
Guide à l'intention des employeurs

Deuxième édition

Pour faire suite au premier guide que nous avons préparé à l'attention des employeurs dans la foulée des événements liés à la propagation de la COVID-19, le présent guide se veut un outil supplémentaire et complémentaire afin d'aider les employeurs dans la gestion des conséquences de cette pandémie.

Le présent document mettra l'accent sur deux sujets particuliers, à savoir :

- L'assurance-emploi
- Les mises à pied

À noter que le présent guide contient de l'information juridique d'ordre général et ne devrait pas remplacer les conseils juridiques de l'un de nos avocats qui tiendra compte des particularités de votre entreprise et de votre situation.

L'assurance-emploi

Un employé en isolement a droit aux prestations de maladie sans avoir à fournir de certificat médical.

Actuellement, il y a suppression du délai de carence d'une semaine pour la réception des prestations pour les nouveaux prestataires afin que ceux-ci puissent bénéficier desdites prestations dès la première semaine.

L'employé qui vient tout juste d'être embauché pourrait avoir droit aux prestations maladie de l'assurance-emploi, s'il a cumulé, avec ses emplois précédents, les 600 heures assurables requises pour se qualifier à ces prestations. Les 600 heures doivent avoir été accomplies, généralement, dans les 52 semaines précédant la demande d'assurance-emploi maladie.

L'employé qui ne peut travailler au bureau ou en télétravail au motif que, par exemple, l'école de son enfant est fermée, ne peut donc livrer sa prestation usuelle de travail et n'a techniquement pas droit au chômage. Cela dit, **afin de préserver les droits des employés et considérant que des annonces gouvernementales sont faites quotidiennement en considération de l'évolution de la pandémie, nous conseillons aux employeurs d'émettre un relevé d'emploi aux employés absents avec le code « K » - Autre et simplement ajouter en commentaires « COVID-19 ».**

Il sera également pertinent de vérifier si l'employé qui ne peut bénéficier de l'assurance-emploi et qui ne possède aucune couverture d'assurance collective est admissible à l'aide gouvernementale annoncée par le gouvernement du Québec en date du 16 mars 2020, soit une indemnisation financière hebdomadaire de 573,00 \$.

Nous continuerons de suivre l'évolution de la situation puisque le gouvernement fédéral devrait bonifier le programme d'assurance-emploi d'ici quelques jours.

Les mises à pied

Face à la baisse drastique de l'achalandage, voire même la fermeture de certaines entreprises, les employeurs pourraient être contraints de procéder à certaines mises à pied.

La mise à pied suspend de façon temporaire le contrat de travail de l'employé. Le rappel au travail de l'employé est donc à prévoir éventuellement.

La loi traite différemment les mises à pied de six mois ou plus. En effet, dans ces cas, la loi prévoit que l'employeur devra émettre un avis de cessation d'emploi conformément à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*. À noter cependant que cette disposition ne s'applique pas à l'égard d'un salarié qui ne justifie pas trois mois de service continu, celui dont le contrat à durée déterminée ou une entreprise déterminée expire, celui qui a commis une faute grave et celui dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

Ainsi, pour une mise à pied d'une durée inférieure à six mois, l'employeur n'a pas à verser l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %) lors de la mise à pied si les vacances du salarié n'étaient pas prévues dans cette période.

Actuellement, les mises à pied sont d'une durée approximative de deux semaines pour respecter les directives liées à la quarantaine (isolement).

Considérant l'évolution rapide des événements, nous conseillons aux employeurs de mettre à pied les employés pour une durée indéterminée et, dans l'éventualité où la situation devait perdurer au-delà de six mois, les obligations légales mentionnées précédemment devront être respectées.

En ce qui a trait au personnel syndiqué, il va de soi que les dispositions particulières des conventions collectives doivent être respectées et/ou que des ententes patronales-syndicales soient négociées, le tout selon les circonstances et les situations d'espèce.

Bien qu'aucune mesure particulière ne soit prescrite pour les mises à pied de moins de six mois, nous suggérons de confirmer le tout par écrit et mentionner au relevé d'emploi qu'il s'agit d'une mise à pied liée au COVID-19.