



Notice of Dismissal, Layoff or Termination

1. How are the terms dismissal, layoff, termination, suspension, and period of employment defined in the New Brunswick Employment Standards Act?

dismissal – the termination of the employment relationship for cause at the direction of the employer.

layoff – a temporary interruption of the employment relationship at the direction of the employer because of lack of work.

termination – the unilateral severance of the employment relationship at the direction of the employer.

suspension – a temporary interruption of the employment relationship other than a layoff at the direction of the employer.

period of employment – the period of time from the last hiring of an employee by an employer to the termination of his/her employment, and includes any period of layoff or suspension of less than 12 consecutive months.

2. What are the requirements should an employer choose to dismiss an employee for cause?

When an employer dismisses an employee for cause, the employer must give the employee the reasons for the dismissal in writing. The *Employment Standards Act* does not have any provisions as to when this notice should be provided, however the Labour and Employment Board has established criteria in this regard. As such, the notice should be provided upon dismissal or within a reasonable time depending on the circumstances. The employer will need to prove that the employee received a dismissal notice.

Where the employer does not provide the reasons in writing, the dismissal becomes a termination and for an employee employed with an employer for 6 months or more, the employer will be required to pay the employee what he would have earned during the applicable notice period.

Avis de congédiement, de mise à pied et de cessation d'emploi

1. Que signifient les termes licenciement (congédiement), mise à pied, cessation, suspension et période d'emploi sous la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*?

licenciement (congédiement) – désigne la cessation de la relation d'emploi pour cause selon la directive de l'employeur.

mise à pied – désigne l'interruption temporaire d'une relation d'emploi pour cause de manque de travail selon la directive de l'employeur.

cessation – désigne la rupture unilatérale de la relation d'emploi selon la directive de l'employeur.

suspension – désigne une interruption temporaire d'une relation d'emploi selon la directive de l'employeur, à l'exclusion d'une mise à pied.

période d'emploi – désigne la période de temps qui court de la date du dernier embauchage d'un employé par un employeur jusqu'à la date de cessation de son emploi et s'entend également de toute mise à pied ou suspension d'une durée inférieure à 12 mois consécutifs.

2. Qu'est-ce que l'employeur doit faire lorsqu'il congédie un employé pour raison valable?

L'employeur qui congédie un employé avec raison valable doit le faire par écrit et y inclure les raisons du congédiement. La *Loi sur les normes d'emploi* ne précise pas quand cet avis doit être donné à l'employé, toutefois la Commission du travail et de l'emploi a établi des critères à cet effet. Tel que, l'avis écrit doit être donné à l'employé lorsque celui-ci est congédié ou dans un temps raisonnable selon les circonstances. L'employeur doit prouver que l'employé a en effet reçu un avis écrit de congédiement.

Lorsque l'employeur ne donne pas d'avis écrit, le congédiement devient alors une cessation d'emploi et pour l'employé qui a été au service de l'employeur pour 6 mois ou plus, l'employeur doit payer à l'employé le salaire qu'il aurait gagné pendant la période d'avis en question.

3.2

3. What are the requirements should an employer choose to terminate or layoff an employee?

Where an employee has been employed with an employer for *less than six months*, the employer is not required to give the employee advance notice of the termination or layoff.

Where an employee has been employed with an employer for a period of at least *six months but less than five years*, the employer must give the employee at least *two weeks* written notice of the termination or layoff.

Where an employee has been employed with an employer for a period of *five years or more*, the employer must give the employee at least *four weeks* written notice of the termination or layoff.

The employer may choose to pay the employee the wages the employee would have earned during the applicable two or four week notice period instead of providing a written notice.

Period of employment	Layoff or termination	Dismissal
Less than 6 months	No notice required	Written reasons required to be given to the employee. Employer must prove the employee did receive it.
More than 6 months, less than five years	2 weeks notice in writing, or 2 weeks pay	
5 years or more	4 weeks notice in writing, or 4 weeks pay	

4. Are there any exceptions to the requirement noted above for an employer to give an employee a written notice of termination or layoff?

