

## Marche à suivre pour le travailleur à qui on a annoncé une mise à pied sans rémunération

Vous devriez recevoir un relevé d'emploi

### Annonce de mise à pied



#### 1. Vérification des clauses de la convention collective

##### a. Clause de sécurité d'emploi ou de plancher d'emploi



Si pas le droit

Si pas respectée

##### b. Procédure de mise à pied (Ex. : ancienneté)



Si respectée

Si pas respectée

##### c. Clause de préavis de mise à pied dans la convention collective



Si aucun préavis dans la convention collective ou préavis reçu est moindre que ce que la LNT prévoit

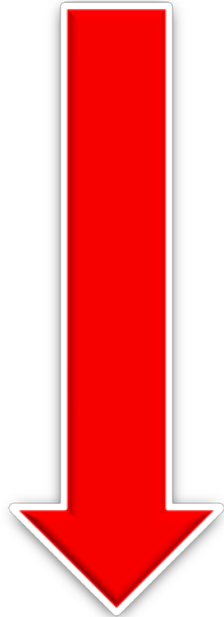
Si pas respectée

Déposer un grief et  
**VALIDER PUISQU'IL**  
est possible que ces  
clauses **NE** s'appliquent  
**PAS** en raison d'une  
**FORCE MAJEURE**

## 2. Préavis *Loi sur les normes du travail*

### a. Préavis individuel

Art. 82 LNT (voir tableau en annexe)



Si mise à pied de moins de 6 mois =  
aucun préavis individuel de la LNT

Si mise à pied de plus de 6 mois : droit au  
préavis de la LNT **SAUF**  
Si la mise à pied résulte d'un **CAS** de  
**FORCE MAJEURE**  
Art. 82.1 LNT

Dépôt de **GRIEF**

ou

Si la convention ne prévoit pas de  
clause de préavis de mise à pied  
dépôt d'une plainte à la CNESST

et

**VALIDER PUISQU'IL** est possible  
que ces clauses ne s'appliquent  
pas en raison d'un cas de force  
majeure

## b. Préavis de licenciement collectif

Art. 84.0.1 LNT (voir tableau en annexe)

Si mise à pied de moins de 6 mois = aucun préavis individuel de la LNT

Si mise à pied de plus de 6 mois : droit au préavis de la LNT

### ATTENTION

Si mise à pied en raison d'un cas de force majeure

Avis de l'employeur dès que possible  
Art. 84.0.5 LNT

Et possibilité qu'aucun préavis ne soit versé

Dépôt de GRIEF

ou

Si la convention ne prévoit pas de clause de préavis de mise à pied  
Dépôt d'une plainte à la CNESST

et

VALIDER PUISQU'IL est possible que ces clauses ne s'appliquent pas en raison d'un cas de force majeure

Si mise à pied et aucun préavis

3. **Demande d'assurance emploi**  
[Service Canada](#)



Si admissible **MAIS** nombre d'heures de travail hebdomadaire réduit temporairement

Voir Programme de travail partagé

4. **Prestation canadienne d'urgence**  
[Agence du revenu du Canada](#) (dès avril 2020)



5. **Demande de solidarité sociale**  
[Travail, emploi et solidarité sociale](#)

## Annexe : Préavis de la LNT

	Préavis individuel	Préavis de licenciement collectif
1. Conditions d'ouverture	<p>Découle d'une cessation de travail du fait de l'employeur ou d'une mise à pied de plus de 6 mois.</p> <p>Art. 82 L.N.T.</p>	<p>Découle d'une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de 6 mois ou plus</p> <p>et</p> <p>qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de 2 mois consécutifs.</p> <p>Art. 84.0.1 L.N.T.</p>
2. Non-application		<p>L'avis de licenciement collectif ne s'applique pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cas d'une mise à pied indéterminée, mais effectivement inférieure à 6 mois;</li> <li>- à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes;</li> <li>- à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out.</li> </ul> <p>Art. 84.0.3 L.N.T.</p>
3. Exclusions	<p>Les salariés non visés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un salarié qui ne justifie pas de 3 mois de service continu;</li> <li>- un salarié dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;</li> <li>- un salarié qui a commis une faute grave;</li> <li>- un salarié dont la fin du contrat ou la mise à pied découle d'une force majeure.</li> </ul>	<p>Les salariés non visés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un salarié qui ne justifie pas de 3 mois de service continu;</li> <li>- un salarié dont le contrat pour une durée déterminée ou une entreprise déterminée expire;</li> <li>- un salarié visé par l'art. 83 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> ;</li> <li>- un salarié qui a commis une faute grave;</li> <li>- un salarié visé par l'art. 3 L.N.T. (garde ou soins d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée,</li> </ul>

