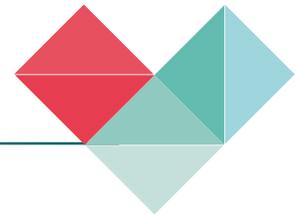




Renseignements sur **LES NORMES DU TRAVAIL**

10 DROITS RELATIFS À LA CESSATION D'EMPLOI



Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La Partie III du *Code canadien du travail* établit les droits des employés quant à la cessation d'emploi et encadre les licenciements individuels, les indemnités de départ, les congédiements injustes et les licenciements collectifs.

Les questions et réponses suivantes visent les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. La publication [No 1 - Sommaire](#) décrit les types d'entreprises qui sont assujettis au *Code*.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

1 Quel type d'avis ou d'indemnité de préavis doit être remis à un employé qui est licencié?

L'employeur doit aviser l'employé par écrit de son intention de mettre fin à son emploi au moins deux semaines avant la date prévue du licenciement. À défaut de fournir ce préavis écrit, l'employeur doit payer à l'employé deux semaines de salaire à son taux normal de rémunération.

2 L'employeur est-il toujours tenu de donner un préavis écrit de licenciement individuel ou de verser une indemnité en guise de préavis?

L'employeur est tenu de respecter l'obligation de donner un préavis de licenciement ou, à défaut, de verser une indemnité, sauf dans les cas suivants :

- a) l'employé n'a pas travaillé sans interruption pour l'employeur pendant au moins trois mois;
- b) l'employé met fin à son emploi volontairement;
- c) l'employé fait l'objet d'un congédiement justifié;
- d) il s'agit d'une mise à pied qui ne constitue pas, aux sens du *Code*, une cessation d'emploi (se reporter à la question 6);
- e) lorsque le contrat prévoit une fin et que le travail prend fin à cette date.

3 Le Code exige-t-il d'un employé de remettre un avis à son employeur lorsqu'il met fin à son propre emploi?

Non. Toutefois, si un contrat de travail stipule de le faire, l'employé peut être tenu de fournir un tel avis à son employeur.

INDEMNITÉ DE DÉPART

4 Dans quelles circonstances un employé a-t-il droit à une indemnité de départ?

L'employé qui a travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins 12 mois a droit à une indemnité de départ.

5 De quelle façon l'indemnité de départ est-elle calculée?

L'indemnité de départ correspondra au plus élevé des deux montants suivants : deux jours de salaire pour chaque année complète d'emploi ou cinq jours de salaire.

6 Y a-t-il des absences au travail qui n'interrompent pas la continuité d'emploi?

Oui. Les absences qui n'interrompent pas la continuité d'emploi sont : les mises à pied qui ne sont pas considérées comme une cessation d'emploi en vertu du *Code* (se reporter à la question 4) et les absences autorisées ou tolérées par l'employeur.

7 Un employeur est-il tenu de verser une indemnité de départ dans toutes les situations?

Un employeur est tenu de verser une indemnité de départ dans toutes les situations, sauf dans les cas suivants :

- a) la mise à pied n'entraîne pas une cessation d'emploi;
- b) un contrat de travail prévoit une date de fin et que le travail prend fin à cette date;
- c) un employé fait l'objet d'un congédiement justifié;
- d) un employé démissionne ou met fin à son emploi.

MISE À PIED

8 Une mise à pied est-elle considérée comme une cessation d'emploi?

Non. Certains types de mise à pied ne constituent pas des cessations d'emploi, notamment dans les cas suivants :

- a) lorsque l'employé est mis à pied à la suite d'une grève ou d'un lockout;
- b) lorsque la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins;
- c) lorsque la durée de la mise à pied est de plus de trois mois, sans toutefois dépasser 12 mois, et que l'employé conserve son droit de rappel, conformément à la convention collective.

9 Qu'arrive-t-il lorsqu'un employeur n'est pas en mesure de rappeler au travail un employé mis à pied?

La mise à pied devient une cessation d'emploi et l'employeur doit alors verser une indemnité de départ à l'employé. De plus, si l'employeur n'a pas donné un avis de cessation d'emploi à l'employé, il doit aussi lui verser une indemnité de préavis.

