

Cessation d'emploi (avant le 30 avril 2007)

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 et les employeurs sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi?

Les employés ou les employeurs qui désirent mettre fin à un emploi doivent donner à l'autre partie un préavis de cessation d'emploi d'au moins une période de paye avant la dernière journée de travail prévue si l'emploi a commencé depuis au moins 30 jours. Pour la plupart des employés, cela se traduit par deux semaines de préavis.

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?

Les employés doivent travailler pendant leur période de préavis. S'ils refusent de le faire, les employeurs peuvent retenir tout salaire, indemnité de congé annuel, rémunération des heures supplémentaires ou indemnité de jour férié correspondant au salaire versé dans une période de paye. Les employeurs qui ont l'intention de retenir le salaire d'un employé doivent déposer un formulaire de réclamation auprès de la Direction des normes d'emploi. Les employeurs qui détiennent un salaire correspondant à plus qu'une période de paye de salaire doivent payer tout le salaire non versé dans les 10 jours suivant le dernier jour de travail.

Les employés qui quittent leur travail sans donner de préavis doivent-ils rembourser les employeurs?

Si les employés quittent leur emploi sans donner de préavis, les employeurs peuvent déposer un formulaire de réclamation auprès de la Direction des normes d'emploi. Si le personnel de la Direction établit que les employés auraient dû donner un préavis de cessation d'emploi, les employés pourraient être tenus de rembourser aux employeurs la somme équivalente du salaire qu'ils auraient reçu s'ils avaient travaillé pendant la période de préavis d'emploi.

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 différente?

Oui. Jusqu'au 30 avril 2007, les employeurs peuvent adopter une pratique de cessation d'emploi différente pour répondre aux besoins de leur entreprise. La nouvelle pratique doit s'appliquer de la même façon pour les employeurs et les employés. Par exemple, un employeur ne peut pas établir une pratique de cessation d'emploi qui lui permettrait de ne pas donner de préavis, mais qui obligerait les employés à donner deux semaines de préavis.

Comment les employeurs procèdent-ils pour créer une pratique de cessation d'emploi différente?

Les employeurs doivent fournir une copie écrite de la pratique aux employés concernés. Une bonne façon de vérifier si tous les employés l'ont lue est de faire signer une note aux employés à cet effet. Les employeurs doivent également afficher la pratique dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail pendant 30 jours avant son entrée en vigueur. Chaque nouvel employé doit recevoir une copie écrite de la pratique de cessation d'emploi.

Cette autre pratique de cessation d'emploi sera applicable seulement jusqu'au 30 avril 2007. Les modifications apportées au Code des normes d'emploi n'autorisent plus les pratiques de cessation d'emploi différentes après cette date.

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 février 11, 2008