

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF ET L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

Vous devez mettre fin à l'emploi de dix personnes salariées ou plus dans un même établissement ou les mettre à pied pour une période de six 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 produire un avis de licenciement collectif. Ces délais dépendent du nombre de personnes salariées visées.

Vous devrez aussi donner à chaque personne salariée visée 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 personne salariée 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

« Les personnes salariées visées par un licenciement collectif conservent leur droit à l'équité salariale jusqu'à ce que le lien d'emploi soit rompu. Ainsi, d'anciennes personnes salariées pourraient avoir droit à une somme forfaitaire couvrant la période précédant leur départ de l'entreprise. Pour en savoir plus, consultez notre page [L'équité salariale, c'est votre droit](#) sur le site de la CNESST. »



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 vous ne respectez pas le délai qui s'applique, vous devrez verser une indemnité compensatrice à chacune des personnes salariées concernées.

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 compensatrice :

- Si aucun avis n'a été donné, l'indemnité à verser équivaut au salaire habituel que la personne salariée aurait reçu pendant la période correspondant au délai d'avis auquel elle avait droit ;
- Si l'avis a été donné en retard par rapport au délai établi, l'indemnité à verser équivaut au salaire habituel que la personne salariée 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.

* 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.



À noter : Les pourboires déclarés ou attribués devront être 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 celle liée à l'avis de licenciement collectif ne sont pas cumulatives. Vous devrez verser à la personne salariée seulement l'indemnité la plus élevée dans le cas qui la 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 huit ans et avait engagé à ce moment-là les douze personnes qui y travaillaient encore.

Quatre semaines avant la date prévue de la fermeture, M. Laroche rédige un avis de licenciement collectif et en affiche une copie dans son entreprise. Il croit qu'ayant ainsi avisé son personnel, il n'a pas à donner l'avis de cessation d'emploi à chacune de ses personnes salariées. Informé de son erreur, il la corrige et, deux semaines avant la fermeture, donne l'avis de cessation d'emploi à chaque personne salariée.

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

Regardons les conséquences. En supposant que chaque personne salariée est payée 15,50 \$ l'heure et que la semaine de travail est de 40 heures, M. Laroche devra verser à chacune de ses personnes salariées la somme de 2 480 \$ (15,50 \$ x 40 h x 4 sem.). C'est donc 29 760 \$ qui devront être versés aux 12 personnes salariées de l'entreprise parce que les délais d'avis n'ont pas été respectés.

En outre, puisqu'il manque quatre 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 et, le cas échéant, le numéro d'entreprise du Québec;
- le secteur d'activités;
- 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 personnes salariées possiblement visées par le licenciement collectif;
- le nom d'un représentant de l'employeur, sa fonction ainsi qu'un numéro de téléphone et une adresse courriel pour le rejoindre.

À qui transmettre les avis

1 L'avis de licenciement collectif doit être transmis par tout moyen permettant la preuve de la date de sa réception, date à laquelle cet avis prend effet.

L'original doit être envoyé au ministre du Travail, 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 sur le site de la CNESST. Une autre copie doit être transmise à l'association accréditée qui représente les personnes salariées visées 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 chacune des personnes salariées visées, 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 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 personnes salariées visées est égal ou supérieur à 50, le ministre du Travail, 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.

Exceptions

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

Nous vous suggérons de vérifier auprès de la CNESST si les personnes salariées touchées font partie de ces exceptions.

Pour plus d'information

Visitez notre site Internet ou communiquez sans frais avec un de nos représentants au 1 844 838-0808.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808