Direction des normes d emploi

Motifs valables

Un employeur a le droit de congédier un employé, mais il doit l'en aviser en lui remettant un préavis de cessation d'emploi. Une exception à cette exigence s'applique lorsque l'employeur peut prouver qu'il y a un motif valable. Le motif valable fait référence à un comportement dont la gravité ou la portée est telle qu'il met essentiellement fin aux relations de travail. La Direction des normes d'emploi mène une enquête sur la plainte afin de déterminer si l'employeur avait un motif valable pour mettre fin à l'emploi.

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:

Période d'emploi	***Délai de préavis***
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:

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.

Que se passe-t-il si l'employeur croit avoir un motif valable de mettre fin à l'emploi d'un employé?

Le motif valable prévoit une exception à l’exigence relative au préavis. Il appartient à l’employeur de prouver qu’il a un motif valable. Les employeurs qui congédient un employé en raison d’un motif valable doivent pouvoir prouver que la gravité ou la portée des actions ou du comportement de l’employé était telle qu’elle a entraîné le bris du contrat de travail.

Quels sont quelques exemples de motif valable?

L’employeur doit prendre en considération les circonstances et les faits précis de chaque cas pour déterminer s’il y a un motif valable de mettre fin à l’emploi sans préavis. Le motif valable peut varier en fonction du comportement de l’employé, le type d’entreprise, le poste de l’employé et les politiques et pratiques de l’employeur, entre autres. Voici quelques exemples de ce qui peut constituer un motif valable :

- vol
- malhonnêteté
- violence
- mauvaise conduite délibérée
- constante négligence de ses responsabilités
- désobéissance
- conflits d’intérêts

De quoi les employeurs doivent-ils tenir compte avant de décider s'il y a un motif valable?

Situations graves

Il faut examiner chaque situation au cas par cas. Les actions ou comportements très graves, comme la mauvaise conduite délibérée ou la violence, peuvent se produire une seule fois et être tout de même considérés comme un motif valable. Ces types de comportement peuvent nuire aux relations de travail jusqu’au point où ces relations ne peuvent plus se poursuivre raisonnablement.

Autres circonstances

D’autres comportements, comme le manque de ponctualité, l’absentéisme ou un rendement insatisfaisant, ne sont pas suffisamment graves pour congédier un employé sans préavis. Dans ces cas, pour que le motif valable s’applique, l’employeur doit montrer toutes les étapes qu’il a suivies pour modifier le comportement, notamment :

- informer l’employé de ses attentes;
- accorder à l’employé le temps et les ressources raisonnables (au besoin) pour respecter les normes exigées;
- avertir l’employé des conséquences particulières qu’entraînera la poursuite de son comportement inacceptable.

Bref, les employés ne devraient pas s’étonner du congédiement pour motif valable dans ce genre de situations.

Que se passe-t-il si l'employeur tolère ces comportements?

Les employeurs doivent appliquer les règles et les pratiques du lieu de travail de manière uniforme pour congédier un employé sans préavis. Il est difficile de prouver qu’il y a un motif valable pour congédier un employé lorsque l’employeur ne fait rien pour changer le comportement répréhensible de l’employé ou lorsqu’il a déjà auparavant fermé les yeux sur le même comportement.

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.

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.

Offerts dans de multiples formats sur demande.

le mars 4, 2021
Fermer
manitoba.ca | 1-866-MANITOBA