

Cette fiche d'information a été préparée à des fins d'information générale. Il ne s'agit pas d'un document juridique. Veuillez vous reporter à l'*Employment Standards Act and Regulation* (Loi et réglementation sur les normes d'emploi) aux fins d'interprétation et d'application de la Loi. Novembre 2009

Cessation d'emploi

L'*Employment Standards Act* de la Colombie-Britannique ne retire pas à un employeur le droit de mettre à pied un employé. La Loi exige que l'employé mis à pied reçoive un avis écrit ou une indemnité correspondant à la durée de service.

Admissibilité à l'indemnité

L'employé qui est mis à pied peut être admissible à une indemnité selon la formule suivante :

- une semaine de salaire après trois mois consécutifs d'emploi;
- deux semaines de salaire après 12 mois consécutifs d'emploi;
- trois semaines de salaire après trois années consécutives d'emploi, plus une semaine de salaire pour chaque année supplémentaire jusqu'à un maximum de huit semaines.

Une semaine de salaire est calculée de la façon suivante :

- en totalisant le salaire de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, gagné dans les huit dernières semaines au cours desquelles celui-ci a travaillé pendant des heures normales ou moyennes;
- puis, en le divisant par huit.

La vente, la location ou le transfert d'une entreprise n'interrompt habituellement pas la période d'emploi continu d'un employé à moins que celui-ci n'ait été mis à pied par l'employeur vendeur.

Aucune indemnité nécessaire à la suite d'un préavis

Aucune indemnité n'est nécessaire si un employé reçoit un avis écrit de cessation d'emploi qui correspond au

nombre de semaines pendant lesquelles il est admissible à cette indemnité. Cet avis **doit** être écrit.

L'employé peut également recevoir à la fois un avis écrit et une indemnité qui correspond au nombre de semaines de paie pendant lesquelles il est admissible à cette indemnité.

L'employé doit être en mesure de travailler pendant la période de préavis. Si l'employé est en vacances ou en congé, est mis à pied temporairement, est en grève ou en lock-out, ou est incapable de travailler pour des raisons médicales pendant la période de préavis, l'employeur doit ou bien suspendre la période de préavis jusqu'à ce que l'employé retourne au travail ou bien payer l'indemnité à l'employé au lieu du préavis.

Si l'emploi se poursuit après la fin de la période de préavis, ce dernier est sans effet.

Une fois que l'avis écrit est donné, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi, notamment le taux de salaire, sans le consentement écrit de l'employé.

Aucun préavis ni aucune indemnité nécessaires

Aucun préavis ni aucune indemnité ne sont nécessaires si :

- l'employé n'a pas travaillé pendant trois mois consécutifs;
- l'employé quitte son emploi ou prend sa retraite;
- l'employé est congédié pour un motif valable (voir la fiche d'information « *Just Cause* »);
- l'employé est sur appel pour des affectations temporaires, qu'il peut accepter ou refuser;

suite à la page suivante...

- la personne travaille pour une durée déterminée;
- l'employé est embauché pour un travail spécifique devant être achevé en 12 mois ou moins;
- le travail ne peut s'effectuer en raison d'événements ou de circonstances imprévisibles (autres qu'une faillite, une mise sous séquestre ou une insolvabilité);
- l'employeur dont l'activité principale est la construction assigne l'employé à un ou plusieurs chantiers de construction;
- l'employé refuse un autre emploi raisonnable;
- l'employé est un enseignant embauché par un conseil scolaire.

Si un emploi qui est à durée déterminée ou destiné à un travail spécifique est prolongé d'au moins trois mois après son achèvement, les exceptions pour durée déterminée et travail spécifique décrites ci-dessus ne s'appliquent pas.

Mise à pied temporaire

La condition essentielle d'un contrat de travail est que l'employé fournisse des services et qu'il en soit rémunéré. Par conséquent, **aucune** mise à pied, qu'elle soit temporaire ou non, ne signifie la cessation d'emploi à **moins** que la possibilité de mise à pied temporaire :

- ne soit expressément prévue dans le contrat de travail;
- ne soit implicite en raison d'une pratique répandue et reconnue dans l'industrie (p. ex., en exploitation forestière, où le travail est interrompu en raison d'un bris);
- ne soit acceptée par l'employé.

