



Robinson Sheppard Shapiro
S.E.N.C.R.L. • L.L.P.
Avocats • Barristers & Solicitors

**DROIT DES
AFFAIRES**
2013.02.10F

**BUSINESS
LAW**
2013.02.10E

COMMUNIQUÉ

Me Jacques Bélanger (Barreau 1983) s'est jointe au groupe d'avocats de RSS en 1996. Ses principaux champs de pratique visent tant les employeurs privés que ceux du secteur de la santé et des services sociaux. Ils incluent le droit de l'emploi, les lésions professionnelles, la santé et la sécurité du travail et le droit administratif.



Me Jacques Bélanger (Bar 1983) joined RSS in 1996. His main practice areas cover both private employers and those of health and social services. It includes employment law, the field of occupational injuries, health and safety and administrative law

DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ET FIN D'EMPLOI

Dans un récent jugement de la Cour d'appel du Québec (*CMP Advanced Mechanical Solutions Ltd. c. Snow*, 2012 QCCA 1692), il est réitéré que même si un employeur fait face à des difficultés économiques inattendues et qu'il doit mettre fin à l'emploi de l'un de ses salariés, il a l'obligation de donner à ce dernier un délai de congé en vertu de l'article 2091 du *Code civil du Québec* (C.C.Q.) lequel doit être d'une durée raisonnable tenant compte, entre autres choses, de la durée de l'emploi, de la nature du travail, de l'âge du salarié, de ses qualifications et de ses compétences.

Pour la Cour d'appel, il est clair que la jurisprudence et la doctrine enseignent que la situation économique d'un employeur n'est pas un motif sérieux permettant de mettre fin unilatéralement à un contrat de travail sans préavis tel que l'autorise l'article 2094 C.C.Q.

Pour plus d'information concernant la fin de l'emploi à cause des difficultés économiques, veuillez contacter Me Jacques Bélanger à jbelanger@rsslex.com.

ECONOMIC HARDSHIP AND TERMINATION OF EMPLOYMENT

A recent judgment of the Québec Court of Appeal (*CMP Advanced Mechanical Solutions Ltd. v. Snow*, 2012 QCCA 1692), reiterated that even if an employer is going through unexpected economic hardship and must terminate an employee, the employer must still give him notice under Article 2091 of the *Civil Code of Québec* ("C.C.Q.") which has to be of a reasonable length considering, among other factors, the length of the relationship, the nature of the work, the age of the employee and his level of education and skills.

For the Court of Appeal, it is clear from the jurisprudence and doctrine that the financial situation of an employer does not constitute a serious reason to unilaterally terminate a contract of employment without prior notice under Article 2094 C.C.Q.

For more information about termination of employment due to economic hardship, please contact Me Jacques Bélanger at jbelanger@rsslex.com.





Robinson Sheppard Shapiro

Notre communiqué vise à attirer votre attention sur des sujets légaux d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, il ne doit être considéré comme une opinion juridique. Son seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit des affaires.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.

Our "Communiqué" aims to bring to your attention the contemporary legal issues which we believe are and should be of interest to the public at large and under no circumstances is it to be considered to be a legal opinion. The Communiqué is merely intended to alert readers of interesting topics and/or new developments in business law.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, unless the authorship of the publication is identified in writing on the face of the publication itself.

* * *