



L'Ontario décrète la fermeture de tous les lieux de travail non essentiels

mars 26, 2020

Afin de limiter davantage la propagation de la COVID-19, le gouvernement de l'Ontario a décrété la fermeture obligatoire de tous les lieux de travail non essentiels à compter du mardi 24 mars à 23 h 59. Ce décret sera en vigueur pendant 14 jours et pourra être prolongé en fonction de l'évolution de la situation.

Aux fins du décret, on entend par entreprises les entités à but lucratif, à but non lucratif ou autres qui fournissent les biens et services décrits qui y sont mentionnés. Il n'est pas interdit aux entités qui ne sont pas listées d'effectuer du travail ou de fournir des services en ligne, par téléphone, par la poste ou par livraison. En outre, le télétravail et le commerce en ligne sont autorisés à tout moment pour toutes les entreprises.

Une liste complète des « lieux de travail essentiels » qui sont autorisés à rester ouverts est [disponible ici](#). La liste est assez complète et comprend des entreprises précises dans les domaines suivants :

- Chaînes d'approvisionnement
- Commerce de détail et de gros
- Services de restauration et d'hébergement
- Entretien des bâtiments institutionnels, résidentiels, commerciaux et industriels
- Infrastructures et fournisseurs de services de TI et de télécommunications
- Transport
- Fabrication et production
- Agriculture et production alimentaire
- Construction
- Activités financières
- Ressources
- Services environnementaux
- Services publics et communautaires
- Industries des communications
- Recherche
- Soins de santé, soins aux personnes âgées et services sociaux
- Secteur de la justice
- Autres entreprises
- Organismes de réglementation et inspecteurs d'entreprises



Mises à pied temporaires

La fermeture obligatoire des lieux de travail non essentiels en Ontario forcera de nombreux employeurs à prendre la décision difficile de mettre temporairement à pied leurs employés, surtout lorsque le télétravail n'est pas une solution envisageable. Vous trouverez ci-dessous un résumé de certaines des principales considérations juridiques liées aux mises à pied temporaires en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario (la « *LNE* »).

Les employeurs peuvent invoquer une mise à pied temporaire conformément aux dispositions de la *LNE*, ce qui ne constitue pas une cessation d'emploi ou un licenciement aux termes de la *LNE*. En vertu de la *LNE*, une mise à pied temporaire se définit comme suit :

- a) une mise à pied d'au plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives;
- b) une mise à pied de plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives si elle est de moins de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives et si :
 - l'employé continue de toucher des versements importants de l'employeur;
 - l'employeur continue de faire des versements pour le compte de l'employé dans le cadre d'un régime de retraite ou de pension légitime ou d'un régime légitime d'assurance collective ou individuelle;
 - l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage;
 - l'employé est embauché ailleurs pendant sa mise à pied et aurait le droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage s'il ne l'était pas;
 - l'employeur rappelle l'employé dans le délai qu'approuve le directeur des normes d'emploi;
 - l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec lui, dans le cas d'un employé qui n'est pas représenté par un syndicat.
- c) Dans le cas d'un employé représenté par un syndicat, une mise à pied plus longue que celle visée à l'alinéa b) mentionné ci-dessus si l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans le cadre d'une entente qu'il a conclue avec le syndicat (c.-à-d. les droits de rappel dans une convention collective).

La *LNE* précise que le fait de mettre un employé temporairement à pied sans lui donner de date de rappel ne doit pas être considéré comme un licenciement, à moins que la période de mise à pied ne dépasse celle d'une mise à pied temporaire. Par conséquent, si la période de mise à pied dépasse celle mentionnée ci-dessus pour une mise à pied temporaire, l'employé sera réputé avoir été licencié aux fins de la *LNE* et aura donc droit à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la *LNE*, le cas échéant.

En vertu de la *LNE*, les employeurs ne sont pas tenus de donner aux employés un préavis de mise à pied temporaire. Cependant, les employeurs syndiqués peuvent être assujettis à des exigences de



préavis conformément à leur convention collective, ce qui peut s'avérer impossible à mettre en œuvre à la lumière de ce décret obligatoire, qui entrera en vigueur le 24 mars à 23 h 59. Les employeurs syndiqués doivent également examiner attentivement leurs conventions collectives pour toute procédure de mise à pied et de rappel. En outre, si la mise à pied d'un employé syndiqué dure plus de 34 semaines (c.-à-d. 35 semaines ou plus) et que l'employeur et le syndicat ont une convention qui prévoit une période de rappel de 35 semaines ou plus, l'employé peut choisir de recevoir une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la *LNE* (le cas échéant), ou de conserver ses droits de rappel, mais pas les deux.

