

CHRONIQUE JURIDIQUE

COVID-19

RÉPONSES À VOS QUESTIONS EN DROIT DE L'EMPLOI

Le COVID-19 a de sérieux impacts sur tous les aspects de notre quotidien, mais sans doute encore plus en matière de droit de l'emploi. Voici des réponses à des questions que bien des Albertains se posent actuellement.

Christian Cormier

Avocat

Martin : Je suis un employé de bureau dont l'emploi ne permet pas le télétravail et je dois m'auto-isoler pendant 14 jours suite à un séjour au Mexique. Que puis-je faire ?

Le gouvernement albertain a apporté des modifications au Code des normes d'emploi qui permettent aux employés de prendre 14 jours de congé sans solde avec protection d'emploi. Les employés à temps plein et à temps partiel peuvent se prévaloir de ce congé s'ils doivent s'auto-isoler ou prendre soin d'un enfant ou d'un adulte à charge qui doit s'auto-isoler. Toutefois, il est important de préciser que ce congé ne s'applique pas aux travailleurs indépendants ou aux entrepreneurs.

Il n'est pas nécessaire que Martin ait travaillé pour le même employeur pendant 90 jours avant d'avoir droit à ce congé ni d'avoir obtenu une note médicale. Enfin, Martin n'est pas tenu de donner un préavis indiquant sa date prévue de retour au travail.

Martin continuera de bénéficier également de 16 semaines de congé

sans solde avec protection d'emploi dans une année civile, en raison d'une maladie ou d'une blessure, comme prévu au Code.

Enfin, Martin pourrait être également admissible à des programmes de revenus de remplacement, tels que le régime d'assurance-emploi et des programmes fédéraux d'allocation pour soins d'urgence et d'allocation de soutien d'urgence.

Anne : La COVID-19 m'oblige à fermer les portes de mon entreprise informatique et de réduire mes activités. Qu'est-ce que je peux faire en tant qu'employeur ?

Dans un premier temps, Anne devrait tenter d'explorer les différentes possibilités qui lui permettraient de réorganiser ses opérations et le temps de travail.

Toutefois, si cela ne s'avère pas possible, Anne peut, en vertu du Code des normes d'emploi de l'Alberta, mettre à pied temporairement un employé en lui donnant par écrit un avis de mise à pied. Anne peut se prévaloir de ce mécanisme pendant une ou plusieurs périodes ne dépassant pas, au total, 60 jours au cours d'une période de 120 jours. Au-delà de cette période, l'employé est à toutes fins utiles licencié et a droit à une indemnité de licenciement.

Toutefois, le Code stipule que l'employeur pourrait aller au-delà de la limite de 60 jours si, en accord

avec le salarié, il verse des sommes d'argent au profit de l'employé durant la durée de la mise à pied temporaire. Ainsi, Anne pourrait payer une rémunération ou verser des paiements à un régime de retraite. Cependant, l'emploi est réputé avoir pris fin et l'employé est en droit d'obtenir une indemnité de licenciement dès lors qu'Anne cessera de

faire les paiements prévus.

Enfin, si les employés d'Anne sont syndiqués, elle devra d'abord vérifier le contenu de la convention collective pour déterminer si de telles mises à pied temporaires sont possibles, et à quelles conditions.

Cet article ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter un avocat pour toute question juridique.

Expresso du Franco

MALADE COMME UN CHIEN



Marjorie Lezin

Correspondante

Cette expression signifie être très malade, être mal en point jusqu'à vouloir s'isoler des autres.

L'origine de cette expression remonte au 17^e siècle, lorsque les chiens n'étaient pas encore considérés comme des animaux de compagnie mais seulement utilisés pour garder la ferme ou la propriété.

À cette époque, la plupart des chiens mal en point ou malades mouraient seuls sans la moindre attention de la part de leurs propriétaires.

Désormais le bien être de nos animaux de compagnie est important.

Point ironique, ce sont les chats qui préfèrent généralement mourir seuls.

En anglais, cette expression est identique, « to be sick like a dog ».

