



Quand puis-je être congédié ? Emplois à discrétion

When Can I Be Fired? "At-Will Employment"

Un employeur peut vous licencier pour n'importe quelle raison et n'importe quand. Vous pouvez démissionner n'importe quand pour n'importe quelle raison. C'est s'appelé emplois à discrétion (« at-will employment »). Il y a quelques exceptions aux règles.

La discriminación

C'est illégal qu'un employeur vous licencie s'il pratique la discrimination contre vous. C'est illégal pour un employeur vous licencie à la cause de votre :

- Âge
- État civil
- Statut de la famille
- Sexe Principes
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Adhésion à une commission locale des droits de l'homme
- Origine nationale (mais on peut vous demander pour une preuve que vous êtes permis à travailler aux Etats-Unis)
- Couleurs de peau
- Race
- Assistance publique
- Incapacité
- Religion
- Credo

Allez à notre fiche d'information [La discrimination et le harcèlement au travail.](#)

Les droits vacataires au travail

Si vous avez un contrat de travail, un employeur ne doit pas vous licencier sauf si vous résiliez de contrat. Votre contrat peut venir de :

- Contrat de travail
- Promesse orale
- Lettre d'embauche (pré-embauche)
- Convention collective



Même si vous avez une des choses ci-dessus, cela ne signifie pas que votre employeur ne peut jamais vous licencier. En général, des contrats ou livret de la société disent quelles choses sont des infractions intolérables et quelles étapes que l'employeur doit prendre avant qu'ils puissent vous licencier. Consultez un avocat si vous n'êtes pas sûr de vos droits.

Si vous êtes dans un syndicat, vous avez un contrat de travail qui s'appelle une convention collective (« collective bargaining agreement »). C'est un accord entre le syndicat et l'employeur. La convention collective peut forcer l'employeur à montrer une cause valable (« just cause ») pour réprimander ou licencier un employé. Vérifiez votre contrat et parlez avec votre délégué syndical ou représentant syndical.

Les informateurs et la protection contre représailles

Dans de nombreux cas la loi vous protège si vous êtes licencié parce que vous avez défendu vos droits légaux ou si vous avez refusé d'enfreindre la loi au travail. Vous ne devez pas être puni ou menacé à cause de ces choses. C'est s'appelle la protection pour les informateurs ou la protection contre représailles (« whistleblower protection » or « retaliation protection »). La loi vous protège si :

- Vous signalez une violation de la loi d'état ou fédéral à l'employeur ou au gouvernement en toute bonne foi (« in good faith »). Ça veut dire que vous croyez vraiment que ce que vous signalez est vrai et la violation est illégale. S'il y a votre emploi à signaler les violations, il est possible que vous n'avez pas une demande.
- Vous vous plaignez à votre voisin à propos d'une violation de vos droits. Votre employeur ne peut pas vous licencier parce que vous avez défendu vos droits légaux au travail. Vous êtes permis de faire des choses comme déposer une requête ou demander un arrangement raisonnable si vous êtes une mère allaitante ou une personne handicapée.
- Vous avez été interrogé dans le cadre de l'enquête de votre employeur sur des plaintes de harcèlement ou de discrimination.
- Une agence gouvernementale vous demande de participer dans une enquête ou une audition.
- Vous refusez de faire quelque chose illégal au travail et vous le discutez avec votre employeur

Les lois à propos de ce sujet peuvent être compliquées. Appelez un avocat ou parlez avec le Ministère du Travail du Minnesota à (651) 284-5005 ou 1-(800) 342-5354. Allez en ligne à www.doli.state.mn.us/.



Des autres protections

Vous ne devriez pas être viré pour :

- Faire saisir votre salaire ou faire déduire de la pension alimentaire une pension alimentaire pour enfant
- Prendre congé conformément à la loi est acceptable. Par exemple, un congé de maternité et parental, un congé de maladie pour vous-même, votre enfant ou un autre membre de votre famille, la violence domestique et d'autres types de congés. Vous n'êtes pas obligé d'être payé pour ce congé. Si vous devez utiliser ce congé, consultez votre employeur pour savoir si vous pouvez le prendre.

Allez aux nos fiches d'informations : *(dans anglais seulement)*

[Time off from Work: Birth, Adoption, School Events](#)

[Time off from Work: Illness or Death](#)

[Time off from Work: Family in the Military](#)

[Employment Rights: Victims of Violence and Harassment](#)



Si vous êtes licencié ou si vous avez démissionné à la cause de n'importe quelle raison ci-dessus, dites votre employeur ou ressources humains ce que s'est passé. S'ils ne font rien à propos de votre problème, vous pouvez recevoir l'allocation chômage. Allez à notre fiche d'information : [Unemployment Benefits](#). *(dans anglais seulement)*.

Il est possible que vous puissiez récupérer votre emploi ou poursuivre en justice pour dommages et intérêts. Appelez un avocat de chômage.

Fiches information juridique ne sont PAS des conseils juridiques. Voyez un avocat pour obtenir des conseils. Ne pas utiliser cette fiche d'information s'il est âgé plus de 1 année. Demandez-nous des mises à jour, une liste de fiches d'information, ou d'autres formats.

© 2019 Minnesota Legal Services Coalition. Ce document peut être reproduit et utilisé à des fins personnelles et non commerciales et éducatives. Tous les autres droits sont réservés. Cet avis doit rester sur toutes les copies. Reproduction, la distribution, et l'utilisation à des fins commerciales est strictement interdite.