
Direction des normes d'emploi

COVID-19: Modifications temporaires à la réglementation sur la cessation d'emploi

Les entreprises et les industries du Manitoba répondent à la COVID-19 de différentes manières. La situation engendre de nouveaux problèmes aussi bien pour les employeurs que pour les employés.

Afin d'alléger le fardeau économique des entreprises et de fournir une certitude aux travailleurs en cette période d'incertitude liée à la COVID-19, le Manitoba a apporté des modifications aux dispositions du Règlement sur les normes d'emploi se rapportant à la cessation d'emploi réputée.

La mise à pied et la cessation d'emploi, c'est pareil?

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. Cependant, si la mise à pied excède 8 semaines sur une période de 16 semaines, la mise à pied devient une cessation d'emploi et un paiement compensateur doit être versé.

Même si elle excède semaines sur une période de 16 semaines, une mise à pied ne devient pas une cessation d'emploi lorsque l'employeur, avec le consentement de l'employé :

- continue de lui verser un salaire ou de lui verser une autre somme en remplacement; ou
- continue d'effectuer des contributions au régime de retraite ou au régime d'assurance collective 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, consultez la feuille de renseignements sur les agences de placement temporaire.

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.

Une mise à pied qui excède 8 semaines sur une période de 16 semaines devient elle une cessation d'emploi même pendant la durée de la proclamation d'un état d'urgence?

Non. La période de mise à pied d'un employé du **1^{er} mars 2020 jusqu'au jour où la proclamation de l'état d'urgence lié à la COVID-19 en vertu de la Loi sur les mesures d'urgence prendra fin** ne sera pas prise en compte dans le calcul des 8 semaines sur une période de 16 semaines servant à déterminer quand la mise à pied temporaire devient une cessation d'emploi.

Si la mise à pied a eu lieu avant le 1er mars 2020, cette période est elle comptabilisée dans le calcul des 8 semaines?

Oui. Toute période antérieure au 1^{er} mars 2020 est comptabilisée dans le calcul des 8 semaines. Si la mise à pied dure plus longtemps que 8 semaines, **moins la période d'exemption entre le 1^{er} mars 2020 et le jour où la proclamation de l'état d'urgence prendra fin**, la mise à pied deviendra permanente (c.-à-d. une cessation d'emploi) et un paiement compensateur devra être versé.

Les employeurs peuvent ils licencier des employés pendant la durée de la proclamation de l'état d'urgence concernant la COVID 19?

Oui, un employeur peut toujours exercer son droit de licencier des employés pendant cette période.

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 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:

Période d'emploi	Délai de préavis
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.

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.

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

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

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.

le mai 29, 2023

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA