines

## L'avis de cessation d'emploi

Service continu du salarié	Délai de l'avis
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

\* Un licenciement collectif au sens de la Loi est « une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins dix salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs ».

Loi sur les normes du travail, art. 84.0.1.

## L'importance des délais

Il est important de respecter chacun des délais prévus. Si vous ne donnez pas l'avis de licenciement collectif ou l'avis de cessation d'emploi ou si ne respectez pas le délai qui s'applique, vous devrez verser une indemnité compensatoire à chacun des salariés concernés.

De plus, si vous ne donnez pas l'avis de licenciement collectif dans le délai prévu par la loi, vous pourriez être passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine.

## Le calcul de l'indemnité

Voici la façon de calculer l'indemnité compensatoire :

- Si aucun avis n'a été donné, l'indemnité à verser équivaut au salaire habituel que le salarié aurait reçu pendant la période correspondant au délai d'avis auquel il avait droit ;
- Si l'avis a été donné en retard par rapport au délai établi, l'indemnité à verser équivaut au salaire habituel que le salarié aurait reçu pendant la période correspondant au retard d'avis ;
- Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité.

À noter : Les pourboires déclarés ou attribués ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de l'avis de licenciement collectif.

L'indemnité liée à l'avis de cessation d'emploi et l'indemnité liée à l'avis de licenciement collectif ne sont pas cumulatives. Vous devrez verser au salarié seulement l'indemnité la plus élevée dans le cas qui le concerne.



## Exemple

M. Laroche, propriétaire d'une manufacture de meubles, doit fermer son entreprise pour des raisons économiques. Il a fondé cette entreprise il y a 8 ans et avait engagé à ce moment-là les 12 personnes qui y travaillent encore.

Quatre semaines avant la date prévue de la fermeture, M. Laroche émet un avis de licenciement collectif et en affiche une copie dans son entreprise. Il croit qu'ayant ainsi avisé son personnel, il ne lui est pas nécessaire de donner l'avis de cessation d'emploi à chacun de ses salariés. Informé de son erreur, il la corrige et, 2 semaines avant la fermeture, donne l'avis de cessation d'emploi à chaque salarié.

Dans cet exemple, l'avis de licenciement collectif aurait dû être émis 8 semaines avant la fermeture. Quant à lui, l'avis de cessation d'emploi aurait dû être donné aux salariés 4 semaines avant le licenciement. Les 2 avis ayant été donné dans un délai insuffisant (il manque 4 semaines à l'avis de licenciement collectif et 2 semaines à l'avis de cessation d'emploi), les salariés ont droit à l'indemnité la plus élevée des 2. Dans ce cas particulier, il s'agit de l'indemnité correspondant aux 4 semaines manquantes à l'avis de licenciement collectif.

Regardons les conséquences. En supposant que chaque salarié est payé 12,50 \$ l'heure et que la semaine de travail est de 40 h, M. Laroche devra verser à chacun de ses salariés la somme de 2 000 \$ ( $12,50 \$ \times 40 \text{ h} \times 4 \text{ sem.}$ ). C'est donc 24 000 \$ qui devront être versés aux 12 salariés de l'entreprise parce que les délais d'avis n'ont pas été respectés.

En outre, puisqu'il manque 4 semaines au délai prévu pour donner l'avis de licenciement collectif, M. Laroche pourrait également être appelé à payer une amende totalisant 6 000 \$.

## Le contenu de l'avis de licenciement collectif

L'avis de licenciement collectif doit contenir les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé ;
- le secteur d'activité ;
- le nom et l'adresse des associations de salariés (le cas échéant) ;
- le motif du licenciement collectif ;
- la date prévue du licenciement collectif ;
- le nombre de salariés possiblement visés par le licenciement collectif.

## À qui transmettre les avis

- 1 L'avis de licenciement collectif doit être transmis par la poste. Il devient effectif à compter de la date de la mise à la poste.

L'original doit être envoyé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et une copie doit être adressée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Vous trouverez les coordonnées exactes à la section *Adresses utiles*. Une autre copie doit être transmise à l'association accréditée qui représente les salariés visés par le licenciement et, enfin, une dernière copie doit être affichée dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.

- 2 L'avis de cessation d'emploi doit être donné par écrit à chacun des salariés visés dans les délais prescrits par la loi.

## Quand verser l'indemnité

L'indemnité, s'il y a lieu, doit être versée au moment du licenciement ou, dans le cas d'une mise à pied d'une durée de six mois ou plus, au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date où la mise à pied a été effectuée.

## Autres obligations

En cas de licenciement collectif, lorsque le nombre de salariés visés est égal ou supérieur à 50, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut demander que vous participiez à la formation d'un comité d'aide au reclassement.

Le ministre peut également convenir avec vous d'une contribution financière aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement. À défaut d'une entente, le gouvernement peut déterminer cette contribution par règlement.

## Les exceptions

Certains salariés ne sont pas visés par les dispositions concernant l'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi. Il s'agit, notamment, des salariés qui n'ont pas cumulé trois mois de service continu, des salariés mis à pied pour moins de six mois, des salariés d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes et des salariés visés par une grève ou un lock-out.

Nous vous suggérons de vérifier auprès de la CNESST si les salariés touchés font partie de ces exceptions.

## Adresses utiles

L'original de l'avis de licenciement collectif doit être envoyé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à l'adresse suivante :

### **Direction générale des opérations d'Emploi-Québec**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Tour de la Place-Victoria, 28<sup>e</sup> étage  
800, rue du Square-Victoria  
Case postale 100  
Montréal (Québec) H4Z 1B7

Une copie de cet avis doit être adressée à la CNESST, à l'adresse suivante :

### **Bureau du vice-président aux normes du travail**

Commission des normes, de l'équité, de la santé  
et de la sécurité du travail  
Hall Est, 7<sup>e</sup> étage  
400, boulevard Jean-Lesage  
Québec (Québec) G1K 8W1

## Pour plus d'information

Visitez notre site Internet ou communiquez sans frais avec un de nos représentants.

**POUR NOUS JOINDRE**



**1 844 838-0808**



**[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)**



DC100-1749 (2016-06)