

Enjeux prêts d'employé

Après avoir entendu les interrogations de certains d'entre vous quant aux mesures légales relatives au prêt de personnel entre organismes communautaires en ces temps de crise sanitaire, nous avons fait appel à quelques contacts afin de pouvoir vous aider à y voir plus clair.

« Vous trouverez, ci-dessous, des éléments de réponses issus de mes recherches et discussions. À noter que ces éléments de réponse ne constituent d'aucune façon un avis juridique, mais des conseils d'un avocat en ressources humaines.

Mise à pied et embauche pour une durée déterminée

Le premier élément sur lequel je me questionne est sur la nécessité de conclure une entente de prêt de personnel. Ce type d'entente brouille la frontière des responsabilités des employeurs. Il est possible, dans certaines situations, d'utiliser une ou des formes de relations d'emplois traditionnelles afin que les responsabilités demeurent bien définies.

Si le besoin se limite à libérer du personnel d'un organisme où les besoins de personnel ont diminué vers des organismes où les besoins ont augmenté, pour la durée de la crise, sans rompre le lien d'emploi avec l'employeur d'origine, il est possible pour l'employeur qui a besoin de moins d'employés d'effectuer une mise à pied. Rappelons que la mise à pied suspend de façon **temporaire** le contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le salarié mis à pied peut donc être rappelé au travail. Il conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle est maintenue. La mise à pied n'entraîne aucune obligation supplémentaire de la part de l'employeur si elle ne se prolonge pas au-delà de 6 mois. Les employés en mise à pied demeurent libres d'être embauchés de façon temporaire par un autre organisme et des discussions peuvent avoir lieu entre les différentes parties intéressées au préalable afin d'assurer une meilleure transition. Cette façon de procéder permet d'éviter toutes les complications relatives aux assurances, aux cotisations à la CNESST, à la détermination de l'employeur véritable en cas d'accident de travail ainsi qu'aux modifications devant être apportées à la rémunération des employés en prêt de service. Cette façon de faire convient pour des prêts de main-d'œuvre pour quelques semaines ou mois, mais devient plus complexe pour répondre à des besoins ponctuels de quelques jours ou de quelques heures.

Diminution du temps de travail

Les organismes communautaires pourraient également envisager d'effectuer une réduction du nombre d'heures et amorcer une discussion pour que les employés occupent plusieurs emplois à temps partiel. De cette façon, la responsabilité de l'employeur et les conditions de travail applicables demeurent faciles à déterminer.

Entente de prêt de personnel

Si vous jugez que seule une entente de prêt de personnel pourrait répondre à votre besoin, l'élément qui apparaît le plus important dans ce contexte est d'obtenir une entente satisfaisante pour l'ensemble des parties prenantes (organisation qui prête, organisation qui reçoit ainsi que les employés concernés). D'entrée de jeu, il apparaît plus simple de conclure ce genre d'entente avec un nombre restreint d'organisations plutôt que de tenter de constituer un large bassin de travailleurs pouvant changer d'employeur au gré des besoins. Une autre forme d'organisation du travail serait nécessaire pour rendre cette deuxième option fonctionnelle.

Trois points majeurs doivent faire l'objet de discussions entre les parties prenantes :

- les assurances (discussion entre les organisations)

- la rémunération (discussion entre toutes les parties)
- la responsabilité de la rémunération.

En ce qui concerne les assurances, il faudra, je crois, effectuer les démarches nécessaires auprès de la CNESST et de vos assureurs privés, le cas échéant. Il sera ainsi possible de déterminer, à l'avance, l'imputabilité de chaque organisation. La situation est susceptible d'être plus problématique si des employés occupant un emploi à faible niveau de risque sont appelés à travailler pour une organisation où le niveau de risque est plus élevé.

Pour la rémunération, conformément à l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail, « Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ». Il sera donc important de s'assurer que la rémunération suive le changement de tâches.

En ce qui concerne la responsabilité de la rémunération, la formule la plus simple serait que l'organisme prêteur demeure responsable de la rémunération et que tout remboursement se fasse entre les organisations. De cette manière, la stabilité du versement du salaire à l'employé prêté est préservée. Dans tous les cas, l'employé doit être payé minimalement pour le nombre d'heures réellement travaillées, au montant et selon les modalités prévues dans l'entente. Lors de la rédaction de l'entente, il sera important qu'aucuns frais administratifs ne soient chargés entre les organismes au risque d'être qualifié d'agence de placement de personnel, activité qui requiert un permis.

Responsabilité des administrateurs

En ce qui concerne la responsabilité des administrateurs, je ne vois pas, à première vue, de problèmes particuliers relatifs à l'échange de main-d'œuvre. Il serait cependant prudent d'effectuer les vérifications nécessaires auprès des assureurs. Le contexte de pandémie nécessite cependant une vigilance accrue de la part de la part de l'employeur puisque celui-ci l'intégrité physique du travailleur tel que le prévoit l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification, de contrôle et d'élimination de ce risque biologique. À titre d'exemple, l'employeur doit appliquer les mesures d'hygiène nécessaires pour limiter la propagation du virus. Il peut aussi adopter une pratique de travail favorisant la distance sociale pour minimiser les risques tels que :

- éviter les réunions face à face non essentielles;
- utiliser des outils technologiques pour les communications avec et entre les travailleurs;
- favoriser le télétravail;

L'employeur peut également se doter d'une politique sur la présence au travail du personnel présentant des signes et symptômes de l'infection en contexte de pandémie. Les travailleurs devraient être informés de la conduite à suivre dès l'apparition des symptômes.

Quant au travailleur, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent à proximité des lieux de travail, selon l'article 49 de la LSST. »

Nous espérons que ces informations vous seront utiles dans votre prise de décisions.