10 Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé mis à pied ne retourne pas au travail après avoir été rappelé?

Si l'employé ne retourne pas au travail après un rappel, il met fin à son emploi et n'a pas droit à l'indemnité de départ et à l'indemnité de préavis.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La Partie III du *Code canadien du travail* prévoit les démarches qu'un employé doit entreprendre pour déposer une plainte lorsqu'il se croit injustement congédié.

11 Quels employés peuvent se prévaloir de la protection contre le congédiement injuste?

Tous les employés, sauf les directeurs, ayant travaillé pendant au moins 12 mois consécutifs pour le même employeur et n'étant pas couverts par une convention collective.

Pour en savoir plus sur les dispositions relatives au congédiement injuste du *Code canadien du travail*, reportez-vous à la publication No 8 – *Congédiement injuste*.

LICENCIEMENT COLLECTIF

12 En quoi consiste un licenciement collectif?

Un licenciement collectif s'entend du licenciement de 50 employés ou plus d'un seul établissement à une même date ou au cours d'une période ne dépassant pas quatre semaines.

13 Que doit faire un employeur qui prévoit procéder à un licenciement collectif?

Lorsqu'un licenciement collectif est prévu, un employeur relevant de la compétence fédérale est tenu de faire parvenir un avis écrit au ministre du Travail au moins 16 semaines avant la date prévue des licenciements. L'employeur est également tenu de collaborer avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada pour remettre aux employés touchés un relevé écrit des prestations et établir un comité mixte de planification.

En plus de l'avis donné au ministre du Travail, l'employeur doit remettre un avis écrit à chaque employé touché par le licenciement.

14 Qu'entend-on par établissement?

Un établissement est déterminé de l'une des deux façons suivantes :

1. Selon la définition incluse dans l'[Annexe I du Règlement du Canada sur les normes du travail](#) qui s'applique aux employeurs suivants :
 - a) Canadien pacifique limitée;
 - b) Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
 - c) Via rail Canada inc.;
 - d) Air Canada;
 - e) Bell Canada.
2. Dans le cas des employeurs relevant de la compétence fédérale, l'établissement est déterminé en consultant la [Région économique de l'assurance-emploi](#) appropriée.

15 De quelle façon la période de quatre semaines consécutives est-elle établie?

La période de quatre semaines commence à la date à laquelle le premier employé visé par le licenciement collectif est licencié et se termine quatre semaines après.

Exemple	Nombre d'employés touchés par semaine														S'agit-il d'un licenciement collectif?
	0	1	0	0	48	49	0	1	0	0	1	49	0	0	
1 Semaine		1	2	3	4										Non
2 Semaine					1	2	3	4							Oui
3 Semaine											1	2	3	4	Oui

Exemple 1 : Dans cet exemple, 49 employés sont licenciés. Il ne peut pas s'agir d'un licenciement collectif puisque moins de 50 employés sont touchés au cours de la période de quatre semaines.

Exemple 2 : Dans cet exemple, 98 employés sont licenciés. Il peut alors s'agir d'un licenciement collectif puisque plus de 50 employés sont touchés au cours de la période de quatre semaines.

Exemple 3 : Dans cet exemple, 50 employés sont licenciés. Il peut alors s'agir d'un licenciement collectif puisque 50 employés sont touchés au cours de la période de quatre semaines.

16 Quels renseignements un employeur doit-il inclure dans l'avis?

Un avis de licenciement collectif doit comprendre les renseignements suivants :

- a) le nom de l'employeur;
- b) l'industrie, le secteur d'activité ou le type d'entreprise de l'employeur;
- c) le lieu ou l'établissement où les employés touchés travaillent;
- d) le nombre d'employés touchés (qu'ils soient syndiqués ou non syndiqués);
- e) la ou les dates de licenciement;
- f) les renseignements sur le syndicat, s'il y a lieu;
- g) le ou les motifs du licenciement collectif.

Pour donner un avis au ministre au licenciement collectif, l'employeur peut utiliser un [formulaire prévu](#) à cet effet.

17 À qui un employeur doit-il remettre l'avis de licenciement collectif?

L'avis écrit de licenciement collectif doit être envoyé au :

ministre du Travail, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, et une copie au :

ministre de l'Emploi et du Développement social Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J9; et à la

Commission de l'assurance-emploi du Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J9.

Une copie de l'avis doit également être remise au syndicat qui représente les employés touchés. En l'absence de syndicat, une copie de l'avis doit être remise à tous les employés touchés. Cette obligation peut être remplie en affichant l'avis dans le lieu de travail, à un endroit où les employés touchés peuvent le voir. L'avis peut également être affiché par voie électronique, tant que tous les employés touchés ont accès au système électronique permettant l'affichage de l'avis.

18 À quoi un employé a-t-il droit lors d'un licenciement collectif?

Dès que possible, mais au moins deux semaines avant la dernière journée de travail, l'employeur doit fournir à l'employé un relevé des prestations faisant état du salaire, de l'indemnité de vacances accumulée et de l'indemnité de départ qui lui seront versés. De plus, les renseignements sur toute autre prestation doivent y être inclus.

Au terme de leur emploi, les employés touchés par un licenciement collectif doivent recevoir :

- tout salaire impayé, y compris la rémunération des heures supplémentaires et la ou les indemnités de jour(s) férié(s);
- la paye de vacances;
- l'indemnité de cessation d'emploi (indemnité de préavis), si l'avis écrit n'a pas été remis au moins deux semaines avant le licenciement; et
- l'indemnité de départ, si l'employé a accumulé plus de 12 mois de service.

19 Qu'est-ce qu'un comité mixte de planification?

Un comité mixte de planification est mis en place par l'employeur dans le but d'élaborer un programme d'adaptation visant à limiter les impacts négatifs du licenciement collectif sur les employés touchés. Les mesures d'adaptation peuvent comprendre des primes de retraite anticipée, une réaffectation ou de la formation au sein de l'entreprise ou encore de l'aide à la recherche d'emploi.

Un comité mixte de planification est formé lorsque l'avis est remis et demeure en place jusqu'à la fin de la période visée par l'avis. Cette période est généralement de 16 semaines. Les membres du comité sont des représentants des employés et de l'employeur et doivent tenir leur première réunion dans les deux semaines suivant la remise de l'avis au ministre.

Dans les six semaines suivant la remise de l'avis, le comité doit avoir élaboré un programme d'adaptation à l'intention des employés touchés faisant état des mesures d'adaptation.

Si aucun programme d'adaptation n'est mis en place en six semaines ou si certains membres ne sont pas satisfaits du programme proposé, le représentant des employés ou le représentant de l'employeur doit demander au ministre du Travail de nommer un arbitre afin de régler le différend.

20 L'employeur peut-il obtenir une exemption des dispositions relatives au licenciement collectif?

Oui. Un employeur peut présenter une demande d'exemption pour l'une ou l'ensemble des obligations suivantes :

- a) fournir et afficher l'avis écrit de 16 semaines indiquant l'intention de procéder à un licenciement collectif;
- b) fournir le relevé des prestations à chacun des employés touchés;
- c) former un comité mixte de planification.

Pour qu'un employeur se voie accorder une exemption, il doit démontrer que les obligations prévues aux dispositions relatives au licenciement collectif :

- a) porterait atteinte aux intérêts des employés touchés ou de l'employeur;
- b) causerait un grave préjudice au fonctionnement de l'établissement de l'employeur;
- c) ne serait pas nécessaire puisque des mesures semblables sont prévues dans une convention collective ou établies dans le programme d'adaptation des employés.

Une demande d'exemption peut être soumise en remplissant le formulaire disponible à partir du site Web de Service Canada : <http://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Profil.html?Group=HRSDC/LAB/LS> et en l'envoyant au ministre du Travail, à Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Cette publication est publiée à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ainsi que leurs modifications.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html> ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le [formulaire Contactez-nous](#) du Programme du travail.

Renseignements sur les normes du travail - 10 Droits relatifs à la cessation d'emploi

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : canada.ca/publiccentre-EDSC

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués (gros caractères, braille, MP3, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou PDF accessible) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

Cat. No.: Em7-1/10-2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-29870-2

ESDC

Cat. No.: LT-171-03-19F