

La fiche Juridique

Heenan Blaikie



M^e Richard Gaudreault



M^e Simon-Pierre Paquette

Le licenciement et les mises à pied pour motifs économiques : une mise au point

La situation économique actuelle fait en sorte qu'un nombre croissant d'entreprises envisagent de procéder à des licenciements ou des mises à pied afin de diminuer leurs coûts d'exploitation. Dans ces circonstances, il convient de revoir succinctement les différents enjeux juridiques inhérents à de telles décisions.

I. LES PRÉAVIS ET INDEMNITÉS DE FIN D'EMPLOI

Il importe tout d'abord de souligner que le fait de cesser temporairement d'offrir du travail à un salarié (mise à pied) ou de mettre fin à son emploi de façon permanente (licenciement) *en raison de motifs économiques* n'est pas illégal au Québec. Le choix des salariés qui seront affectés par une telle décision devra cependant être fondé sur des critères neutres, objectifs, aisément mesurables et bien documentés.

La légalité d'un licenciement ou d'une mise à pied pour motifs économiques ne signifie cependant pas que les employeurs y ayant recours n'ont aucune obligation à l'égard des salariés concernés !

A. La Loi sur les normes du travail

La *Loi sur les normes du travail*¹ prévoit deux types de préavis de fin d'emploi, soit le préavis *individuel* et le préavis *collectif*, lesquels ne sont pas cumulatifs et visent des objectifs distincts.

En vertu de cette loi, un employeur doit, sous réserve de certaines exceptions, donner un préavis individuel à un salarié en cas de mise à pied de six mois ou plus ou de licenciement, lorsque cette décision est fondée sur des considérations économiques. La durée de ce préavis variera selon l'ancienneté et pourra atteindre huit semaines pour un salarié ayant dix ans ou plus de service continu dans l'entreprise.

Mettre un terme à une relation d'emploi constitue un processus apparemment simple alors que la réalité est parfois tout autre.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit aussi l'obligation pour tout employeur d'aviser le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale avant de procéder à un *licenciement collectif*, ce que la loi décrit comme le fait de mettre à pied pendant six mois ou plus ou de licencier dix salariés ou plus travaillant dans un même établissement, au cours d'une période de deux mois consécutifs. La durée de cet avis de *licenciement collectif*, contrairement au préavis *individuel* décrit précédemment, variera selon le nombre de salariés touchés. Le préavis minimal sera de huit semaines dans un cas impliquant dix salariés ou plus, mais pourra atteindre jusqu'à seize semaines advenant que 300 salariés ou plus soient affectés.. ►

B. Le droit à un « préavis raisonnable » de fin d'emploi en vertu du *Code civil du Québec*

En plus de ce qui précède, le *Code civil du Québec*² prévoit que tout employeur mettant un terme à l'emploi d'un salarié pour motifs économiques doit lui donner un délai de congé, dont la fonction est similaire au préavis de cessation d'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, à la différence du préavis prévu par la *Loi sur les normes du travail*, le *Code civil* ne dicte pas la durée spécifique de ce délai de congé, au-delà du fait qu'il doit être « raisonnable ». Sa durée variera selon plusieurs critères, dont notamment la nature de l'emploi qu'occupait le salarié, son âge, son ancienneté au sein de l'entreprise, le fait d'avoir quitté un autre emploi rémunérateur pour se joindre à son employeur actuel et la difficulté pour lui de se retrouver un autre emploi comparable en temps opportun.

La durée d'un délai de congé sera donc différente selon les faits de chaque dossier et pourra varier entre quelques semaines et des périodes pouvant atteindre de 18 à 24 mois dans certains cas exceptionnels.

Les gestionnaires d'entreprises syndiquées seront par ailleurs intéressés d'apprendre qu'un salarié syndiqué n'a pas droit de réclamer le délai de congé raisonnable prévu au *Code civil du Québec*. Les droits d'un salarié syndiqué lors d'une fin d'emploi pour motifs économiques seront limités aux préavis de cessation d'emploi prévus à la *Loi sur les normes du travail* et à toute indemnité à cet effet prévue dans sa convention collective.

II. CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

Pendant l'une ou l'autre de ces périodes de préavis, un salarié devra continuer de se présenter au travail comme auparavant et percevra son salaire en contrepartie de sa prestation de travail. Plusieurs employeurs choisissent cependant de verser une indemnité compensatrice en remplacement d'un préavis travaillé, dont la valeur sera équivalente au salaire habituel qui aurait été perçu par le salarié pendant la durée de la période de préavis.

Certaines initiatives gouvernementales peuvent permettre de réduire ou même d'éliminer la nécessité d'avoir recours à des licenciements ou à des mises à pied. Le gouvernement du

Canada offre notamment un programme de travail partagé, lequel permet de réduire la semaine de travail de certains employés au lieu de les licencier. Durant les journées de travail ainsi retranchées de leur horaire, les salariés concernés recevront des prestations d'assurance-emploi en remplacement de leur salaire régulier. La masse salariale de l'entreprise s'en trouvera réduite, alors que les conséquences financières de cette mesure pour les salariés seront minimisées. De plus, en procédant par le biais d'un tel programme, un employeur pourra différer ou même possiblement éviter de devoir verser les indemnités de cessation d'emploi décrites précédemment, réalisant du même coup des économies substantielles.

D'autres solutions en apparence attrayantes afin de réduire les coûts d'exploitation d'une entreprise, comme par exemple le fait d'imposer unilatéralement des réductions salariales, peuvent cependant être interprétées par les tribunaux comme constituant des congédiements déguisés et ultimement se révéler fort coûteuses.

Enfin, tout employeur offrant des indemnités de départ excédant les normes minimales prévues par la *Loi sur les normes du travail* devrait s'assurer d'obtenir de la part du personnel concerné la signature de quittances le libérant de tout risque de poursuite judiciaire ultérieure.

Advenant que des licenciements ou des mises à pied soient inévitables, des solutions imaginatives et une habile gestion des dossiers permettront ainsi d'épargner temps et argent, de même que de réduire considérablement le risque de voir le processus se judiciairiser. ■

Pour en savoir davantage sur le sujet, consultez notre bulletin « Le licenciement et les mises à pied pour motifs économiques : considérations juridiques », dans la section « Publications » de notre site Web, à l'adresse heenanblaikie.com.

Pour plus d'information sur notre pratique en droit du travail et de l'emploi, veuillez communiquer avec :

Gary S. Rosen • 514 846.2229 • grosen@heenan.ca

1 L.R.Q., c. N-1.1.

2 L.Q. 1991, c. 64.