

Questions relatives au droit de l'emploi en cette période d'incertitude

Options de restructuration du milieu de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Mise à jour en date du 30 mars 2020

Cette note d'information a été conçue afin d'aider notre clientèle située au Québec à composer avec certains enjeux relatifs au droit de l'emploi auxquels elle pourrait être confrontée en lien avec la situation découlant de la pandémie de COVID-19. Cette note ne vise pas à remplacer des conseils juridiques, mais plutôt à compléter ceux-ci. Chaque employeur devra prendre ses propres décisions en tenant notamment compte (i) des directives et recommandations des gouvernements et des agences de santé publique, lesquelles sont en constante évolution; (ii) de la nature de l'entreprise qu'il exploite; et (iii) de sa situation financière.

Options à considérer pour les employeurs du Québec (sans ordre d'importance particulier) :

Prestation canadienne d'urgence

La PCU permettra d'offrir 2 000 \$ toutes les 4 semaines, pendant une période maximale de 16 semaines, à tous les travailleurs canadiens qui subissent une perte de revenus en raison de la pandémie de COVID-19. Elle sera en vigueur du 15 mars 2020 au 3 octobre 2020. De manière plus spécifique, les personnes suivantes sont admissibles à la PCU :

- Les travailleurs qui doivent cesser de travailler en raison de la COVID-19 et qui n'ont pas accès à des congés payés ou à d'autres programmes de soutien du revenu;
- Les travailleurs mis en quarantaine, qui sont malades ou qui prennent soin d'une personne atteinte de la COVID-19;
- Les travailleurs qui sont aussi parents et qui doivent cesser de travailler pour s'occuper d'enfants malades ou qui doivent rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderies;
- Les travailleurs qui ont toujours un emploi, mais qui ne reçoivent aucun revenu en raison d'interruptions de travail causées par la COVID-19 (travailleurs en mise à pied temporaire); et
- Les travailleurs contractuels et les travailleurs autonomes qui ne seraient autrement pas admissibles à l'assurance-emploi.

Les catégories de personnes susmentionnées seront admissibles à la PCU si elles cessent de travailler pour un motif lié à la COVID-19 pour un minimum de 14 jours consécutifs au cours de la période de 4 semaines pour laquelle est présentée une demande et qu'elles n'ont accès à aucune source de revenus (salaire, revenu de travailleur autonome, prestations d'assurance-emploi ou prestations du Régime québécois d'assurance parentale) pendant ces 14 jours. Les travailleurs qui quittent volontairement leur emploi ne sont pas admissibles à la PCU. Pour en savoir plus sur la PCU, veuillez consultez notre [article](#) consacré spécifiquement à cette prestation.

Congé de courte durée (Congé de maladie / Congé pour auto-isolement) :

Les employés qui reçoivent un diagnostic de COVID-19 peuvent avoir droit à jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Un certificat médical est normalement requis. Cependant, le 13 mars 2020, le gouvernement a annoncé la suppression de cette exigence, pendant au moins six mois, pour les travailleurs mis en quarantaine imposée ou qui ont reçu la directive de s'isoler, conformément à l'annonce faite le 11 mars 2020. De plus, si l'absence découle d'un diagnostic de COVID-19, d'une quarantaine ou d'un auto-isolement conforme aux directives gouvernementales, la période de carence de 7 jours est supprimée. Si la période d'absence dure plus de 14 jours, il est toutefois possible qu'un certificat médical soit requis pour justifier la portion additionnelle de l'absence.

Questions relatives au droit de l'emploi en cette période d'incertitude

Options de restructuration du milieu de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Programme d'aide temporaire annoncé par le gouvernement du Québec :

Le 16 mars 2020, le gouvernement provincial a annoncé un nouveau programme d'assistance temporaire à l'intention des employés et des travailleurs autonomes qui ne sont pas admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Le gouvernement offrira un montant pouvant atteindre 573 \$ par semaine à toutes les personnes visées qui sont en auto-isollement conformément aux directives gouvernementales, qui ont reçu un diagnostic de COVID-19, qui ont été en contact avec une personne contaminée ou qui reviennent récemment de l'étranger, et qui n'ont pas la possibilité de travailler de leur domicile. Les indemnités versées en vertu de ce programme pourront l'être pour une période maximale de quatre semaines. Ce programme sera seulement ouvert aux travailleurs qui n'ont pas la possibilité de recevoir un autre type de rémunération, que ce soit via leur employeur, un assureur privé ou l'assurance-emploi.

