Notice of Dismissal, Layoff or Termination

The *Employment Standards Act* recognizes and defines:

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

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

termination – means the unilateral severance of the employment relationship at the direction of the employer;

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

period of employment – means 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 twelve (12) consecutive months.

Every employer in the Province of New Brunswick not party to a collective agreement, when dismissing an employee for cause, must do so in writing setting out the reasons for such action. Otherwise the dismissal without notice is not valid even if cause exists. The dismissal then becomes a termination without notice and the employer must pay the employee the wages the employee would have earned during the notice period.

Every employer in the Province of New Brunswick not party to a collective agreement when terminating or laying off an employee must give:

1. a two (2) week written notice of termination or layoff where the employee has been employed for a continuous period of employment six (6) months or more, but less than five (5) years; and

Avis de licenciement, de mise à pied ou de cessation

La *Loi sur les normes d'emploi* reconnaît et définit :

licenciement – 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 salarié 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 douze (12) mois consécutifs.

Tout employeur de la province du Nouveau-Brunswick non visé par une convention collective, et qui licencie un salarié pour un motif, doit le faire par écrit en expliquant les raisons de cette mesure. Autrement, le licenciement sans préavis est invalide même s'il existe un motif. Le licenciement devient alors une cessation sans préavis et l'employeur doit verser au salarié la rémunération qu'il aurait gagné pendant la période d'avis.

Tout employeur de la province du Nouveau-Brunswick non visé par une convention collective et qui cesse l'emploi d'un salarié ou le met à pied doit, selon le cas, lui fournir :

1. un préavis écrit de deux (2) semaines de cessation d'emploi ou de mise à pied lorsque le salarié a travaillé pour l'employeur pour une période d'emploi continu de six mois ou plus, mais moins de cinq ans; et

2. a four (4) week written notice of termination or layoff where the employee has been employed for a continuous period of employment of five (5) years or more.

An employer may pay the employee the wages the employee would have earned during the applicable notice period instead of providing written notice.

An employer can lay off an employee without notice where:

1. the layoff is for a period not exceeding six (6) days; or
2. there is lack of work due to any reason unforeseen by the employer at the time notice would have been given.

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

1. the termination of employment is due to the completion of a definite assignment the employee was hired to perform over a period not exceeding twelve (12) months;
2. the employee has completed a term of employment fixed in the employment contract, unless the employee is employed for a period of three (3) months beyond that period;
3. the employee retires under an established retirement plan;
4. the employee is doing construction work at a work site in the construction industry;
5. the termination or layoff results from the normal seasonal reduction, closure or suspension of an operation; or
6. the employee has refused reasonable alternative employment offered by the employer instead of being terminated or laid off.

It is recommended the employer retain written notices of resignation in the employee's personnel file.

2. un préavis écrit de quatre (4) semaines de cessation d'emploi ou de mise à pied lorsque le salarié a travaillé pour l'employeur pendant une période d'emploi continu de cinq (5) ans ou plus.

Un employeur peut verser au salarié la rémunération qu'il aurait gagné pendant la période de préavis applicable au lieu de donner un préavis écrit.

Un employeur peut mettre à pied un salarié sans préavis lorsque :

1. la mise à pied est pour une période ne dépassant pas six jours; ou
2. il y a un manque de travail pour une raison imprévue par l'employeur au moment où il aurait donné un avis.

Un employeur peut mettre un salarié à pied ou mettre fin à son emploi sans préavis lorsque :

1. la cessation d'emploi est due à l'achèvement d'une tâche précise pour laquelle le salarié a été embauché pendant une période maximale de douze (12) mois;
2. le salarié a terminé une période d'emploi fixée dans le contrat d'emploi, à moins qu'il soit à l'emploi pour une période de trois (3) mois au-delà de cette période;
3. le salarié prend sa retraite en vertu d'un régime de retraite établi;
4. le salarié effectue des travaux de construction dans un chantier relevant de l'industrie de la construction;
5. la cessation d'emploi ou la mise à pied résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale d'une activité; ou
6. le salarié a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la cessation d'emploi ou à la mise à pied.

Il est recommandé que l'employeur conserve les avis écrits de démission dans les dossiers du salarié.

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.

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

Les contrats particuliers stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectés.

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.