En l'absence d'une disposition expresse ou implicite dans le contrat de travail selon laquelle la mise à pied temporaire est permise, la Loi n'accorde **pas** à l'employeur le droit général de mettre temporairement à pied un employé.

Lorsque la mise à pied temporaire est autorisée dans les conditions d'emploi, la Loi s'applique pour en restreindre la durée de l'une des façons suivantes :

- jusqu'à 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines;

- la période correspondant à celle que permet la convention collective de l'employé pour un rappel au travail.

Lorsque les heures d'un employé sont réduites, une mise à pied d'une semaine est une mise à pied pendant laquelle un employé gagne moins de 50 pour cent de son salaire de base hebdomadaire selon la moyenne des huit dernières semaines.

Une mise à pied temporaire devient une cessation d'emploi dans l'une des situations suivantes :

- elle s'étend sur plus de 13 semaines sur une période de 20 semaines consécutives;
- la période de rappel de l'employé visé par une convention collective est dépassée.

Lorsqu'une mise à pied temporaire devient une cessation d'emploi, la date de début de la mise à pied est la date de cessation, et l'admissibilité de l'employé à une indemnité pour durée de service est calculée à partir de cette date.

Mise à pied collective

Lorsque l'employeur envisage de mettre à pied 50 employés ou plus à un même emplacement dans un délai de deux mois, celui-ci doit donner un préavis écrit de mise à pied collective à chaque employé touché. L'employeur doit également en informer le ministre du Travail et tout syndicat qui représente les employés. La durée du préavis requis est indiquée dans la Loi et varie selon le nombre d'employés touchés.

Si aucun préavis écrit n'est donné, l'employeur doit verser une indemnité de départ. Si la durée de l'avis écrit donné est inférieure à celle requise par la Loi, l'employeur doit donner à la fois un préavis et une indemnité de départ.

Les exigences relatives à une mise à pied collective s'ajoutent à celles liées à une mise à pied individuelle. Les périodes de préavis individuel et collectif peuvent ne pas coïncider.

suite à la page suivante...

La Direction peut ordonner une cessation d'emploi

Si un employeur modifie substantiellement une condition d'emploi d'un travailleur, la Direction peut ordonner la cessation d'emploi de ce dernier. Dans ce cas, les dispositions de la Loi sur la cessation d'emploi s'appliquent.

Mise à pied injustifiée

Il arrive que des employés mis à pied intentent une poursuite devant les tribunaux pour mise à pied injustifiée. Cet exercice est différent d'une plainte déposée auprès de la *Employment Standards Branch* en vertu de la Loi. Les employés qui envisageraient d'intenter une poursuite pour mise à pied injustifiée auraient avantage à obtenir des conseils juridiques. La Direction n'offre pas ce service.

Lorsqu'un employé quitte son emploi

Un employé qui quitte volontairement son emploi n'a pas droit à un préavis écrit de cessation d'emploi ou à une indemnité compensatrice pour durée de service. Dans les six jours après le dernier jour de travail, l'employeur doit verser le salaire final de l'employé, y compris toutes les rémunérations en suspens comme les vacances annuelles, les jours fériés et les heures supplémentaires travaillées ou en banque. La Loi n'oblige pas l'employé à donner un préavis à l'employeur.

Si l'employé donne un préavis, l'employeur peut l'accepter ou le refuser. Si l'employeur refuse le préavis ou met à pied l'employé durant la période de préavis, l'employeur doit verser une indemnité égale au moindre des éléments suivants :

- le montant résiduel de préavis que l'employé a donné;
- le montant prévu pour l'employé en vertu de la Loi.

Convention collective

Si, en cas de mise à pied collective, la convention collective ne prévoit pas le versement de prestations égales ou supérieures à celles prévues dans la Loi, la Loi s'applique.

Toute question relative à l'application de ces articles aux employés visés par une convention collective doit être adressée en faisant appel à la procédure applicable aux griefs.