

---

## Direction des normes d emploi

### Cessation d emploi

L'employeur ou l'employé peut décider de mettre fin à un emploi. Dans la plupart des cas, les dispositions législatives exigent que la personne qui met fin à un emploi donne 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*, avec une reprise probable du travail pour l'employé. Les employeurs n'ont pas besoin de donner de préavis aux employés mis à pied. Toutefois, si la mise à pied dure plus de 8 semaines sur une période de 16 semaines, elle devient une cessation d'emploi et un préavis est nécessaire.

Dans les circonstances listées ci-dessous, un licenciement ne devient pas une cessation d'emploi même si la mise en disponibilité est de plus de 8 semaines au cours d'une période de 16 semaines:

- lorsque l'employeur continue à verser à l'employé un salaire ou un paiement au lieu d'un salaire;
- lorsque l'employeur continue à effectuer des versements au régime de retraite et au régime d'assurance collective au nom de l'employé.

Pour les employés temporaires, la détermination de la période de mise à pied est soumise à des règles additionnelles. Pour en savoir plus, veuillez consulter la feuille de renseignements intitulée *Agence de placement temporaire*.

#### **Quelle est l'incidence de l'état d'urgence déclaré sur la période de mise à pied?**

Le temps durant lequel un employé est en situation de mise à pied entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 21 octobre 2021 ne sera pas pris en compte dans le calcul des huit semaines sur 16 servant à déterminer quand une mise à pied temporaire est considérée comme un licenciement.

L'état d'urgence n'a pas d'effet sur le premier jour de la mise à pied. L'état d'urgence a simplement arrêté le calcul des huit semaines.

L'état d'urgence a pris fin le 21 octobre 2021 à 16 h.

**Si la mise à pied a débuté avant le 1<sup>er</sup> mars 2020, cette période est elle incluse dans le calcul des huit semaines?**

**Oui.** Toute période durant laquelle un employé était en situation de mise à pied avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 sera incluse dans le calcul des huit semaines.

Si la mise à pied dure plus longtemps que huit semaines, en n'incluant pas la période du 1<sup>er</sup> mars 2020 jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence, la mise à pied devient permanente (c. à d. qu'elle devient un licenciement), et il faut alors verser une indemnité tenant lieu de préavis.

La mise à pied est considérée comme un licenciement sans préavis le premier jour de la mise à pied.

**Si la mise à pied a débuté après le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou à n'importe quelle date pendant l'état d'urgence, cette période est elle incluse dans le calcul des huit semaines?**

**Non.** Toute période durant laquelle un employé est en situation de mise à pied pendant l'état d'urgence (entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et la fin de l'état d'urgence déclaré) n'est pas incluse dans le calcul des huit semaines.

**Que se passera t il quand l'état d'urgence actuel prendra fin et qu'une mise à pied deviendra un licenciement réputé?**

L'employeur devra verser une indemnité tenant lieu de préavis, qui est basée sur la durée de service.

L'indemnité tenant lieu de préavis doit être versée au cours de la période des dix jours ouvrables suivant la date à laquelle le licenciement réputé a été déclenché.

**\*\*N'oubliez pas qu'un licenciement est déclenché après qu'un employé a été mis à pied pendant huit semaines au total sur une période de 16 semaines.**

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

Le préavis de cessation d'emploi est le temps qui s'écoule entre la date à laquelle un employeur ou un employé doit aviser l'autre de la cessation d'emploi et le dernier jour de travail. Pendant la période d'avis, l'employé continue de travailler durant les heures normales et d'accomplir ses tâches habituelles au même taux salarial.

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

Oui. Le délai de préavis dépend de la durée de l'emploi de l'employé chez le même employeur:

<i>Période d'emploi</i>	<i>Délai de préavis</i>
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?

Oui. Le délai de préavis dépend de la durée de l'emploi de l'employé chez le même employeur:

<b>Période d'emploi</b>	<b>Délai de préavis</b>
Au moins 30 jours, mais moins d'un an	Une semaine
Au moins un an et moins de trois ans	Deux semaines
Au moins trois ans et moins de cinq ans	Quatre semaines
Au moins cinq ans et 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 même nombre de semaines, ou une combinaison des deux.

## 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 périodes d'interruption temporaires de l'emploi (comme 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. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d'emploi.

