COVID-19 / Vigie relations de travail, mise à pied et assurance-emploi

Québec, 18 mars 2020

La santé de vos employés et leur bien-être s'appuient notamment sur les mesures que vous mettez en place au sein de votre entreprise en regard de la présente situation sans précédent. Une de vos priorités est d'assurer qu'ils disposent de l'information la plus à jour possible et que vos décisions à leur égard soient prises après avoir évalué l'ensemble des éléments pertinents.

Les règles relatives aux mises à pied et à l'assurance emploi ne font pas exception et sont influencées par les décisions gouvernementales révisées et ajustées au quotidien. Voici un rappel et un résumé de certains éléments clés nécessaires à la gestion de votre personnel.

En raison du COVID-19, il est possible que vos activités soient ralenties et bien que ce ne soit certes pas votre premier choix, que vous soyez contraints de prendre certaines mesures, dont notamment celle de :

Procéder à une réorganisation administrative.

Si tel était le cas :

- Un employeur peut, pour un motif économique, procéder à des réorganisations administratives au sein de son entreprise, qui entraînent, entre autres, la mise à pied de certains employés. Nous vous incitons à informer vos employés dès que possible de toute modification en lien avec leur emploi;
- Si cette voie est envisagée, vous devez vous assurer que ce motif est réel et justifie la mise à pied ou toute autre mesure de réorganisation administrative ayant des conséquences sur vos employés, comme une modification de l'horaire de travail ou baisse d'heures de travail;
- La situation actuelle du COVID-19 est vraisemblablement un motif économique réel sur lequel une telle décision peut se fonder. Toutefois, tout employé peut le contester et par exemple, prétendre être victime d'un congédiement déguisé;
- Dans le cas d'une mise à pied de moins de six (6) mois, aucun avis de mise à pied ou de licenciement collectif ne doit être donné. Toutefois, il est important de noter la date de mise à pied afin d'éviter d'avoir à verser une indemnité tenant lieu de préavis si la mise à pied doit se prolonger au-delà de cette période.

Le droit aux prestations d'assurance-emploi

- Un employé mis à pied, s'il répond aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (l' « AE »), a le droit de recevoir des prestations de maladie ou des prestations régulières d'AE, selon le cas.
- Sous réserve de situations particulières, un délai de carence d'une (1) semaine s'appliquera avant que l'employé ne commence à recevoir ses prestations d'AE.
- À cet égard, nous soulignons la mesure d'exception annoncée plus tôt cette semaine par le gouvernement fédéral, soit l'abolition du délai de carence pour les personnes malades ou mises en quarantaine afin de leur permettre de bénéficier plus rapidement des prestations de maladie d'AE.
- Pour les gens qui n'ont pas le droit à l'assurance-emploi, le lundi 16 mars 2020, le GVT du Québec a annoncé un nouveau programme pour aider les personnes qui doivent s'isoler, soit le Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT). Ces personnes pourront avoir accès à un maximum de 573 $ par semaine, pour un total de 2 semaines. Pour plus de détails sur cette annonce et sur les conditions d'admissibilité, voici le lien : https://www.quebec.ca/.
- Les prestations de maladie et les prestations régulières d'AE ne sont pas cumulatives. Dans le premier cas, la durée maximum de la période de prestations est de 15 semaines alors que celle des prestations régulières varie selon les régions (entre 36 et 45 semaines). Pour consulter le nombre de semaine pour votre région, voici le lien : https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux_act.aspx
- Le montant des prestations varie selon un calcul lié à la rémunération assurable, dont le plafond est de 54 200 $. L'employé reçoit 55% des gains assurables, lesquels incluent le salaire de base, les primes et les commissions.
- Précisément, le calcul du montant des prestations d'AE tient compte d'un nombre des « meilleures semaines » de la dernière année (les 52 dernières semaines), lequel variera en fonction de la région du Québec dans laquelle l'employé travaille.
- Il est aussi possible pour l'employé de bénéficier de prestations régulières d'AE, tout en recevant un revenu d'emploi. Il doit toutefois avoir fait l'objet d'un arrêt de rémunération de 7 jours (délai de carence) au cours des 52 dernières semaines. Dans un tel cas, l'employé pourra conserver 50 % de ses prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente. Au-delà de ce plafond, les prestations d'AE seront déduites dollar pour dollar. L'employé n'est cependant pas admissible aux prestations d'AE s'il travaille une semaine complète, peu importe le montant gagné.

Notre équipe de droit du travail est disponible pour répondre à toutes questions concernant la gestion de votre entreprise et plus particulièrement, sur les mesures à mettre en place ou les solutions à envisager.

D'autres envois et offres de support vous seront communiqués et pour toute situation particulière, n'hésitez pas à communiquer avec un membre de notre équipe et plus particulièrement :

Serge Bouchard | Associé / sbouchard@morencyavocats.com

Raphaëlle Chabot-Fournier | Avocate / rchabotfournier@morencyavocats.com

Geneviève Dechêne | Avocate / gdechene@morencyavocats.com

Émilie Dion | Avocate / emdion@morencyavocats.com

Carol-Ann Griffin | Avocate / cagriffin@morencyavocats.com

Geneviève Lapointe | Associée / glapointe@morencyavocats.com

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

Pierre Bégin
Serge Bouchard
Maryse Catelier Boulianne
Raphaëlle Chabot Fournier
Bernard Cliche
Geneviève Dechêne
Jonathan Desjardins Mallette
Émilie Dion
Jean-Hugues Fortier
Claire Fournier
Jean-Claude Girard
Martine Gravel
Samuel Gray
Carole-Ann Griffin
Bernard Jacob
Geneviève Lapointe
René Lapointe
Marianne Lefrançois
Stéphanie Lelièvre
Marjolaine Paré
Guillaume Saindon
Julien Sirois

* * * * *

Notre cabinet

Morency, société d'avocats en nom collectif à responsabilité limitée, offre depuis 1970 des services juridiques à la mesure des besoins d'une clientèle diversifiée.

Disposant de bureaux à Québec, Montréal, Lévis et Saint-Jean-sur-Richelieu, et compte tenu de la richesse et de la complémentarité de ses ressources, Morency propose à sa clientèle un ensemble de services juridiques de grande qualité à un coût raisonnable.

La philosophie de notre cabinet étant celle du travail d'équipe, les clients de Morency bénéficient de services adaptés pour tous les aspects de leurs affaires ou de leurs litiges. Une approche multidisciplinaire nous permet d'offrir les services les plus complets et les plus adéquats à notre clientèle.