



UNE ÉQUIPE STRATÉGIQUE



BCF MET 18 ÉQUIPES DE SPÉCIALISTES À LA DISPOSITION DE SES CLIENTS. CE SONT NOS 18 ÉQUIPES STRATÉGIQUES.

Chez BCF, nous savons que vous n'avez pas besoin que de simples avocats. Les membres de notre équipe stratégique Droit du travail et de l'emploi possèdent l'expertise et l'expérience pour vous conseiller efficacement. Négociation de conventions collectives, rédaction de politiques d'entreprises, conseils dans la gestion des ressources humaines et représentation devant les tribunaux : voilà quelques-uns des services où l'expertise de notre équipe vous permettra d'atteindre vos objectifs.

...et tout devient possible.

bcf.ca

Nancy Boyle
Associée et coresponsable de
l'équipe stratégique
Droit du travail et de l'emploi

« LE PRIX DE LA RÉORGANISATION »

Bien que certains experts prévoient que le Québec évitera une récession, il semble y avoir un consensus voulant que l'économie canadienne et québécoise subisse actuellement un certain fléchissement. Afin de retrouver le chemin de la rentabilité, certaines entreprises seront malheureusement forcées de procéder au licenciement de plusieurs salariés à leur service. Lorsque la réorganisation de l'entreprise passe par le licenciement de plus de dix salariés, ce qui peut survenir également en cas de fermeture partielle ou totale d'un établissement, il est fondamental pour un employeur de connaître les règles qui régissent le licenciement collectif afin d'être en mesure de planifier l'impact économique du versement éventuel des indemnités de licenciement.

Les règles régissant le licenciement collectif diffèrent selon que l'entreprise est de juridiction provinciale ou fédérale. La grande majorité des entreprises sont de juridiction provinciale. Tombent par ailleurs sous le couvert de la législation fédérale, à titre d'exemples, les entreprises œuvrant dans le domaine ferroviaire, celui de la radiodiffusion ou de la télédiffusion, du transport interprovincial ou international par voie terrestre ou par eau, des aéroports, du transport aérien et des banques.

Dans la mesure où la législation provinciale s'applique, un avis de licenciement collectif devra être donné dès que l'employeur met

fin à l'emploi d'au moins 10 salariés d'un même établissement, et ce, à l'intérieur d'une période de deux mois consécutifs. Tant les salariés syndiqués que ceux qui ne le sont pas sont visés par cette règle. On évitera toutefois d'inclure certains individus, notamment ceux ne justifiant pas trois mois de service continu, de même que ceux que l'on qualifie de cadres supérieurs. Quant à la notion d'établissement, elle s'entend d'un endroit physique – une usine, un atelier ou une boutique – où l'employeur mène ses activités.

La durée de l'avis de licenciement variera en fonction du nombre de salariés qui devront être licenciés : 8 semaines pour 10 à 99 salariés, 12 semaines pour 100 à 299 salariés et 16 semaines pour 300 salariés et plus. Si aucun avis n'est donné au salarié ou si la durée de l'avis est insuffisante, l'employeur aura l'obligation de lui verser une indemnité équivalente à son salaire habituel, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il était tenu. Dans certains cas donc, omettre de donner un avis d'une durée suffisante oblige l'employeur à déboursier une somme équivalente à 16 semaines du salaire habituel d'un salarié, et ce, pour chacun des salariés licenciés!

Dans certains cas donc, omettre de donner un avis d'une durée suffisante oblige l'employeur à déboursier une somme équivalente à 16 semaines du salaire habituel d'un salarié, et ce, pour chacun des salariés licenciés!

D'un point de vue stratégique, l'employeur conserve le choix soit de donner un avis tout en requérant une prestation de travail, soit de verser une indemnité équivalente. Dans certaines circonstances, il peut être approprié de verser une indemnité, pour éviter par exemple que le moral et la qualité du travail des salariés qui ne sont pas licenciés ne soient indûment affectés par la présence de leurs collègues licenciés. Il peut également être de mise, dans un tel contexte, d'offrir de l'aide psychologique à l'ensemble des salariés de l'entreprise. À tout événement, seuls un

cas de force majeure ou encore la survenance d'un événement imprévu empêchant l'employeur de respecter la durée de l'avis peuvent dispenser ce dernier de verser une indemnité.

Enfin, il y a lieu de préciser que l'indemnité légale de fin d'emploi à laquelle a droit tout salarié qui voit son contrat de travail résilié ne peut être

cumulée à l'indemnité de licenciement collectif, le salarié ayant toutefois le droit de recevoir la plus élevée des indemnités auxquelles il est admissible.

Qu'en est-il maintenant de l'application des règles du licenciement collectif pour les entreprises de juridiction fédérale? Selon la législation fédérale, avant de procéder à un licenciement simultané ou échelonné

sur au plus quatre semaines de cinquante employés ou plus, l'employeur doit en aviser le ministre au moins 16 semaines à l'avance. Il est à noter que la transmission de cet avis ne dispense pas l'employeur de l'obligation de donner au salarié un préavis de licenciement individuel ou, à défaut de préavis, de lui verser une indemnité tenant lieu de ce préavis. Contrairement à la législation provinciale, un employé n'aura pas droit à une indemnité tenant lieu du préavis de 16 semaines si l'employeur omet de respecter le délai de 16 semaines.

En définitive, nul doute qu'une bonne dose d'anticipation de l'évolution de la situation de l'entreprise doublée d'une maîtrise adéquate des règles applicables à l'avis de licenciement collectif permettra à un employeur vigilant de minimiser le coût financier inhérent à un licenciement collectif. À ce titre, la meilleure façon de faire dans les circonstances est encore de procéder par la voie de la signature d'une transaction et d'une quittance. Après tout, si le respect des dispositions sur le licenciement collectif a un prix, mieux vaut prévenir une éventuelle contestation et acheter du même coup une paix industrielle.

Nancy Boyle et Patrick Glaude, tous deux membres de l'équipe stratégique Droit du travail et de l'emploi. Ils peuvent être joints respectivement au 514-397-2281 ou nboyle@bcf.ca et au 514-397-2613 ou p glaude@bcf.ca