Restructuration du milieu de travail :

L'employeur peut considérer des mises à pied, un programme de partage du travail ou une diminution des salaires ou des heures de travail.

Toutes ces options sont susceptibles de constituer un changement substantiel des conditions de travail et de donner lieu à des plaintes de congédiement déguisé. Cependant, les employeurs devraient être en mesure de se défendre contre de telles allégations en démontrant que les mesures prises découlent strictement de considérations opérationnelles et économiques. À ce sujet, il convient de noter que la Cour d'appel du Québec a déjà décidé qu'en vertu de ses droits de la direction, un employeur est en droit de prendre toutes les mesures qui sont nécessaires à la sauvegarde des intérêts économiques de son entreprise. De plus, il est raisonnable de croire que, dans les circonstances actuelles, les employés affectés seront surtout reconnaissants de ne pas avoir perdu leur emploi et que les plaintes pour congédiement déguisé ne devraient pas être un enjeu aussi important qu'elles auraient pu l'être dans des circonstances plus habituelles.

Outre des risques de plaintes de congédiement déguisé, les coupures de salaire et la réduction des heures de travail ne posent pas d'autres enjeux juridiques particuliers. Les mises à pied temporaires et les programmes de partage du travail doivent quant à eux être effectués selon certaines modalités spécifiques et pour cette raison, nous discuterons de ces options plus amplement ci-dessous.

Mises à pied temporaires :

Au Québec, l'obligation de donner un préavis de cessation d'emploi aux employés (ou de leur verser une indemnité tenant lieu de préavis) s'applique uniquement aux fins d'emploi, ainsi qu'aux mises à pied temporaires de plus de 6 mois. Ainsi, un employeur peut mettre ses employés à pied, sans aucune obligation de leur donner un préavis préalable, tant que la mise à pied est pour une durée de moins de 6 mois. Dans le cas d'une mise à pied imposée pour une période indéterminée, mais qui dure finalement plus de 6 mois, l'indemnité doit être payée au plus tard 6 mois après le début de la mise à pied.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation, nous recommandons d'informer les employés de la mise à pied temporaire par le moyen d'un avis écrit énonçant clairement les raisons pour lesquelles cette mesure est mise en place.

L'avantage de mettre les employés en mise à pied temporaire (versus les autres mesures proposées) est que cela permet aux employés admissibles de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant la durée de l'arrêt de travail.

Programme de prestations supplémentaires de chômage :

Les employeurs qui ont enregistré un plan de prestations supplémentaires de chômage auprès de Service Canada peuvent verser un montant additionnel à leurs employés mis à pied, afin de bonifier les montants qu'ils reçoivent à titre de prestations d'assurance-emploi. Si un tel plan n'a pas été enregistré auprès de Service Canada, l'employeur peut seulement verser des prestations supplémentaires si l'employé reçoit des prestations de l'assurance-emploi de maternité ou de proche aidant. Dans tous les autres cas que ceux susmentionnés dans ce paragraphe, les montants de prestations supplémentaires versés par l'employeur seront considérés comme de la rémunération et risquent d'être déduits des montants que l'employé reçoit à titre de prestations d'assurance-emploi.

Pour les employeurs qui souhaitent enregistrer un régime de prestations supplémentaires de chômage, la date d'enregistrement du régime est celle où celui-ci est soumis à Service Canada, sous réserve que le régime soumis soit conforme aux exigences réglementaires en ce sens. Dans le contexte de la crise de la COVID-19, Service Canada déploie des efforts importants pour confirmer l'enregistrement des régimes beaucoup plus rapidement qu'à l'habitude. Pour plus d'information ou pour enregistrer un régime, veuillez [cliquer ici](#).

Questions relatives au droit de l'emploi en cette période d'incertitude

Options de restructuration du milieu de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Nous attendons des renseignements supplémentaires de la part du gouvernement fédéral quant à savoir si des dispositions similaires seront applicables dans le cas de la PCU.

Programme de partage de travail :

Le programme de travail partagé du gouvernement fédéral vise à permettre aux employeurs et aux employés de convenir de certains ajustements opérationnels dans le but d'éviter des mises à pied alors que survient une diminution temporaire des heures de travail au sein d'une entreprise. De son côté, le gouvernement fédéral verse des prestations aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi afin de mitiger les pertes liées à la diminution de leur salaire. Le programme de travail partagé exige qu'une entente tripartite soit conclue entre l'employeur, les employés et Service Canada. Les employés qui sont partie à cette entente doivent accepter un horaire de travail réduit et accepter de se partager collectivement et équitablement les heures de travail disponibles.

