



LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Fiche d'information

Cette fiche est offerte à titre indicatif seulement. Il ne s'agit pas d'un document juridique. Veuillez vous reporter à la loi dite *Employment Standards Act* et à son règlement d'application pour toute question d'interprétation ou d'application.

Juillet 2002

Cessation d'emploi

Termination of Employment

La loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique (*Employment Standards Act*) ne prive pas l'employeur de son droit de licencier un employé avec ou sans motif. La loi exige que l'employé licencié reçoive une indemnité fondée sur la durée du service.

Droit à l'indemnité

Un employé licencié pourrait avoir droit à une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

Une semaine de paie est calculée comme suit :

On établit la totalité de la rémunération de l'employé, hormis les heures supplémentaires, pour les huit dernières semaines durant lesquelles l'employé avait eu un nombre normal ou moyen d'heures de travail, et

On divise le total par huit.

La vente, la location ou le transfert d'une entreprise n'interrompt pas la période continue d'emploi d'un employé.

On n'est pas tenu de verser une indemnité si on donne un avis de licenciement

Le versement d'une indemnité n'est pas obligatoire si un préavis de licenciement est donné par écrit à l'employé autant de semaines à l'avance que le nombre de semaines d'indemnité auquel il aurait droit. Veuillez noter que ce préavis DOIT être par écrit.

On peut également donner à l'employé un préavis et une indemnité partielle correspondant au nombre de semaines de paie auquel il aurait encore droit.

Un employé ne peut pas être en vacances, en congé, en mise à pied temporaire, en grève ou lock-out, ou encore ne pas être en état de travailler pour raisons médicales, durant la période de préavis.

Si l'emploi continue après la fin de la période de préavis, le préavis est sans effet.

Une fois donné le préavis écrit, l'employeur ne peut modifier aucune des conditions d'emploi, y compris le taux de rémunération, sans le consentement écrit de l'employé.

Ni préavis ni indemnité nécessaires

Ni préavis ni indemnité ne sont nécessaires si :

- L'employé n'a pas achevé trois mois consécutifs d'emploi.
- L'employé a quitté son emploi ou a pris sa retraite.
- L'employé a été renvoyé pour motif valable.
- L'employé travaillait sur demande, accomplissant des tâches temporaires qu'il était libre d'accepter ou non.
- L'employé avait été embauché pour une période définie.
- L'employé avait été embauché pour faire un travail précis devant être achevé en 12 mois ou moins.
- Il a été impossible d'effectuer le travail par suite d'un événement ou de circonstances imprévisibles (autre que la banqueroute, la mise sous séquestre ou l'insolvabilité). *suite...*



Ministry of Skills Development
and Labour

Employment Standards Branch

FOR MORE INFORMATION:

Call: 1-800-663-3316, 612-4100 in Prince George

Fax: (250) 612-4121

Website: www.labour.gov.bc.ca/esb

[French]

- Un employeur dont la principale activité est la construction a employé la personne sur un chantier de construction ou plusieurs.
- L'employé a refusé une autre offre raisonnable d'emploi.
- L'employé était un professeur à l'emploi d'un conseil de syndicats scolaires.

Si le délai prévu pour l'exécution d'un travail précis ou d'une durée déterminée est prolongé d'au moins trois mois, les exceptions mentionnées ci-dessus en rapport avec un travail précis ou d'une durée déterminée ne s'appliqueraient pas.

Mise à pied temporaire

Un employeur n'est pas tenu de donner un préavis de licenciement ou de payer une indemnité si un employé est mis à pied temporairement.

Une semaine de mise à pied est une semaine durant laquelle un employé gagne moins de 50 pour cent de la moyenne de sa rémunération hebdomadaire au taux normal pour les huit semaines précédentes.

Quand une mise à pied temporaire devient un licenciement, la dernière journée de travail est la date de cessation d'emploi et le droit de l'employé à une indemnité fondée sur la durée du service est basé sur cette date.

Une mise à pied temporaire devient un licenciement quand :

- La durée d'une mise à pied dépasse 13 semaines dans une période de 20 semaines consécutives, ou
- La période de rappel pour un employé couvert par une convention collective a été dépassée.

Une mise à pied autre qu'une mise à pied temporaire est considérée être un licenciement.

Licenciements collectifs

Si un employeur prévoit licencier 50 employés ou plus à un seul endroit sur une période de deux mois ou moins, l'employeur doit aviser par écrit chaque employé touché du licenciement collectif. L'employeur doit également aviser le ministère (Skills Development and Labour) et tout syndicat représentant les employés. La longueur du délai de préavis est selon le nombre d'employés touchés. Si la longueur du délai de préavis est moindre que la période pour laquelle l'indemnité de cessation d'emploi est payable, l'employeur doit verser la différence aux employés.

Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus des obligations se rapportant au licenciement individuel. Les périodes de préavis individuel et collectif ne peuvent coïncider.

La division (Branch) peut décider qu'il y a eu licenciement

Si un employeur modifie les conditions d'emploi de façon substantielle, la division des Normes d'emploi (Employment Standards Branch) peut statuer qu'une personne a été licenciée. Dans ce cas les dispositions de la loi («Act») concernant le licenciement s'appliquent.

Renvoi injustifié

Dans le cadre de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*), le renvoi injustifié est différent du licenciement. Un employé pourrait décider de poursuivre son ancien employeur en justice pour renvoi injustifié. Quiconque envisagerait de suivre cette voie devrait personnellement s'assurer les services d'un avocat.

Si un employé quitte son emploi

Un employé qui quitte volontairement son emploi n'a droit ni au préavis de licenciement ni à l'indemnité de cessation d'emploi. La rémunération finale, y compris tous gages impayés tels que la paie de vacances annuelles, la paie de jours fériés et les heures supplémentaires (y compris celles accumulées dans une «banque» d'heures), doit être payée à l'employé dans les six jours suivant sa dernière journée de travail. La loi n'oblige pas l'employé à donner préavis à l'employeur.

Employés couverts par une convention collective

Si une convention collective ne prévoit pas de prestations de cessation d'emploi égales ou supérieures à celles prévues à la loi, la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) s'applique.

Toute question concernant l'application de ces articles aux employés couverts par une convention collective devrait faire l'objet d'une procédure de règlement des griefs.