



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. 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
Moins de 6 mois	Aucun avis requis
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. Qu'est-ce que l'employeur doit faire lorsqu'il effectue la cessation d'emploi ou la mise à pied de plusieurs employés?

Lorsque l'employeur a l'intention d'effectuer des cessations d'emploi ou mises à pied pour *plus de dix employés s'ils représentent au moins vingt-cinq pour cent de ses employés*, il doit donner un avis au préalable au Ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail et aux employés affectés un avis d'au moins *six semaines* de la cessation d'emploi ou de la mise à pied.

5. 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;
- 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 manque de travail pour toute raison non prévisible. Veuillez communiquer, avec la Direction des normes d'emploi pour toutes questions reliées aux raisons non prévisible.
- **COVID-19** - Lorsqu'un employé n'est pas admissible au congé d'urgence et que son emploi est ou a été touché par COVID-19, cette maladie à déclaration obligatoire est considérée comme un événement imprévu, ainsi relève de l'exemption de l'exigence d'un préavis. Donc, les employeurs ne sont pas tenus de donner un préavis à leurs employés ou de payer en remplacement. Veuillez consulter la fiche d'information Congé d'urgence - COVID-19 pour plus de renseignements.

6. 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.

7. 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.