

## Changements touchant la cessation d'emploi en 2007

De nombreux changements apportés au Code des normes d'emploi touchent la cessation d'emploi et le préavis de cessation d'emploi. La nouvelle législation met de l'avant le concept de préavis de cessation d'emploi graduel et enlève aux employeurs le droit d'établir d'autres pratiques de cessation d'emploi pour leur entreprise. Ce feuillet de renseignements fait seulement état de ce qui a changé. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée Cessation d'emploi.

### Les employeurs sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi?

Oui. Les employeurs qui désirent licencier des employés doivent leur donner un préavis de cessation d'emploi ou un salaire tenant lieu de préavis. La période de préavis varie en fonction du nombre d'années travaillées par l'employé pour cet employeur. La période de préavis requise est indiquée dans le tableau ci-dessous.

Période d'emploi	Période de préavis
moins d'un an	1 semaine
au moins un an mais moins de trois ans	2 semaines
au moins trois ans mais moins de cinq ans	4 semaines
au moins cinq ans mais moins de dix ans	6 semaines
au moins dix ans	8 semaines

### Les employés sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi?

Oui. Les employés ayant travaillé pour un même employeur plus de 30 jours mais moins d'un an doivent donner un préavis d'au moins une semaine avant la dernière journée de travail prévue. Les employés ayant travaillé une année entière pour le même employeur doivent donner au moins deux semaines de préavis.

### Le préavis est-il toujours nécessaire?

Non. Au cours des 30 premiers jours de travail, les employeurs et les employés ont le droit de mettre fin à un emploi sans préavis.

### Quelle est la période de préavis de cessation d'emploi que les employeurs doivent donner à leurs employés?

La période de préavis que les employeurs doivent donner à leurs employés varie en fonction du nombre d'années travaillées par les employés pour cet employeur.

Période d'emploi	Période de préavis
moins d'un an	1 semaine
au moins un an mais moins de trois ans	2 semaines
au moins trois ans mais moins de cinq ans	4 semaines
au moins cinq ans mais moins de dix ans	6 semaines
au moins dix ans	8 semaines

Les employeurs peuvent encore soit permettre aux employés de travailler pendant la période de préavis, soit leur verser un salaire tenant lieu de préavis pour le même nombre de semaines.

## **Comment la période d'emploi est-elle calculée?**

Dans la plupart des cas, il s'agit du moment à partir duquel les employés ont commencé à travailler pour un employeur jusqu'au jour où l'emploi prend fin.

Dans le cas où les employés quittent un employeur pour une courte période et retournent travailler pour le même employeur, on considère que la période d'emploi se poursuit si l'arrêt de travail est inférieur à deux mois ou si le travail est saisonnier et se répète année après année.

## **Le congé parental ou tout autre congé a-t-il des répercussions sur le préavis de cessation d'emploi?**

Non. On considère que la période d'emploi se poursuit pendant les congés légaux comme le congé parental, le congé de maternité ou le congé de soignant. On considère aussi que l'emploi se poursuit pendant tout autre congé, comme un congé d'études, s'il a été approuvé par l'employeur.

## **Est-ce que le préavis de cessation d'emploi s'applique dans l'industrie de la construction?**

Non. Les employés de la construction sont exclus des dispositions relatives au préavis de cessation d'emploi. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Industrie de la construction](#).

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

Non. Les employeurs ne peuvent retenir le salaire des employés qui quittent leur travail sans donner de préavis. Les employeurs doivent payer aux employés le salaire gagné dans les dix jours suivant le dernier jour de travail.

## **Les employeurs peuvent-ils avoir une pratique de cessation d'emploi pour leur entreprise qui est différente de celle prévue par la loi?**

Non. Les employeurs ne peuvent avoir d'autres pratiques de cessation d'emploi. Toute pratique de cessation

d'emploi établie en vertu de la législation précédente n'est plus valide. La seule exception concerne les milieux de travail régis par une convention collective et prévoit une période probatoire d'un an ou moins.

## **Pour communiquer avec la Direction des normes d'emploi :**

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Manitoba 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 ne peut servir d'avis juridique. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter le Code des normes d'emploi, ou communiquez avec nous pour obtenir plus de détails.

## **Le salaire minimum s'applique-t-il aux étudiants et aux employés à temps partiel?**

Le salaire minimum s'applique à tous les employés sans exception, peu importe leur âge ou le nombre d'heures qu'ils travaillent. Certaines restrictions touchent toutefois le type de travail effectué par les employés de moins de 18 ans. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée Jeunes employés.

le février 11, 2008