

Cessation d'emploi

Les employeurs ou les employés peuvent décider de mettre fin à un emploi à tout moment. Dans la plupart des cas, la législation exige que la personne qui met fin à l'emploi donne un préavis de cessation d'emploi.

Qu'est-ce qu'une cessation d'emploi?

Voici quelques expressions couramment utilisées pour parler de cessation d'emploi :

- congédiement
- démission
- départ
- renvoi
- licenciement
- mise à pied permanente
- fin d'emploi

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

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

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.

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

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 les arrêts temporaires de travail, tels que les mises à pied, les congés sans solde, les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé est retourné au travail pour le même employeur.

Les employeurs peuvent-ils payer un salaire au lieu de donner une cessation d'emploi?

Oui. Les employeurs peuvent permettre aux employés de travailler pendant la période de préavis ou verser un salaire tenant lieu de préavis. Les employeurs peuvent aussi permettre aux employés de travailler pendant une partie de la période de préavis et payer un salaire tenant lieu de préavis pour le reste.

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.

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.

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.

Les employeurs et les employés doivent-ils toujours donner un préavis de cessation d'emploi?

Les employeurs ou les employés ne sont pas tenus de donner de préavis de cessation d'emploi dans certaines circonstances :

- l'emploi est pour une période prédéterminée ou se rapporte à une tâche précise;
- il s'agit seulement d'un emploi occasionnel et les employés ont le choix d'accepter ou non des quarts de travail sans être pénalisés par l'employeur s'ils choisissent de ne pas travailler;
- les employés se rendent coupables de mauvaise conduite, de désobéissance ou de négligence volontaire dans leur travail ou se comportent de manière jugée inacceptable par l'employeur;
- les employés ont une conduite violente dans le lieu de travail ou font preuve de malhonnêteté dans l'exercice de leurs fonctions;
- les employés sont mis à pied temporairement.

Les employeurs qui ont l'intention de licencier des employés sans préavis doivent prendre note que les exemptions peuvent être complexes et que chaque cas doit être examiné individuellement pour déterminer si un préavis est nécessaire.

Les employeurs ont-ils besoin d'un motif valable pour licencier des employés?

Selon la législation sur les normes d'emploi, les employeurs et les employés peuvent mettre fin à un emploi en tout temps et pour n'importe quelle raison s'ils fournissent un préavis de cessation d'emploi. Le motif valable peut être pertinent pour une action civile, mais le Code des normes d'emploi n'exige aucune raison pour mettre fin à un emploi.

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

Oui. Les textes de loi régissant les droits de la personne, la santé et la sécurité au travail et les négociations collectives ont tous des dispositions prévenant la discrimination et offrant une certaine protection d'emploi. Veuillez communiquer directement avec les organismes concernés afin de voir si ces dispositions s'appliquent à votre situation. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Autres organismes gouvernementaux](#). Le droit civil s'applique aussi à l'emploi et un avocat devrait être consulté en cas de contentieux civil à cet égard.

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](#).

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 à l'intérieur d'une période de quatre semaines doit donner un préavis plus long que pour un préavis individuel.

Nombre d'employés	Période de préavis requise
50 à 100	10 semaines
101 à 299	14 semaines
300 ou plus	18 semaines

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

Site Web : 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 juin 3, 2008