



ADP Workforce Now® Services complets

# Conseil RH

Le 5 juillet 2016

## Exigences en matière de licenciement collectif

Au cours des derniers mois, un certain nombre d'entreprises ont annoncé leur décision de réduire leurs effectifs. Différents motifs ont été évoqués pour ces licenciements : économie chancelante, chute du prix du pétrole, pénurie de travail ou tout simplement décision de procéder à une restructuration pour réduire davantage les coûts en termes de main d'œuvre. Cependant, quelle que soit la raison, chaque employeur doit se conformer à un certain nombre d'exigences en vertu des diverses lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur.

Cette semaine, le Conseil RH porte sur les obligations de l'employeur en cas de licenciement collectif. Il indique les directives à suivre pour rester dans le cadre légal, ce pour chaque juridiction.

### **Sommes-nous tenus de remettre un avis de licenciement collectif?**

Selon la juridiction où l'employeur exerce ses activités, et en fonction du nombre d'employés concernés, l'employeur peut avoir l'obligation de donner un préavis de licenciement aux employés visés :

<b>Juridiction</b>	<b>Éléments déclencheurs de licenciement collectif</b>
Fédéral	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines
Colombie-Britannique	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois
Alberta	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Saskatchewan	10 employés ou plus sur un même site une période de 4 semaines
Manitoba	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines

Ontario	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Québec	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois
Nouvelle-Écosse	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Nouveau-Brunswick	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Île-du-Prince-Édouard	Aucune exigence particulière en vertu des normes d'emploi
Terre-Neuve-et-Labrador	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines
Yukon	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines (ne s'applique pas aux employés syndiqués – consulter la convention collective)
Territoires du Nord-Ouest	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Nunavut	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines

En règle générale, les employeurs peuvent choisir de demander à leurs employés de travailler durant la période de préavis ou de leur verser une indemnité égale au salaire qu'ils auraient reçu pendant cette période. De plus, selon la juridiction où ils se trouvent, les employeurs peuvent être assujettis à des exigences supplémentaires, comme la formation de comités d'aide au reclassement, l'affichage et/ou l'envoi d'un avis destiné aux autorités administratives concernées (par ex., un ministre, un ministère et/ou une commission) et, le cas échéant, au syndicat. Les employeurs peuvent également être assujettis à des exigences de préavis supplémentaires en vertu d'une convention collective.

En outre, dans certaines juridictions comme les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, si un employé licencié a travaillé pour le même employeur à diverses occasions précédentes et qu'il a été réembauché dans les 90 jours suivant une précédente mise à pied, le service continu avant cette mise à pied est également pris en considération pour déterminer le délai du préavis devant être donné à cet employé en vertu des normes d'emploi.

### **Pouvons-nous choisir quels employés seront licenciés?**

Sauf dans une situation où l'employeur est lié par une convention collective (les employeurs liés par une convention collective doivent s'assurer de bien suivre la procédure prévue par celle-ci), il relève de la discrétion de l'employeur de choisir quels employés seront licenciés. Toutefois, cette décision doit être objective. Les

employeurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils licencient un employé qui bénéficie d'un congé protégé en vertu des normes d'emploi ou du travail (comme les congés de maternité, les congés parentaux, les congés de maladie, etc.). Les employeurs ne doivent pas mettre fin à l'emploi d'un employé pour la seule raison que cette personne est en congé, même dans une situation de licenciement collectif.

### **Y a-t-il d'autres sommes que nous sommes tenus de payer?**

En plus des exigences en matière de préavis énoncées ci-dessus (ou d'indemnité tenant lieu de préavis), les employeurs de l'Ontario et ceux régis par le *Code canadien du travail* sont également tenus de verser aux employés une indemnité de cessation d'emploi en vertu des lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur. Par ailleurs, la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario (2000)* exige que l'employeur maintienne en vigueur les avantages sociaux des employés tout au long de la période de préavis.

Il est également possible que les employeurs d'employés syndiqués doivent, en vertu de la convention collective, se conformer à d'autres exigences, comme un délai de préavis plus long ou des paiements supplémentaires, qui ne sont pas imposées par les lois sur les normes d'emploi en vigueur.

Certains employés non-syndiqués peuvent également avoir droit à un délai de congé raisonnable qui serait d'une plus longue durée en vertu du *Code civil du Québec* (ou de la *common law* si l'employé licencié travaille ailleurs qu'au Québec). Le délai de congé raisonnable, ou l'indemnité s'y substituant, dépendent d'un certain nombre de facteurs tels que le nombre d'années de service de l'employé licencié, son âge, le poste occupé, etc.

### **Que devons-nous faire pour nous préparer?**

Les employeurs qui envisagent un licenciement collectif doivent veiller à ce que le processus de licenciement soit coordonné. Comme c'est le cas pour toute cessation d'emploi, les employeurs devraient envisager de consulter un conseiller juridique externe (si l'entreprise n'en compte pas à l'interne).

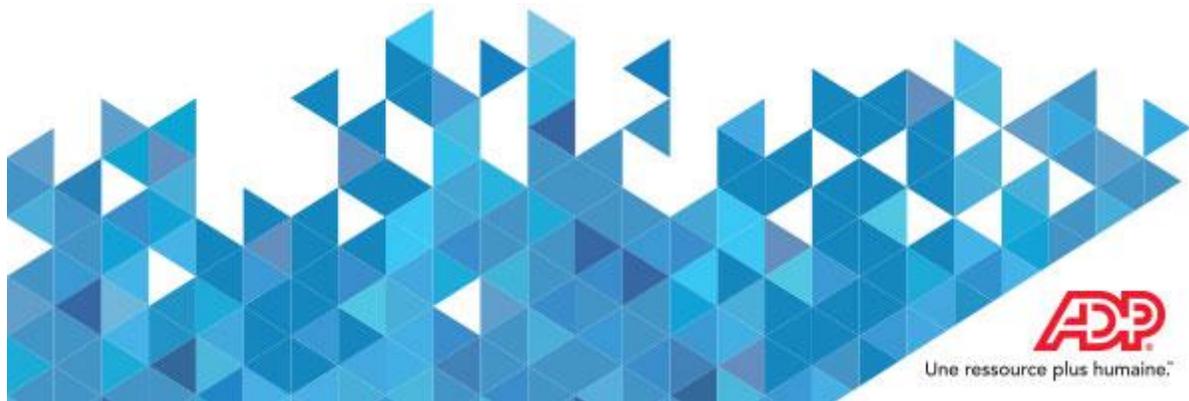
Avant d'effectuer le licenciement collectif, il convient de calculer le délai minimal de préavis à donner et le montant d'indemnité minimal à verser pour chaque employé, en vertu des lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur. Lorsque la loi l'exige, les employeurs doivent veiller au maintien des avantages sociaux tout au long de la période de préavis prévue par les normes du travail et d'emploi.

Les employeurs doivent également vérifier l'offre/le contrat d'emploi de chaque employé licencié (sauf si cette personne travaille au Québec) pour voir si les parties sont liées par une clause de cessation d'emploi valide. Les montants prévus dans une telle clause de cessation d'emploi doivent être versés à l'employé pour

respecter ladite clause. S'il y a lieu, il peut aussi s'avérer nécessaire de calculer le délai de congé raisonnable en vertu du *Code civil du Québec* ou de la *common law*. Ce délai ou le montant y tenant lieu comprend le délai ou le(s) montant(s) prévu(s) en vertu des normes du travail et d'emploi. Si des sommes sont versées, il est sage de veiller à obtenir de l'employé une confirmation écrite qu'il a bien reçu le paiement de ces montants supplémentaires.

Les employeurs devraient également envisager de déployer un plan de communication à destination des employés – autant à ceux qui ont été licenciés qu'à ceux qui restent – et, potentiellement, aux clients et aux médias. Les employeurs doivent aussi fournir aux autorités compétentes (ministères, commissions ou responsables des normes du travail/d'emploi) un avis de licenciement collectif. Des délais rigoureux doivent être respectés. Cet avis doit généralement être remis à la date du licenciement collectif ou avant.

Pour tout autre renseignement portant sur les sujets discutés dans le présent Conseil RH, y compris les exigences applicables en matière de préavis et d'affichage, ainsi que toute autre question de conformité législative et réglementaire, veuillez communiquer avec votre Gestionnaire des relations clients ou l'équipe de service d'ADP Workforce Now Services complets. Ce Conseil RH, ainsi que les autres éditions des Conseils RH et Alertes RH émises par ADP Workforce Now Services complets, sont disponibles dans la bibliothèque de gestion du capital humain via le portail d'ADP Workforce Now Services complets.



Le présent Conseil RH ainsi que son contenu sont transmis à titre informatif et ne peuvent aucunement être interprétés comme un avis juridique. Le logo d'ADP et ADP Workforce Now Services complets sont des marques de commerce enregistrées d'ADP, LLC. Le contenu qui vous a été transmis dans le présent Conseil RH vise à vous fournir des renseignements pratiques portant sur le sujet discuté et il est entendu qu'ADP ne vous fournit aucunement des conseils juridiques ou tout autre service professionnel. ADP ne fournit pas de service juridique dans le cadre d'ADP Workforce Now Services complets. Bien qu'ADP vise à vous fournir des renseignements à jour, la loi est régulièrement modifiée et la législation peut varier dépendamment de la juridiction dans laquelle vous faites affaire. La présente vous a été transmise à titre informatif et ne tient aucunement lieu d'avis juridiques ou de substitut à votre jugement professionnel. Vous êtes invité à valider la loi applicable dans la juridiction dans laquelle vous faites affaire et de faire appel à des conseillers expérimentés afin d'obtenir leurs conseils juridiques. Soyez avisés que tout appel fait à ADP ou par cette dernière peut être surveillé ou enregistré.

Ce message et son contenu sont transmis par la Compagnie ADP Canada dans le cadre des services ADP Workforce Now Services complets achetés par votre entreprise et visent à vous fournir des connaissances pertinentes et les meilleures pratiques en ressources humaines, ainsi que des informations relatives à la conformité.

ADP et le logo d'ADP sont des marques de commerce déposées d'ADP, LLC. ADP Une ressource plus humaine. est une marque de service d'ADP, LLC. Toutes les autres marques de commerce et de service appartiennent à leurs détenteurs respectifs. © Compagnie ADP Canada, 2016.