### Mises à pied et périodes d'emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d'emploi d'un employé parce que l'indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l'emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu'un état d'urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

## **Y a-t-il des cas où un préavis de cessation d'emploi n'est pas nécessaire?**

Oui. L'employeur et les employés n'ont pas à donner de préavis de cessation d'emploi lorsque les employés ont travaillé pendant moins de 30 jours. L'employeur ne peut ni prolonger ni modifier cette période, à moins que cela n'ait été négocié avec un syndicat dans le cadre d'une convention collective.

## **L'employeur peut-il verser un salaire au lieu de donner un préavis de cessation d'emploi?**

L'employeur peut choisir de verser le salaire (souvent appelé salaire tenant lieu de préavis) que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé pendant la période de préavis. Il peut également 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.

L'indemnité de congé annuel et la rémunération des heures supplémentaires ne s'ajoutent pas au salaire tenant lieu de préavis.

Les employés qui ont le même horaire de travail chaque semaine reçoivent leur rémunération normale à titre de salaire tenant lieu de préavis. Dans le cas des employés qui travaillent des heures variables chaque semaine, le salaire tenant lieu de préavis est calculé en fonction de la moyenne des heures travaillées habituellement par semaine au cours des six derniers mois.

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

Les employeurs ne peuvent donner de préavis d'une durée inférieure à la durée obligatoire. Toute entente entre un employé et son employeur étant inférieure aux durées minimums de préavis n'est pas valide.

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

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

Un préavis de cessation d'emploi n'est pas nécessaire dans tous les cas. En voici quelques exemples :

- lorsque l'employé est mis à pied de façon temporaire pour moins de huit semaines sur une période de 16 semaines. Il faut tenir compte d'autres facteurs pour déterminer la période de mise à pied des employés temporaires. Consultez la feuille de renseignements intitulée Agence de placement temporaire;
- lorsque l'employé travaille dans l'industrie de la construction;
- lorsque l'employeur peut prouver qu'il a un motif valable. Consultez la feuille de renseignements sur les Motifs valables;
- lorsque l'emploi est offert pour une période déterminée ou qu'il se rapporte à une tâche ou à un travail particulier;
- lorsque l'employé détermine en grande partie le choix d'accepter ou non de travailler et qu'il n'est pas pénalisé par l'employeur s'il choisit de refuser un travail, exception faite des employés temporaires qui ont le droit de recevoir un préavis s'ils travaillent régulièrement plus de 12 heures par semaine;
- lorsque l'employeur fait preuve d'une conduite inacceptable ou violente à l'égard de l'employé.
- en vertu de la *Loi électorale*, la personne qui a nommé les employés électoraux peut mettre fin à la relation d'emploi pour des raisons particulières. L'employé peut faire appel de la décision auprès de l'Assemblée législative.

L'employeur doit examiner chaque situation au cas par cas s'il décide de ne pas donner de préavis de cessation d'emploi à un employé.

## **L'employeur peut-il retenir le salaire des employés qui quittent leur travail sans donner de préavis?**

Non, les employeurs sont tenus de payer aux employés tout le salaire gagné jusqu'au dernier jour de travail, L'employeur doit verser ce salaire aux employés dans les dix jours ouvrables suivant le dernier jour de travail. L'employeur peut demander devant les tribunaux civils le recouvrement de toute somme perdue.

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

Les employeurs ne peuvent donner de préavis d'une durée inférieure à la durée obligatoire. Toute entente entre un employé et son employeur étant inférieure aux durées minimums de préavis n'est pas valide.

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

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

Les employeurs n'ont pas le droit de congédier des employés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé prescrit par la loi. La feuille de renseignements intitulée Congés sans solde donne d'autres renseignements à ce sujet.

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 des questions relatives à la cessation d'emploi. Pour de plus amples renseignements sur les autres ministères, veuillez consulter la page intitulée [Autres ressources gouvernementales](#).

Le droit civil touchant 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 de droit civil.

## **Quelle durée de préavis doit-on donner pour licencier un groupe important d'employés?**

Tout employeur qui a l'intention de licencier un groupe de 50 employés ou plus dans un délai de quatre semaines doit en informer le ministre du Travail et Immigration 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

## **Les employés mis à pied doivent ils être rémunérés?**

Non. Les employeurs sont tenus de payer à leurs employés que les heures travaillées. Les employeurs peuvent offrir des prestations de congé qui excèdent le minimum prévu au Code des normes d'emploi du Manitoba, notamment des congés de maladie ou des congés pour obligations familiales, mais ils ne sont pas obligés de le faire.

## **Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :**

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : [www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html)

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats  
sur demande.**

le mai 29, 2023

Ferner

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA