

## Cessation d'emploi

L'employeur ou l'employé peuvent décider de mettre fin à un emploi à n'importe quel moment. Dans la plupart des cas, la personne qui met fin à un emploi est tenue de donner un préavis en vertu de la loi. Dans certains cas, il n'est pas nécessaire de donner un préavis.

### **Est-ce que la mise à pied est considérée comme une cessation d'emploi?**

Non. Une mise à pied est un arrêt de travail temporaire, où les employés sont susceptibles de retourner au travail. Les employeurs n'ont pas besoin de donner de préavis aux employés mis à pied. Toutefois, si la mise à pied dure plus de huit semaines sur une période de 16 semaines, la mise à pied devient une cessation d'emploi et un préavis est nécessaire.

### **Qu'est-ce qu'un avis de cessation d'emploi?**

La période de préavis est le délai entre la date à laquelle un employeur ou un employé avise l'autre de la cessation d'emploi et la date de cessation de l'emploi. Pendant la période de préavis, l'employé continuera de travailler les heures normales et d'accomplir ses tâches habituelles.

### **Les employés sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi? Quel est ce délai de préavis?**

Oui. Le délai de préavis varie selon la durée de l'emploi de l'employé pour le même employeur :

au moins 30 jours, mais moins d'un an	une semaine
au moins un an	deux semaines

### **Les employeurs sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi? Quel est ce délai de préavis?**

Oui. Le délai de préavis varie selon la durée de l'emploi de l'employé pour le même employeur :

au moins 30 jours, mais moins d'un an	une semaine
au moins un an, mais moins de trois ans	deux semaines
au moins trois ans, mais moins de cinq ans	quatre semaines
au moins cinq ans, mais moins de dix ans	six semaines
au moins dix ans	huit semaines

L'employeur peut soit permettre à l'employé de travailler pendant la période de préavis, soit lui verser un salaire tenant lieu de préavis pour le nombre de semaines correspondant, soit combiner ces deux possibilités.

## **Qu'est-ce qu'une période d'emploi?**

Il s'agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu'au jour où l'emploi prend fin.

La période d'emploi comprend aussi les arrêts temporaires de travail (tels que les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur.

## **Y a-t-il une période d'emploi pour laquelle un préavis n'est pas nécessaire?**

Oui. Les employeurs et les employés n'ont pas à accorder de préavis lorsque l'employé a travaillé pendant moins de 30 jours. Les employeurs ne peuvent pas prolonger ou modifier ce délai à moins que cela ait été négocié avec un syndicat dans le cadre d'une convention collective.

## **Qu'est-ce qui se passe si un employeur ne souhaite pas qu'un employé travaille pendant la période de préavis?**

L'employeur peut choisir de verser le salaire que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé pendant la période de préavis. Ceci s'appelle un salaire tenant lieu de préavis. L'employeur peut aussi permettre à l'employé de travailler pendant une partie de la période de préavis et lui verser le salaire tenant lieu de préavis pour le reste de cette période.

Pour calculer le salaire tenant lieu de préavis pour les employés dont les heures de travail varient chaque semaine, l'employeur peut se fonder sur la moyenne des heures hebdomadaires travaillées au cours des six derniers mois (cette période étant approximative).

## **Y a-t-il des cas où les employeurs ou les employés n'ont pas à donner de préavis de cessation d'emploi?**

Dans chacune des circonstances suivantes, un préavis de cessation d'emploi n'est pas nécessaire :

- l'emploi est pour une période prédéterminée ou se rapporte à une tâche précise;
- les employés ont réellement le choix d'accepter ou non des quarts de travail sans être pénalisés par l'employeur s'ils choisissent de ne pas travailler;
- l'employeur peut prouver qu'il existe un motif valable voir la feuille d'information Motifs valables;
- les employés sont mis à pied temporairement;
- l'employeur a une conduite violente ou déplacée envers l'employé;
- l'employé travaille dans l'industrie de la construction.

\*\*\*Les employeurs doivent considérer chaque situation au cas par cas lorsqu'ils décident de donner un préavis de cessation d'emploi à un employé.\*\*\*

## **Les employeurs peuvent-ils retenir le salaire des employés qui quittent leur travail sans donner de préavis?**

Non. Les employeurs doivent payer aux employés tout le salaire gagné jusqu'au dernier jour de travail. Les employeurs doivent payer aux employés le salaire gagné dans les dix jours suivant le dernier jour de travail. Un employeur peut demander le remboursement de toute somme perdue devant un tribunal civil.

## **Est-ce que les employeurs peuvent avoir une politique de préavis différente?**

Un employeur ne peut pas donner de préavis d'une durée inférieure à celles indiquées ci-dessus. Ces durées de préavis sont les normes minimales requises. Tout accord entre un employeur et un employé qui prévoit une durée de préavis inférieure à la norme minimale n'est pas valide.

La seule exception concerne les milieux de travail syndiqués et régis par une convention collective.

## **D'autres lois ont-elles un effet sur la cessation d'emploi?**

Oui. Les normes d'emploi ne sont que certaines des règles applicables par les employeurs et les employés au moment de mettre fin à un emploi. Le *Code des droits de la personne*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et la *Loi sur les relations du travail* traitent eux aussi de la cessation d'emploi. Le droit civil relatif à l'emploi traite

également de questions liées à la cessation d'emploi. Les employeurs et les employés devraient consulter un avocat s'ils ont des questions sur le droit civil. Pour de plus amples renseignements sur les autres ministères, veuillez consulter la page intitulée [Autres ressources gouvernementales](#).

## **Quelle est la période de préavis nécessaire pour licencier un groupe important d'employés?**

L'employeur qui a l'intention de licencier un groupe de 50 employés ou plus en quatre semaines doit informer le Ministre du Travail et de l'Immigration et donner un préavis plus long que celui applicable à la cessation d'un emploi individuel.

Nombre d'employés	Préavis requis
de 50 à 100	10 semaines
de 101 à 299	14 semaines
300 ou plus	18 semaines

## **Pour communiquer avec Normes d'emploi:**

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Canada le

1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : [employmentstandards@gov.mb.ca](mailto:employmentstandards@gov.mb.ca)

Site Web : [www.manitoba.ca/labour/standards](http://www.manitoba.ca/labour/standards)

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et peut changer sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter la législation actuelle, y compris le *Code des normes d'emploi* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec nous pour demander des conseils.

le février 27, 2012