



- Sommaire -

- [Un oubli qui peut coûter cher...](#)
- [Où s'arrête la conciliation travail-famille ?](#)

▲ **Un oubli qui peut coûter cher...**

L'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit qu'un employeur est tenu de donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour 6 mois ou plus. Cet avis peut atteindre 8 semaines si l'employé justifie plus de 10 années d'ancienneté au sein de l'entreprise. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à cet article dans les délais doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit [1].

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur transmet à ses employés un avis de licenciement collectif ? Est-il toujours tenu de fournir à ses employés un avis écrit de fin de contrat ? Récemment, l'arbitre Francine Lamy a rendu une décision lourde de conséquences pour les employeurs confrontés à cette problématique [2].

À son sens, la loi est sans équivoque : expressément, l'article 84.0.4 LNT édicte que l'employeur qui donne l'avis de licenciement collectif n'est pas dispensé de transmettre l'avis de cessation d'emploi. D'autant plus que l'avis de licenciement collectif n'est pas donné aux salariés, mais bien au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les deux avis étant indépendants, l'employeur qui procède à un licenciement collectif doit donner le préavis de cessation d'emploi prévu à la loi et à la convention collective :

« [108] Ici, la mention cruciale à la réalisation de l'objectif poursuivi par le législateur est celle de la date de la fin du contrat de travail, car la protection offerte par la loi se résume essentiellement au délai, qui constitue la substance de la norme. Sans elle, l'avis est vidé de tout effet utile et dénaturé, remis en vain comme le montrent avec éloquence les faits de notre affaire. L'avis qui ne mentionne pas la date du licenciement n'accorde en réalité aucun préavis de cessation d'emploi au salarié, ne lui procure aucun bénéfice. Celui-ci ne sait toujours pas quand l'employeur mettra fin à son emploi, doit encore attendre pour le savoir et alors, il est privé de la protection que la norme veut lui accorder.

[109] Simplement dit, l'employeur qui informe verbalement un salarié de la date de son licenciement et le fait dans un délai plus court que celui imposé contrevient à la clause 9.12 de la convention collective ainsi qu'à l'article 82 de la LNT. »

La manière de mettre fin à un emploi est considérée importante et la rupture brutale du contrat de travail d'un salarié, après plusieurs années passées à travailler dans une entreprise, est justement ce que la loi veut éviter. L'employeur a un devoir de prévoyance à l'égard du licenciement de ses salariés et il a le fardeau d'établir qu'il s'en est acquitté. Un avis qui ne mentionne pas la date du licenciement des salariés et qui ne les informe pas de la fin de leur emploi, ne répond pas aux exigences prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

L'employeur qui, contrairement à la loi, ne donne pas aux salariés un préavis écrit de leur licenciement ni un avis écrit de la fin de leur emploi dans le délai prévu de 4 ou 8 semaines précédant la rupture d'emploi, selon le cas, devra leur verser une indemnité équivalant à leur salaire habituel pour la durée du préavis qui aurait dû leur être accordé.

Un oubli qui pourrait coûter cher...

Auteur : Me Nicolas Leclerc

[1] Art. 83 LNT

[2] *Fraternité Nationale des Forestiers et Travailleurs d'Usine (section locale 299) c. Rodi Design inc.*, 2010 CanLII 23177

▲ **Où s'arrête la conciliation travail-famille ?**

Le législateur prévoit expressément le droit à des absences et congés pour raisons familiales ou parentales, et ce, sans conséquence sur l'emploi.

Ainsi, les articles 79.1 et suivants de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) permet la prise de congés en cas de maladie ou d'accident grave d'un proche parent, de disparition d'un enfant mineur ainsi que de suicide ou de décès résultant d'un acte criminel d'un conjoint ou d'un enfant. Des absences sont aussi permises en raison de funérailles, d'un mariage, d'une grossesse, d'une naissance ou d'une adoption.

En vertu de la loi, un employé a même le droit de s'absenter 10 jours par année, sans salaire, pour remplir toute obligation liée « à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint » ou bien « en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ».

Ce dernier type d'absence, parce qu'empreint de subjectivité, peut s'avérer difficile à gérer pour l'employeur. Il importe donc de scruter le comportement du salarié afin de s'assurer que ce dernier n'abuse pas de son droit au congé pour obligations familiales.

Par exemple, il ressort de la jurisprudence qu'une absence peut être justifiée si le salarié a une obligation « morale » de faire passer famille avant travail. En d'autres mots, un comportement raisonnable et compréhensible face à une situation entraînant l'absence du salarié ne doit pas être sanctionné par l'employeur.

Néanmoins, les obligations familiales ne peuvent pas justifier toutes les absences et, dans certains cas, il sera légitime pour l'employeur de sanctionner l'absence d'un salarié.

En effet, il ne faut pas oublier que le contrat de travail, contrat auquel le salarié s'est initialement engagé, comprend l'obligation fondamentale pour ce dernier d'exécuter le travail auquel on s'attend de lui et d'avoir la disponibilité requise par la nature de son emploi.

Ainsi, un employeur n'a pas à permettre à un employé d'être disponible seulement une semaine sur deux pour pallier au fait qu'il a la garde partagée de son enfant. Il en est de même si un employé est incapable de fournir la prestation requise par son contrat de travail en raison de son statut de parent monoparental. Les tribunaux ont jugé que ces situations ne sont pas hors du contrôle d'un salarié et que l'employeur n'a pas à s'en accommoder.

Bref, les situations d'absences et de congés visées par la loi ne sont pas illimitées et ce ne sont pas toutes les raisons de nature familiale ou parentale qui permettent au salarié de passer outre l'obligation de fournir la prestation de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre.

Finalement, le manque de disponibilité peut même devenir matière à sanction, lorsqu'il se répète, que le salarié a été sensibilisé à cet égard et qu'aucune amélioration n'est constatée.

Auteure : Me Véronique Aubé

[clcw.ca](#)

[S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec 15 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 300 ressources dont 150 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip^{MC}* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip^{MC}* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.