	Préavis individuel	Préavis de licenciement collectif
	Art. 82.1 L.N.T.	travailleur de la construction, étudiant travaillant en vertu d'un programme de formation approuvé et un cadre supérieur).  Art. 84.0.2 L.N.T.
4. Qui doit recevoir l'avis?	L'avis doit être donné par écrit au salarié concerné.  Art. 82 L.N.T.	L'avis doit être donné au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans les cas de licenciement pour motif d'ordre technologique ou économique. Art. 84.0.4 et 84.07 L.N.T.  L'avis peut être retardé voir annulé si force majeure. Art. 84.0.5 L.N.T.  Toutefois, l'employeur doit également envoyer un avis personnel à chacun des salariés concernés. Art. 84.0.4 et 82 L.N.T.
5. Avis de fin d'emploi quand le travailleur est en mise à pied	L'avis de fin d'emploi est nul de nullité absolue s'il est donné à un salarié pendant sa période de mise à pied;  <b>Sauf</b> si la durée de l'emploi n'excède pas six mois en raison de l'influence des saisons.  Art. 82 L.N.T.	
6. Affichage		L'employeur doit afficher l'avis donné au ministre dans un endroit visible et accessible pour les salariés et en envoyer une copie au TAT et à l'association accréditée.  Art. 84.0.6 L.N.T.
7. La durée du délai	Le délai est établi en fonction de la durée du service continu du salarié visé :  - Si moins d'un an de service = 1 semaine;	Le délai est établi en fonction du nombre de salariés licenciés :  – 10 à 100 salariés = 8 semaines;  – 100 à 300 salariés = 12 semaines;

	Préavis individuel	Préavis de licenciement collectif
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entre 1 à 5 ans de service = 2 semaines;</li> <li>- entre 5 à 10 ans de service = 4 semaines;</li> <li>- si plus de 10 ans de service = 8 semaines.</li> </ul> Art. 82 L.N.T.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 300 et plus = 16 semaines.</li> </ul> Art. 84.0.4 L.N.T.
<b>8. Indemnité compensatrice</b>	<p>Si l'employeur omet de remettre l'avis prévu ou donne un avis d'une durée insuffisante, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant au salaire habituel du salarié (sans les heures supplémentaires) pour une égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.</p> <p>Art. 83 L.N.T.</p>	<p>Si l'employeur omet de donner l'avis au ministre ou donne un avis insuffisant, il doit verser à chaque salarié licencié une indemnité compensatrice correspondant au salaire du salarié (sans les heures supplémentaires) pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.</p> <p>Art. 84.0.13 L.N.T.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité dans les cas de force majeure. Art. 84.0.13 L.N.T.</li> <li>- Le salarié reçoit l'indemnité la plus élevée entre celle des articles 83 et 84.0.13. Art. 84.0.14 L.N.T.</li> </ul>
<b>9. Présence d'une convention collective</b>	<p>Si le salarié bénéficie d'un droit de rappel prévu à sa convention collective de plus de six (6) mois, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité qu'à l'expiration du droit de rappel ou au plus tard un an après la mise à pied du salarié.</p> <p>Art. 83.1 L.N.T.</p>	
<b>10. Indemnité compensatrice et salariés syndiqués</b>	<p>Le salarié syndiqué, avec droit de rappel de plus de six mois, n'a pas droit à l'indemnité compensatrice si :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il est rappelé au travail avant l'expiration du droit de rappel ou au plus tard avant une année et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu à 82 L.N.T.;</li> </ol>	

	Préavis individuel	Préavis de licenciement collectif
	<p>2. Si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.</p> <p>Art. 83.1 L.N.T.</p>	
<b>11. Moment du versement</b>	<p>Ce montant doit être versé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au moment de la cessation d'emploi;</li> <li>- au moment de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois;</li> <li>- à l'expiration du délai de 6 mois pour une mise à pied de durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois, mais qui dans les faits excède 6 mois.</li> </ul> <p>Art. 83 L.N.T.</p>	<p>Ce montant doit être versé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au moment du licenciement;</li> <li>- à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois, mais qui dans les faits excède 6 mois.</li> </ul> <p>Art. 84.0.13 L.N.T.</p>
<b>12. Salarié régi par <i>Loi sur la fonction publique</i></b>	<p>Le gouvernement peut, pour certains salariés désignés, déterminer par règlement des normes différentes.</p> <p>Art. 83.2 L.N.T.</p>	
<b>13. Protection du droit des travailleurs</b>		<p>Pendant le délai prévu pour donner un avis au ministre, l'employeur ne peut modifier le salaire, les régimes d'assurance collective et de retraite des salariés sans leur consentement écrit ou celui de l'association accréditée qui les représente.</p> <p>Art. 84.0.8 L.N.T.</p>
<b>14. Comité d'aide au reclassement</b>		<p>Mesures relatives au comité d'aide au reclassement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pas d'obligation de former un comité s'il y a moins de 50 salariés visés par le licenciement.</li> </ul> <p>Art. 84.0.9 à 84.0.12 et 84.0.15</p>