

COVID-19 / Vigie relations de travail; vers la restructuration de votre entreprise?

Québec et Montréal, 11 Août 2020

Quelques mois se sont écoulés depuis le début de la pandémie et en raison de celle-ci, plusieurs entreprises ont dû procéder à des mises à pied temporaires.

Cette situation sans précédent amène ou amènera des changements plus permanents dans votre entreprise, pouvant avoir un impact sur votre personnel.

L'expiration du délai de six mois de la mise à pied temporaire

Plusieurs entreprises ont dû procéder à des mises à pied temporaires, c'est-à-dire pour moins de six mois. Ces mises à pied pouvaient alors se faire sans préavis.

Toutefois, les obligations de l'employeur ne sont pas les mêmes dans le cas de mises à pied de plus de six mois ou de licenciements dans le contexte d'une réorganisation administrative. En effet, les entreprises doivent en principe alors donner un avis ou, à défaut, payer l'indemnité compensatrice équivalent à la durée de cet avis.

La mise à pied de plus de six mois

À l'expiration du délai de six mois de la mise à pied temporaire, si l'employeur n'a pas rappelé son ou ses employés, il devra leur verser une l'indemnité compensatrice équivalent à la durée de l'avis¹.

La durée de l'avis est de :

- Une semaine si le salarié a de moins d'un an de service continu;
- Deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu;
- Quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu;
- Huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.²

¹ Art. 83 *Loi sur les normes du travail* (Ci-après « LNT »)

² Art. 82 al 2 LNT

Certains salariés sont exclus de l'application de ces articles de la LNT³, et ce faisant, l'employeur n'a pas d'obligation de leur donner un préavis ou de leur verser l'indemnité compensatrice.

Réorganisation administrative (restructuration)

Licenciement vs congédiement

Un employeur peut procéder à des licenciements dans le cadre d'une réorganisation administrative, et ce, pour des motifs économiques ou technologiques.

Contrairement à un congédiement qui vise la fin d'emploi d'un employé pour un motif intrinsèque à ce dernier (faute, incapacité, incompétence, etc.), le licenciement résulte de motifs qui sont indépendants de l'employé.

Dans le cas d'un licenciement, les droits et protections d'emploi diffèrent. Toutefois, un employé ayant deux ans de service continu pourrait tenter de contester sa fin d'emploi en déposant une plainte pour congédiement déguisé, en vertu de l'article 124 de la LNT.

Pour cette raison, l'employeur doit s'assurer que son processus de réorganisation administrative est justifié et notamment, que le licenciement n'est pas un prétexte pour « se débarrasser d'un employé indésirable ». Dans le cadre d'un tel recours, il devra prouver que les motifs économiques (ex. : baisse du chiffre d'affaires) sont bien réels ainsi qu'il existe un lien entre ces motifs et le licenciement.

Par ailleurs, afin de déterminer quels employés seront licenciés, l'employeur doit fonder son analyse sur des critères de sélection objectifs et raisonnables, lesquels seront également analysés par le tribunal en cas de contestation. Par exemple, ces critères peuvent être : l'ancienneté, la polyvalence, le rendement, l'expérience, la formation reçue, etc.

Obligations légales

Notons qu'un licenciement peut être collectif ou non. Celui-ci est collectif lorsqu'il vise plus de dix employés d'un même établissement sur une période de deux mois⁴.

Les obligations de l'employeur diffèrent dans ces deux cas, notamment relativement à la durée des avis et à l'obligation, dans le cas d'un licenciement collectif, de les transmettre à la CNESST et au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

³ Art. 82.1 LNT

⁴ Art. 84.0.1 LNT

En effet, tout comme pour la mise à pied de plus de 6 mois, des avis doivent être donnés aux employés licenciés⁵ et au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, s'il y a lieu⁶. À défaut, l'employeur doit verser aux employés visés une indemnité équivalente à la durée de l'avis⁷.

Il est possible d'invoquer la force majeure afin de ne pas verser une telle indemnité⁸. Une telle prétention de nature exceptionnelle nécessite une analyse approfondie de chaque situation. Par exemple, la force majeure pourrait être reconnue dans certains secteurs d'activité touchés de façon importante par la pandémie.

Par ailleurs, un employé pourrait également réclamer un délai-congé raisonnable au-delà de celui prévu à la LNT en vertu de l'article 2091 du *Code civil du Québec*. La durée d'un tel délai-congé diffère d'une personne à l'autre et nécessite une analyse au cas par cas.

Conclusion

La situation actuelle sans précédent amène de nombreux questionnements relativement aux droits des employés et des employeurs dans un contexte en évolution constante qui commandera voir les besoins et l'organisation du travail notamment.

Dans ce contexte, notre équipe de droit du travail est disponible pour répondre à toutes questions concernant la gestion de votre entreprise et plus particulièrement, sur la réorganisation de celle-ci. Il nous fera plaisir de vous accompagner à travers toutes les étapes d'un tel processus, pour prendre les mêmes décisions et éviter d'éventuels litiges.

⁵ Art. 82 al 2 et 8-4.04 al 2 LNT

⁶ Art. 84.0.4 LNT

⁷ Art. 83, 84.0.13 et 84.0.14 LNT

⁸ Art. 82.1 et 84.0.5 LNT

Notre équipe expérimentée de droit du travail et de l'éducation

Pierre Bégin

Serge Bouchard

Maryse Catellier Boulianne

Raphaëlle Chabot Fournier

Bernard Cliche

Geneviève Dechêne

Jonathan Desjardins Mallette

Émilie Dion

Jean-Hugues Fortier

Claire Fournier

Jean-Claude Girard

Samuel Gray

Carole-Ann Griffin

Bernard Jacob

Geneviève Lapointe

René Lapointe

Marianne Lefrançois

Marjolaine Paré

Julien Sirois