

La suspension temporaire des activités des entreprises non essentielles et les conséquences sur la gestion des ressources humaines : questions et réponses

Selon la directive gouvernementale du 23 mars, plusieurs entreprises québécoises doivent procéder à une réévaluation de leurs effectifs et sont même contraintes de tout simplement suspendre leurs activités au plus tard ce mardi 24 mars, à minuit et ce, jusqu'au 12 avril prochain, inclusivement.

Loranger Marcoux fait partie des entreprises qui poursuivent leurs activités après le 24 mars. Tous nos professionnels demeurent donc disponibles pour recevoir et répondre aux questions des employeurs à ce sujet, et aussi afin de les assister dans tous les aspects de la gestion de leurs ressources humaines. Nous accompagnons nos clients tous les jours, à tout moment.

***Mise à jour :** en date du 24 mars, le gouvernement a ajusté la directive en mentionnant :

“Les entreprises œuvrant dans les services non essentiels, excluant les commerces, peuvent maintenir un niveau d’opérations minimum afin d’assurer la reprise de leurs activités, en tenant compte des directives de la santé publique.”

Nous avons préparé une liste pratique de *Questions & Réponses* pour permettre aux employeurs de mieux se diriger dans les circonstances.

Il faut toutefois noter que si une convention collective était en vigueur dans l’entreprise, il est possible que l’employeur doive aussi se référer aux règles particulières qu’elle pourrait contenir au sujet des mises à pied et de la réduction des effectifs.

1. Quelles sont les entreprises visées par l’ordonnance de fermeture temporaire imposée par le gouvernement du Québec ?

R. Ce sont les entreprises qui ne sont pas considérées comme offrant des services prioritaires ou essentiels. À noter que les activités non essentielles de ces entreprises pourront néanmoins se poursuivre par le biais du télétravail.

2. Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire ?

R. Une mise à pied temporaire suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et le salarié. La mise à pied ne met pas fin au contrat de travail. Le salarié mis à pied peut être rappelé au travail. Il conserve son lien d'emploi pendant toute la durée de sa mise à pied.

3. Quand un salarié est mis à pied, a-t-il droit au versement de ses vacances accumulées et au versement de 4 % ou 6 %, selon le cas, du salaire brut qu'il a gagné pendant l'année de référence en cours ?

R. Non. Puisque la mise à pied ne met pas fin au contrat de travail, ces sommes n'ont pas à être versées à ce moment. En effet, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que c'est uniquement quand le contrat de travail est résilié que de telles sommes sont dues.

4. La mise à pied temporaire met-elle fin au contrat de travail lorsqu'elle atteint six (6) mois ?

R. Non. Mais lorsqu'elle atteint six (6) mois, un employeur doit obligatoirement verser au salarié mis à pied l'indemnité minimale prévue dans la *Loi sur les normes du travail*, déterminée selon la durée de service du salarié dans l'entreprise. Il faut toutefois noter que cette indemnité n'a pas à être versée lorsque la mise à pied est due à une force majeure.

5. Pendant la mise à pied, l'employeur a-t-il l'obligation de maintenir la couverture d'assurance collective ?

R. La *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas cette obligation. Par ailleurs, lorsque le contrat d'assurances collectives applicable le permet, un employeur pourrait décider de maintenir des couvertures pour ses salariés mis à pied.

6. Lors d'une mise à pied temporaire, l'employeur doit-il remettre une lettre à ses salariés ?

R. La *Loi sur les normes du travail* n'exige pas qu'une lettre soit remise. Nous recommandons toutefois que chaque salarié mis en pied en reçoive une, dans laquelle on y explique ce que constitue une mise à pied, les raisons pour

lesquelles celle-ci survient, la durée prévue de cette dernière (s'il était possible de le déterminer dès maintenant), les organismes à contacter en cas de besoin, etc.

7. Dois-je émettre un relevé d'emploi pour mes salariés mis à pied ?

R. Oui.

8. Quel code dois-je inscrire à la case 16 ?

R. Code « A », manque de travail.

9. Comment puis-je le produire ?

R. En format papier ou de façon électronique.

10. Quels sont les délais pour le produire ?

R. Si le relevé est « papier », il doit être fourni dans les cinq (5) jours civils suivant la première journée d'arrêt de rémunération.

En format électronique, il doit être produit au plus tard cinq (5) jours civils après la fin de la période de paie où il y a eu arrêt de la rémunération du salarié pour le produire.

11. Si, en raison des délais stricts imposés par le premier ministre Legault pour la fermeture des entreprises, un employeur n'est pas en mesure de remettre ou produire les relevés d'emploi à ses salariés, que va-t-il se produire ?