Il est également important de prendre connaissance de l'état actuel du droit du travail en Ontario selon lequel, nonobstant les dispositions permissives de la *LNE*, en l'absence d'une clause dans un contrat de travail (explicite ou implicite) permettant des mises à pied temporaires (ou, dans certains cas, une pratique établie relative aux mises à pied temporaires), une mise à pied, même si elle est censée être temporaire, peut accroître le risque de recours pour congédiement déguisé. Autrement dit, même si une mise à pied temporaire en vertu de la *LNE* est effectuée correctement, de sorte que l'emploi n'est pas réputé avoir pris fin conformément à la *LNE*, en l'absence d'une entente contraire et d'une pratique bien établie, une mise à pied unilatérale par un employeur peut entraîner un licenciement en vertu de la common law en Ontario.

Cela étant dit, il y a actuellement un grand débat parmi les avocats spécialisés en droit de l'emploi sur le fait de savoir si, en temps de crise, comme la pandémie sans précédent de la COVID-19, il peut y avoir une clause implicite dans le contrat de travail selon laquelle un employeur peut mettre un employé temporairement à pied. Des discussions ont également eu lieu en vue de déterminer si un contrat de travail peut être « inexécutable » en raison de la crise de la COVID-19 et des fermetures massives qui ont suivi. L'inexécutabilité est une doctrine juridique qui consiste essentiellement en un changement imprévu des circonstances sous-jacentes au contrat, sans faute des parties, qui rend le contrat inexécutable.

En outre, un congédiement déguisé résulte d'un changement unilatéral de l'employeur qui modifie substantiellement une clause essentielle du contrat. Par conséquent, si un changement aux conditions d'emploi n'est pas imposé par l'employeur, mais plutôt imposé à la suite d'une fermeture obligatoire ordonnée par le gouvernement de l'Ontario, il y a lieu de se demander si, dans ces circonstances extraordinaires, un employé pourrait soutenir que la mise à pied temporaire constitue un congédiement déguisé. Un employé qui dépose un recours pour congédiement déguisé a également l'obligation d'atténuer tout préjudice qu'il prétend avoir subi, ce qui signifie que si un employé mis à pied est rappelé au travail et refuse de reprendre ses fonctions, un tribunal peut conclure ultérieurement que l'employé a manqué à son obligation d'atténuer les préjudices subis (en tout ou en partie), réduisant ainsi la valeur de sa demande.



À notre avis

Les employeurs devraient consulter la liste complète des « lieux de travail essentiels » pour déterminer si leur lieu de travail est visé par le décret du gouvernement de l'Ontario. Le gouvernement a également annoncé qu'il mettra en place un numéro 1-800 et un site Web pour les demandes de renseignements.

Compte tenu de la fermeture obligatoire des lieux de travail non essentiels en Ontario et des pénuries de main-d'œuvre en raison de la pandémie, les employeurs non syndiqués peuvent envisager de maintenir leurs régimes d'avantages sociaux ou d'offrir des prestations supplémentaires de chômage afin d'être admissibles à la période de mise à pied temporaire prolongée en vertu de la *LNE*. Les employeurs doivent également se rappeler qu'en vertu de la *LNE*, un employé a droit à un congé non payé avec protection de l'emploi s'il n'exerce pas les fonctions associées à son poste en raison d'une urgence déclarée en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* (« LPCGSU ») et à la suite d'une ordonnance qui lui est applicable en vertu de la *LPCGSU*. (voir [L'Ontario élargit les congés avec protection de l'emploi en vertu de la LNE pour la COVID-19.](#))

Emond Harnden LLP continuera de surveiller de près l'évolution de la situation relativement à la COVID-19 et fournira des renseignements supplémentaires à mesure qu'ils seront disponibles par l'entremise de nos bulletins Au Point et de notre [site Web](#). Dans son communiqué de presse du 23 mars, le gouvernement de l'Ontario a souligné que les entreprises qui peuvent poursuivre leurs activités en ayant des employés qui travaillent à distance, ou par d'autres mesures de prévoyance, disposent de 36 heures pour se préparer et s'adapter. Nous publierons dans les prochains jours un article Au Point qui inclura un guide pour les considérations relatives au travail à distance. Nous publierons également un article Au Point avec des renseignements clés sur les prestations d'assurance-emploi.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou des conseils sur vos droits et obligations en tant qu'employeur dans le cadre de la pandémie de la COVID-19 et sur des questions similaires, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au 613-940-2735, [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744, [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741, [Sophie Gagnier](#) au 613-940-2756 ou [Sarah Lapointe](#) au 613-940-2738.