

À qui transmettre les avis

- 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 transmis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Une copie de l'avis doit être adressée à la Commission des normes du travail. Dans les deux cas, 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.

- L'avis de cessation d'emploi doit être transmis par écrit à chacun des salariés visés dans le délai requis 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, elle doit être versée 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 par règlement cette contribution.

Les exceptions

Certains salariés ne sont pas visés par les dispositions concernant l'avis de licenciement collectif et par les dispositions concernant l'avis de cessation d'emploi. Il s'agit, notamment, des salariés qui n'ont pas 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, des salariés visés par une grève ou un lock-out, etc.

Nous vous suggérons de vérifier auprès de la Commission des normes du travail si les salariés visés 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale
 Édifice Tour de la Place Victoria
 28^e étage
 800, rue du Square Victoria
 Case postale 100
 Montréal (Québec) H4Z 1B7

Une copie de cet avis doit être adressée à la Commission des normes du travail à l'adresse suivante :

Secrétaire général
Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boul. Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Pour plus d'information, visitez notre site Internet ou communiquez sans frais avec la Commission des normes du travail.

Des questions ?

Visitez notre site Internet ou communiquez avec la Commission
des normes du travail.

Internet
www.cnt.gouv.qc.ca

Région de Montréal
514 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais
1 800 265-1414

Dans ce document, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.

English copy available on request.

**Commission
des normes
du travail**

Québec

L'avis de ement collectif et l'avis de tion d'emploi

Québec

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 six mois ou plus pour des raisons d’ordre technologique ou économique (ex. : modernisation des équipements, restructuration de l’entreprise, etc.) ?

Si vous le faites en une seule fois ou si vous le faites 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 pour donner cet avis au salarié. 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	Délais de l’avis
10 à moins de 100	8 semaines
100 à moins de 300	12 semaines
300 salariés et plus	16 semaines

L’avis de cessation d’emploi	
Service continu du salarié	Délais de l’avis
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

L’importance des délais

Il est important de respecter chacun des délais mentionnés ci-dessus. Si vous ne donnez pas l’avis de licenciement collectif ou l’avis de cessation d’emploi dans les délais requis, vous devrez verser une indemnité à chacun des salariés concernés.

Il en est de même si l’avis donné est d’une durée insuffisante par rapport à la durée requise par la loi. Vous devrez alors verser au salarié une indemnité pour la période qui reste afin que le délai prévu par la loi soit respecté.

Cependant, les deux indemnités ne sont pas cumulatives : vous devrez verser au salarié seulement l’indemnité la plus élevée dans le cas qui le concerne. 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.

Par 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 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 la 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 donne, 2 semaines avant la fermeture, 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. La durée des deux avis étant insuffisante (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. 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 salarié est payé 12,50 \$ de l’heure et que la semaine de travail est de 40 heures, M. Laroche devra verser à chacun de ses salariés la somme de 2 000 \$ (12,50 \$ x 40 heures x 4 semaines). 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 calcul des indemnités

Si vous devez verser une indemnité à vos salariés parce que le délai d’avis donné était insuffisant par rapport à la durée requise par la loi, voici comment vous devez calculer le montant de l’indemnité.

Avis de licenciement collectif : l’indemnité est égale au salaire habituel auquel le salarié aurait eu droit pour une période égale à celle de la durée prévue de l’avis, ou pour la durée qui reste afin que le délai soit respecté, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Avis de cessation d’emploi : l’indemnité est égale au salaire habituel auquel le salarié aurait eu droit pour une période égale à celle de la durée prévue de l’avis, ou pour la durée qui reste afin que le délai soit respecté. Le salaire doit être augmenté des pourboires déclarés ou attribués, mais les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.

Le contenu de l’avis

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

- le nom et 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.

* Un licenciement collectif au sens de la Loi sur les normes du travail 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 10 salariés d’un même établissement au cours d’une période de deux mois consécutifs ».