R. L'article 19 du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit que lorsqu'un employeur a omis de remettre un relevé d'emploi à un assuré, ou que l'employeur ne peut être rejoint ou ne peut fournir les renseignements concernant l'emploi et la rémunération assurable d'un prestataire, en raison de la destruction ou de la perte de ses dossiers, le prestataire peut fournir, à l'égard de son emploi et de sa rémunération assurable, une déclaration avec preuves à l'appui.

Cela ne devrait donc pas priver le salarié d'obtenir ses prestations d'assurance-emploi.

De plus, le risque qu'une plainte soit accueillie contre un employeur qui n'a pas respecté les délais précédemment mentionnés nous apparaît très faible, compte tenu de la situation exceptionnelle actuelle.

12. De façon générale, un salarié mis à pied a-t-il le droit à des prestations d'assurance-emploi ?

R. De façon générale, pour toutes les régions du Québec (sauf celle Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine), un salarié doit avoir accumulé 700 heures de travail dans les 52 dernières semaines précédant la demande pour bénéficier de l'assurance-emploi.

La *Loi sur l'assurance emploi* prévoit une prolongation de la période de référence d'une durée additionnelle de 52 semaines pour les personnes qui étaient par exemple en congé de maternité, en congé de maladie, etc. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé que les règles seraient assouplies pour les personnes qui, normalement, n'auraient peut-être pas droit à l'assurance-emploi, étant donné son annonce de fermeture des entreprises pour une période minimale de trois (3) semaines, du 24 mars au 12 avril inclusivement.

13. Quand un salarié devrait-il déposer sa demande de prestations d'assurance-emploi ?

R. Dès qu'il a arrêté de travailler, et ce, même si l'employeur ne lui a pas encore remis son relevé d'emploi. En effet, un délai de plus de quatre (4) semaines avant de procéder à la demande peut entraîner une perte de bénéfices.

14. Combien un salarié sera-t-il payé ?

R. Pour la plupart des gens, le taux de base servant au calcul des prestations s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le maximum de la rémunération annuelle assurable est de 54 200 \$. Cela signifie qu'un salarié peut recevoir un montant maximal de 573 \$ par semaine.

15. Les salariés ont-ils à attendre une certaine période avant d'être payés ?

R. Habituellement, le premier paiement aura lieu dans les 28 jours suivant le moment où Service Canada aura reçu la demande de prestations. De plus, le salarié devra assumer une semaine de carence où il ne sera pas couvert. À l'heure actuelle, les seuls cas où la semaine de carence a été retirée sont ceux qui découlent de l'isolement forcé de salariés dû au coronavirus.

16. Combien de temps les salariés recevront-ils des prestations d'assurance-emploi ?

R. Entre 14 et 45 semaines, selon notamment le nombre d'heures assurables qu'un salarié aura accumulées durant la période de référence.

17. L'employeur peut-il mettre fin à l'emploi d'un salarié durant la mise à pied temporaire ?

R. Oui, notamment si l'employeur conclut qu'il n'aura définitivement plus besoin du poste occupé par le salarié et que par conséquent, il choisit de l'abolir. En cas de litige, l'employeur pourra devoir démontrer que sa décision est fondée sur des critères objectifs.

18. Qu'arrive-t-il si, dans un horizon de deux à trois mois, un employeur réalise qu'il ne sera pas en mesure de rappeler au moins dix (10) salariés d'un même établissement dans les six (6) mois suivant les mises à pied ?

R. La *Loi sur les normes du travail* prévoit des obligations spécifiques pour les employeurs qui procèdent à des licenciements collectifs.

Il y a licenciement collectif quand un employeur met fin à l'emploi de 10 salariés ou plus d'un même établissement sur une période de deux (2) mois, ou met à pied au moins dix (10) salariés d'un même établissement pour une durée de plus de six (6) mois.

La *Loi sur les normes du travail* établit la marche à suivre et les délais à respecter pour transmettre un avis de licenciement collectif. Ces délais dépendent du nombre de personnes salariées visées. La loi prévoit aussi des modalités en lien avec la survenance de situations imprévues ou de force majeure empêchant l'observance des délais prévus à la Loi.

19. Plutôt que de procéder à des mises à pied, un employeur a-t-il d'autres alternatives ?

R. Oui. Entre autres choses, il existe un programme de « travail partagé », lequel est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur.



Cette mesure permet de fournir un soutien de revenu aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui réduisent temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise.

D'autres mesures peuvent aussi être envisagées par un employeur de façon temporaire, comme la réduction des heures de travail, la diminution du salaire, etc.

