

## LIGNES DIRECTRICES – RAPPEL AU TRAVAIL DES EMPLOYÉS

---

Le 1<sup>er</sup> juin 2020

### TRAVAIL

Comme les besoins en main-d'œuvre sont importants en cette période de déconfinement, et que plusieurs employés refusent actuellement de rentrer au travail, nous avons cru bon établir certaines lignes directrices en ce qui a trait à la marche à suivre dans ce genre de situation.

#### L'importance de clarifier la situation du lien d'emploi

Lorsque le refus de revenir au travail apparaît basé sur des motifs non-justifiés, par exemple en lien avec les avantages financiers découlant de l'assurance-emploi ou de la PCU, l'employeur doit réagir.

Il est alors opportun de rappeler officiellement l'employé, par écrit, en lui accordant un délai minimal de cinq jours avant de revenir au travail. Des modalités particulières peuvent être convenues lorsque, par exemple, l'absence est reliée aux obligations familiales que l'employé doit assumer. Il faut, à ce chapitre, se souvenir que selon la *Loi sur les normes du travail*, chaque employé a droit à un maximum de 10 journées d'absence pour un tel motif, dont deux journées doivent être rémunérées.

Si l'employé persiste dans sa volonté de demeurer à la maison, ou s'il exige d'obtenir des aménagements d'horaires qui apparaissent difficile à mettre en application ou qui peuvent constituer une source d'iniquité envers les autres employés, celui-ci s'expose à une terminaison définitive de son lien d'emploi. Il faudra toutefois prendre soin alors d'effectuer une analyse détaillée de la situation.

Dans tous les cas, il faut éviter qu'une ambiguïté persiste quant au statut de l'employé, car des problèmes pourraient être occasionnés à l'expiration du premier délai de 6 mois (obligation de payer des indemnités tenant lieu de préavis), ou plus tard, lorsque l'employé voudra effectuer un retour au travail alors que son poste aura été comblé.

#### La perception sans droit de la PCU ou de prestations d'Assurance-emploi.

Dans le cas de la PCU comme dans celui de l'Assurance-emploi, l'employé se trouve en situation de non-conformité s'il continue de percevoir des prestations alors qu'il a été rappelé officiellement au travail et qu'il ne dispose pas de justification valable pour refuser de le faire.

Il faut comprendre qu'il revient à l'employé d'effectuer les déclarations nécessaires afin de bénéficier de ces prestations. L'employeur qui a émis des Relevés d'emploi en bonne et due forme au moment du départ de l'employé ne peut être tenu responsable de la réclamation effectuée par la suite sans droit par ce dernier.

Toutefois, l'employeur peut choisir d'aviser volontairement *Service Canada* de la situation, afin que des vérifications soient effectuées. Le numéro à composer est alors le 1-800-808-6352.

Dans tous les cas, il peut être utile de rappeler à l'employé ses obligations en regard des régimes publics d'indemnisation, y incluant le fait que des vérifications peuvent être effectuées dans les années qui suivent. L'employé s'expose à des demandes de remboursement et des pénalités.

### **Conseils juridiques**

Nous vous recommandons de contacter un avocat de notre contentieux chez LEXSA au 1-800-201-0925 pour obtenir plus d'information au sujet de ce Feuillelet d'information, ou avant de fermer le dossier d'un employé dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

LEXSA AVOCATS se consacre à tous les aspects juridiques de la gestion des ressources humaines. La firme conseille des entreprises d'envergure provenant de tous les secteurs, et travaille en étroite collaboration avec des partenaires en recrutement local et international, en planification stratégique et en rémunération.

**Avertissement** : Le présent Mémo est à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique relativement à une situation particulière.

© Lexsa avocats, 2020

**QUÉBEC - LÉVIS**

190-5237 boul. Wilfrid-Hamel,  
Québec (Québec) G2E 2H2

**1-800 201-0925**  
[info@lexsa.ca](mailto:info@lexsa.ca)  
[www.lexsa.ca](http://www.lexsa.ca)