Dans le cadre des mesures mises en place dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le gouvernement fédéral a annoncé que la durée maximale des programmes de travail partagé est prolongée de 38 à 76 semaines.

Une telle entente doit normalement être soumise 30 jours avant le début du programme. Toutefois, dans le contexte de la crise de la COVID-19, ce délai a été réduit à 10 jours. Pour plus d'information sur la manière de mettre ce programme en œuvre au sein de votre entreprise, veuillez [cliquer ici](#).

Prestations d'assurance invalidité à court terme :

Pour les employeurs offrant à leurs employés une couverture d'assurance invalidité à court terme, l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes (l'« ACCAP ») a déclaré que les employés mis en quarantaine par un médecin ou une autorité gouvernementale seront admissibles aux prestations d'invalidité de courte durée. Lorsque de telles prestations sont payées par un assureur tiers, plutôt que par l'employeur, cela peut être d'une grande aide pour l'employé, tout en représentant une mesure à coût nul pour l'employeur. Tout employeur devrait donc réviser les modalités de la police d'assurance invalidité de courte durée applicable à ses employés et appeler son assureur pour vérifier cette information.

Fin d'emploi :

Nous reconnaissons que pour certains employeurs, procéder à des cessations d'emploi pourrait s'avérer inévitable. Bien que cela soit généralement la dernière mesure qu'un employeur souhaite considérer, l'avantage d'une telle mesure est de permettre aux employés de recevoir des prestations d'assurance-emploi ou, à compter du 15 mars 2020, des PCU.

Travail effectué pendant une période de prestations :

Service Canada dispose d'un programme permettant aux employés de travailler tout en continuant à recevoir des prestations d'assurance-emploi. En vertu de celui-ci, les employés doivent déclarer toutes les heures travaillées pendant une période de prestations. En échange, l'employé peut conserver 50 cents de ses prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente. Au-delà de ce plafond, vos prestations d'assurance-emploi sont déduites dollar pour dollar.

L'exemple suivant permet de mieux comprendre le calcul effectué par Service Canada :

Jean a perdu son emploi à la suite de la fermeture de l'épicerie où il travaillait. Sa rémunération hebdomadaire dans le cadre de cet emploi était de 500 \$, et le montant de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi est de 275 \$ (55 % de 500 \$). Jean vient de trouver un emploi à temps partiel dans un restaurant où il travaille trois jours par semaine pour un salaire hebdomadaire de 300 \$. Ainsi, ses prestations d'AE de 275 \$ ont été réduites de 150 \$, soit 50 cents pour chaque dollar gagné au restaurant ($300 \$ \div 2 = 150 \$$); le montant total de ses prestations d'AE est de 125 \$ ($275 \$ - 150 \$ = 125 \$$). Jean reçoit donc 125 \$ par semaine en prestations d'AE, en plus de son salaire à temps partiel de 300 \$, pour un total de 425 \$.

Nous attendons des renseignements supplémentaires de la part du gouvernement fédéral quant à savoir si des dispositions similaires seront applicables dans le cas de la PCU.

Questions relatives au droit de l'emploi en cette période d'incertitude

Options de restructuration du milieu de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Personnes-ressources principales



Christian Létourneau

Associé, Montréal

+ 1 514 878 8860

christian.letourneau@dentons.com



Arianne Bouchard

Avocate principale, Montréal

+ 1 514 878 5892

arianne.bouchard@dentons.com

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, est présent dans la plupart des pays qui ont été affectés de manière importante par la COVID-19. Nous pouvons vous faire profiter de l'expérience que nous avons acquise pour ce qui est de composer avec les répercussions de la COVID-19 dans les marchés où nous menons nos activités, et mettre à votre service nos connaissances locales et nos solutions juridiques, afin de vous aider à surmonter les défis que pose la pandémie dans les pays touchés. À titre d'exemple, si vous avez besoin de consulter les plus récentes annonces du gouvernement d'un pays donné ou si vous êtes intéressés à utiliser un outil de comparaison des lois qui s'appliquent à vos employés selon le marché dans lequel ils évoluent, nous serons heureux de vous aider. Nous vous invitons à consulter notre [Centre de ressources COVID-19](#) (en anglais seulement).