Yes, an employer can terminate or lay off an employee without notice where:

- the termination of employment is due to the completion of a definite assignment the employee was hired to perform over a period not exceeding 12 months;
- the employee has completed a term of employment fixed in the employment contract, unless the employee is employed for a period of three months beyond that period;
- the employee retires under an established retirement plan;

3. Qu'est-ce que l'employeur doit faire lorsqu'il effectue la cessation d'emploi ou la mise à pied d'un employé?

Lorsque l'employé a été au service de l'employeur pour une période *de moins de six mois*, l'employeur n'est pas requis de donner à l'employé un avis de cessation ou de mise à pied.

Lorsque l'employé a été au service de l'employeur pour une période *de six mois ou plus, mais moins de cinq ans*, il doit donner à l'employé un avis écrit de cessation ou de mise à pied d'au moins *deux semaines*.

Lorsque l'employé a été au service de l'employeur pour une période *de cinq ans ou plus*, il doit donner à l'employé un avis écrit de cessation ou de mise à pied d'au moins *quatre semaines*.

L'employeur peut choisir de payer à l'employé le salaire qu'il aurait gagné pendant la période d'avis de deux ou quatre semaines tel que convenu au lieu de lui donner un avis écrit.

Période de travail	Cessation d'emploi ou mise à pied	Congédiement
Moins de 6 mois	Aucun avis requis	Avis écrit requis avec raisons doit être donné à l'employé. L'employeur doit prouver que l'employé l'as reçu.
Plus de 6 mois, moins de 5 ans	2 semaines d'avis écrit, ou 2 semaines de paie	
5 ans ou plus	4 semaines d'avis écrit, ou 4 semaines de paie	

4. Y a-t-il des exceptions aux exigences mentionnées ci-haut à l'effet que l'employeur donne à l'employé un avis écrit de cessation ou de mise à pied?

Oui, l'employeur peut exercer la cessation ou la mise à pied de l'employé sans avis écrit, lorsque :

- la cessation d'emploi a lieu parce que l'employé termine une affectation d'une période ne dépassant pas 12 mois;
- l'employé termine une période d'emploi précisée dans un contrat d'emploi, sauf s'il est embauché pour une période de trois mois après cette période;
- l'employé prend sa retraite en vertu d'un programme de retraite anticipé;

3.3

- the employee is doing construction work in the construction industry;
- the termination or layoff results from the normal seasonal reduction, closure or suspension of an operation; or
- the employee has refused reasonable alternative employment offered by the employer instead of being terminated or laid off.

In addition, an employer can lay off an employee without notice where:

- the layoff is for a period not exceeding six days, or
- there is lack of work due to any unforeseen reason: Please contact the Employment Standards Branch for clarification of "unforeseen reason".

5. Can the employer pay the employee what he would have earned during the notice period instead of giving him a written notice?

Yes, instead of providing the employee with a written notice, the employer can pay the employee what he would have earned during the applicable notice period.

6. Is an employee required to give notice to his employer when quitting?

No, an employee is not required to provide notice to his employer when quitting a job. It is recommended that the employer keep a copy of the employee's notice of quit in their file.

- l'employé effectue du travail de construction dans l'industrie de la construction;
- la cessation ou la mise à pied fait suite aux réductions saisonnières, normales, aux fermetures ou suspension de l'opération;
- l'employé a refusé une autre affectation raisonnable offerte par l'employeur pour éviter la cessation ou la mise à pied.

De plus, l'employeur peut mettre à pied un employé sans préavis lorsque :

- la mise à pied n'est effectuée que pour une période ne dépassant pas six jours, ou
- il y a un manque de travail pour toute raison non prévisible. Veuillez communiquer, avec la Direction des normes d'emploi pour toutes questions liées aux raisons non prévisibles.

5. L'employeur peut-il payer à l'employé le salaire qu'il aurait gagné durant la période de préavis au lieu de lui donner un préavis écrit?

Oui, au lieu de lui donner un préavis écrit, l'employeur peut payer à l'employé le salaire qu'il aurait gagné au cours de la période de préavis en question.

6. Est-ce que l'employé doit donner un préavis de départ à son employeur?

Non, l'employé ne doit pas donner un préavis à son employeur lorsqu'il quitte son emploi. Il est recommandé que l'employeur conserve dans le dossier personnel de l'employé qui a démissionné son préavis de démission.

TOLL FREE INFORMATION SANS FRAIS
1 888 452-2687 (English) • 1 888 487-2824 (Français)

Outside New Brunswick

Fredericton

Extérieur du Nouveau-Brunswick

(506) 453-2725

www.gnb.ca/labour • www.gnb.ca/travail

3.4

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.