

Direction des normes d emploi

Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave

Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave

Les employés qui en raison d'une blessure ou d'une maladie grave sont incapables d'aller travailler pendant au moins deux semaines pourraient avoir droit à ce congé. Le congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave permet aux employés de s'absenter du travail et les protège contre une mise à pied ou un licenciement pendant la période du congé.

Qui peut prendre un congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave?

Les employés qui travaillent pour le même employeur depuis au moins 90 jours et qui en raison d'une blessure ou d'une maladie grave ne peuvent aller travailler pendant au moins deux semaines ont droit à un congé.

Quelle est la durée du congé et comment faut-il le prendre?

Les employés admissibles ont le droit de prendre un congé de longue durée d'au plus 27 semaines au cours d'une période de 52 semaines en cas de blessure ou de maladie grave. Le congé doit être ininterrompu, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'une entente entre lui et son employeur.

Quelle vérification est nécessaire?

Il est dans le meilleur intérêt de l'employé de fournir à l'employeur le plus d'éléments de preuve qu'il est raisonnable de produire dans les circonstances en appui au besoin de prendre congé pour que les deux parties comprennent quel type de congé est demandé.

Quand est-ce que l'employé doit donner à l'employeur le certificat médical?

L'employé doit remettre dès que possible à l'employeur le certificat médical. Le délai dépend des circonstances individuelles et peut changer d'un cas à l'autre.

Quel est le délai requis pour le préavis de congé?

L'employé est tenu de donner à l'employeur un préavis aussitôt que possible. Dans certains cas, les employés savent à l'avance qu'ils auront besoin de s'absenter du travail en raison d'une blessure ou d'une maladie grave. Dans d'autres, la nécessité de s'absenter du travail sera soudaine et inattendue, et il se peut qu'il ne soit pas possible de donner à l'employeur un préavis.

Les employeurs peuvent-ils accorder des congés supplémentaires (rémunérés ou non)?

Oui. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives.

Qui décide du genre de congé que prend un employé?

L'employé est tenu d'indiquer à son employeur le type de congé qu'il veut prendre. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du type de congé demandé.

Lorsque l'employé fait une demande de congé, l'employeur doit lui demander s'il veut prendre un congé aux termes du *Code des normes d'emploi* ou s'il demande la permission de prendre un congé sans solde. L'employeur ne décide pas du moment où l'employé peut prendre un congé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine les modalités pour d'autres types de congés.

Que se passe-t-il si les employés veulent mettre fin à leur congé plus tôt?

Les employés peuvent mettre fin à leur congé plus tôt ou avant la période de 27 semaines en donnant à leur employeur un préavis écrit au moins deux semaines avant la date à laquelle ils ont l'intention de retourner au travail. Les employeurs et les employés peuvent convenir d'une date différente pour retourner au travail.

Est-ce que les employés ont besoin de donner à leur employeur un certificat médical pour confirmer leur aptitude à retourner au travail après un congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave?

L'employeur peut exiger que son employé lui remette un certificat médical pour confirmer qu'il est apte à retourner au travail.

Est-ce que les employés qui ont pris un congé peuvent être licenciés ou mis à pied?

Non. Les employeurs ne peuvent pas mettre à pied ou licencier des employés parce qu'ils ont pris ou demandé un congé.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. Un employé qui n'est pas réintégré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, mais seulement dans les six mois après la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

Que se passe-t-il si le poste de l'employé n'est plus offert?

En général, l'employé doit retrouver le poste qu'il occupait avant de partir en congé. Toutefois, si le poste en question n'est plus offert, on doit lui offrir un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques ou supérieurs.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut ne pas avoir de postes vacants pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le congé. Par exemple, l'employé en congé sans solde n'est pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur met fin à une part de ses activités et réduit sa main-d'œuvre en fonction de l'ancienneté.

L'employeur doit démontrer que le congé n'influence aucunement sa décision de mettre à pied l'employé ou de mettre fin à son emploi.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?

Lorsqu'un employé prend un congé, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque les employés reviennent de leur congé, ils ont encore droit aux avantages dont ils bénéficiaient avant de prendre leur congé, et leurs années de service incluent le temps pendant lequel ils étaient en congé.

Qu'arrive-t-il quand le congé prend fin?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

Qu'est-ce qu'une période d'emploi?

Il s'agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu'au jour où l'emploi prend fin.

La période d'emploi comprend aussi les périodes d'interruption temporaires de l'emploi (comme les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d'emploi.

Mises à pied et périodes d'emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d'emploi d'un employé parce que l'indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l'emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu'un état d'urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

L'employeur doit-il préserver la confidentialité des renseignements liés au congé?

Oui. Sauf si la loi l'exige ou si l'employé a donné son consentement, l'employeur ne peut divulguer de renseignements concernant le congé à d'autres personnes que les membres du personnel de l'entreprise qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?

Le gouvernement fédéral offre des programmes de soutien du revenu visant certains types de congés. Pour en savoir davantage, appelez Service Canada au numéro sans frais 1 800 O-Canada (1 800 622-6232).

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats
sur demande.**

le mars 2, 2026

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA