

# Ce qu'il faut savoir si vous perdez votre emploi

**Perdre son emploi est une expérience éprouvante, tant financièrement qu'émotionnellement. Voici certaines choses qui sont bonnes à savoir si cela vous arrive.**

- Vous pouvez perdre votre emploi de différentes façons :

Une mise à pied temporaire si votre employeur n'a pas de travail pendant 90 jours au plus sur une période de 120 jours.

Un licenciement injustifié, avec préavis ou rémunération au lieu d'un préavis.

Un congédiement justifié.

Certaines règles, que l'employeur doit respecter, s'appliquent à chacune de ces situations.

## Mise à pied temporaire

- Votre employeur peut vous mettre à pied temporairement pendant 90 jours sur une période de 120 jours, avec avis écrit. Vous conservez votre relation de travail et vous pouvez être rappelé(e) au travail à une semaine d'avis. Vous devez retourner au travail dans les sept jours suivant l'avis de rappel. Si vous êtes mis à pied pendant plus de 90 jours pendant une période de 120 jours, votre emploi prend fin et vous devez recevoir une indemnité de départ. Votre convention collective peut comporter des règles différentes. De plus, d'autres règles s'appliquent aux mises à pied dues à la COVID-19.

## Licenciement injustifié

- Si votre emploi prend fin sans motif, la durée du préavis auquel vous avez droit dépend de la durée de votre emploi auprès de l'employeur en question.

Voici un tableau qui indique la période de « préavis minimum ».

Période de préavis	Durée de l'emploi
1 semaine	90 jours à 2 ans
2 semaines	2 ans à 4 ans
4 semaines	4 ans à 6 ans
5 semaines	6 ans à 8 ans
6 semaines	8 ans à 10 ans
8 semaines	10 ans et plus

- Votre employeur peut vous rémunérer au lieu de vous donner un préavis, ou combiner les deux. Il doit verser votre salaire, votre paye de vacances et vos heures supplémentaires de l'une des deux façons suivantes, à son choix :
  - 10 jours consécutifs après la fin de la période de paye durant laquelle la cessation d'emploi a lieu;
  - 31 jours consécutifs après votre dernier jour d'emploi.
- Dans certaines situations, vous n'avez pas droit à un préavis :
  - vous êtes employé(e) depuis 90 jours ou moins;
  - vous êtes employé(e) pour une durée ou une tâche déterminée de moins d'un an ou sur une base saisonnière;
  - vous avez refusé des offres d'un autre travail raisonnable;
  - vous étiez en mise à pied temporaire et vous n'êtes pas revenu(e) au travail dans les 7 jours suivant l'avis écrit de votre employeur vous demandant de le faire;

## Ce qu'il faut savoir si vous perdez votre emploi

vous travaillez dans le secteur de la construction (exception faite des employés de bureau et de fabrication);  
vous étiez en grève ou en lock-out;  
votre employeur ne peut pas exécuter votre contrat en raison de circonstances imprévues et inévitables.

- Si vous avez un contrat de travail écrit, celui-ci peut stipuler que vous avez droit à un préavis plus long que le préavis minimum. Vous pouvez accepter une période de préavis différente, mais celle-ci ne peut pas être inférieure à la période minimale.

### Congédiement

- Votre employeur vous a-t-il annoncé que vous perdiez votre emploi immédiatement pour des raisons de mauvais comportement quelconque? Si c'est le cas, il s'agit d'un congédiement. Différentes règles s'appliquent aux employés qui ont été congédiés.
- L'un des types de congédiement est le « **congédiement justifié** ». Dans cette situation, votre employeur estime qu'il est justifié de mettre fin à votre relation d'emploi, sans préavis et sans indemnité de départ, en raison de votre comportement ou de vos actes. Cette inconduite grave peut prendre la forme du harcèlement répété d'un(e) collègue, d'un absentéisme sans excuse, d'une conduite illicite, d'une grave incompetence ou de la négligence constante de vos tâches, entre autres.
- Si vous contestez les faits sur lesquels votre employeur a fondé votre congédiement justifié, vous pouvez envisager d'intenter une action en justice en invoquant un « **congédiement injustifié** ». Une telle action pourrait être basée sur le fait que vous n'êtes pas d'accord avec la façon dont votre employeur a caractérisé votre comportement. Vous pourriez également intenter une action pour congédiement injustifié si votre employeur n'a pas respecté

les règles du code des normes d'emploi (*Employment Standards Code*) de l'Alberta en matière de préavis et d'indemnités de départ. Si cela vous arrive, vous devriez téléphoner à un conseiller des normes d'emploi de l'Alberta (Alberta Employment Standards) ou consulter un(e) avocat(e) en droit du travail.

- Le « **congédiement déguisé** » est un autre type de congédiement. Il se produit lorsque votre employeur ne met pas fin à votre emploi officiellement, mais en modifie les conditions dans une mesure telle que rester au travail devient intolérable. Par exemple, votre salaire, vos heures de travail, votre poste ou vos conditions de travail sont considérablement modifiés sans votre consentement et sans motif valable. Dans ce cas, vous pouvez décider de quitter votre emploi plutôt que d'accepter ces nouvelles conditions et vous pouvez affirmer que vous avez fait l'objet d'un « congédiement déguisé ». Si cela vous arrive, vous devriez consulter un(e) avocat(e) en droit du travail.

### Ressources

Voici quelques ressources à consulter pour obtenir de l'aide :

**Bureaux des normes d'emploi de l'Alberta (Alberta Employment Standards Offices)**  
<https://work.alberta.ca/employment-standards/3024.html>

**Service de recommandation d'avocat(e)**  
Téléphone : 1.800.661.1095

**Commission des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Commission)**  
[www.albertahumanrights.ab.ca](http://www.albertahumanrights.ab.ca)

Centres de conseils juridiques qui offrent des services gratuits aux Albertains à plus faible revenu à Calgary, Edmonton, Grande Prairie, Lethbridge et Fort McMurray. Consultez **Law Central Alberta** pour obtenir les coordonnées :  
<https://www.lawcentralalberta.ca/clinics>

**Centre Albertain d'information juridique**  
<https://www.infojuri.ca/fr/>