

LE PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ

AVERTISSEMENT : ce qui suit est un extrait de notre guide « conseils pratiques ». Nous avons ajouté une section « covid-19 » transmis par la commission (a-c.) Ceci dit, l'idéal pour connaître l'intégralité des modifications de ce programme dû au virus est de consulter / communiquer avec la commission.



Il existe dans la Loi sur l'assurance-emploi des dispositions permettant aux travailleurs et travailleuses de recevoir des prestations tout en conservant leur emploi. Il s'agit du programme de travail partagé. Le principe de ce programme est simple : il permet de réduire le temps travaillé pour chacun des travailleurs d'une entreprise plutôt que de mettre à pied une partie de la main-d'œuvre. Par exemple, si un employeur doit réduire sa production, il pourra proposer à ses employés de travailler un jour ou deux de moins par semaine afin d'éviter des mises à pied. Les jours non travaillés seront payés par l'assurance-chômage.

LES CRITÈRES D'ACCEPTATION DU TRAVAIL PARTAGÉ

- l'acceptation au programme nécessite l'accord de l'employeur, des employés et de la Commission ;
- l'employeur doit démontrer que la baisse de travail est temporaire ;
- l'entreprise doit opérer depuis au moins deux ans ;
- les travailleurs et travailleuses doivent remplir les conditions d'admissibilité pour recevoir des prestations régulières ;
- l'entreprise doit être viable sur le plan économique.

COMMENT FONCTIONNE LE TRAVAIL PARTAGÉ ?

Les travailleurs et travailleuses doivent être employés au minimum deux jours par semaine pour que la Commission verse des prestations pour les jours non travaillés. Le taux de prestations sera de 55 % du salaire brut (comme pour les prestations ordinaires). Ce programme a une durée normale de 26 semaines avec une possibilité de prolongation de 12 semaines.

IMPORTANT

SUITE À LA CRISE SANITAIRE (COVID-19) VOICI UN EXTRAIT D'UN DOCUMENT GOUVERNEMENTAL

Le programme de travail-partagé met en œuvre des mesures spéciales temporaires pour soutenir les employeurs et les employés touchés par le ralentissement des activités causé par la COVID-19. Les nouvelles mesures spéciales temporaires sont à la

disposition des employeurs touchés directement ou indirectement par la COVID-19. Ces mesures permettent aux employeurs admissibles de conserver leurs employés et travailleurs qualifiés durant le ralentissement des activités dû à la COVID-19. Ces mesures spéciales temporaires permettent :

- la prolongation des ententes de travail-partagé de 38 semaines supplémentaires
- de lever la période d'attente obligatoire entre les ententes
- d'assouplir les exigences du plan de redressement

voir :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/mesures-temporaires-secteur-forestier.html>

Pour obtenir plus de renseignements sur le Travail partagé :

- **Les employeurs partout au Canada peuvent composer sans frais le 1-800-367-5693 (ATS : 1-855-881-9874)**

Exemple

Une personne gagne 500 \$ pour cinq jours de travail, soit 100 \$ par jour. Avec le programme de travail partagé, elle travaillera trois jours et retirera des prestations deux jours. Elle recevra donc 300 \$ (3 x 100 \$) de son employeur pour les trois jours de travail et 110 \$ (2 x 100 \$ x 55 %) pour les deux jours de chômage, pour un total de 410 \$.

QUELS SONT LES EFFETS DU PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ ?

Lorsqu'un programme de travail partagé entre en vigueur, on considère qu'il y a arrêt de rémunération et qu'une période de prestations commence. Il n'y a pas de délai de carence avant de recevoir les prestations. Cependant, lorsqu'on recommence à percevoir des prestations ordinaires, de maladie ou de maternité, ce délai s'applique. Il peut arriver, à la fin de l'accord de travail partagé, qu'au lieu d'être réembauché à temps plein, vous soyez mis à pied. De même, si vous êtes mis à pied pendant la durée de cet accord, le taux de prestations du début se maintient. Ce qui veut dire qu'il sera basé sur les semaines travaillées avant le début de l'accord en question, mais vous serez alors payé pour une semaine complète au lieu de un, deux ou trois jours selon ce qui était prévu par l'accord. De plus, si vous êtes mis à pied avant la fin du programme de temps partagé, votre période de prestations sera prolongée du nombre de semaines de travail partagé que vous aurez déjà effectué. C'est donc dire que, dans ce cas, les semaines de prestations pour temps partagé que la Commission

vous aura payées ne seront pas déduites du nombre de semaines de prestations auxquelles vous auriez eu droit, n'eût été le programme de temps partagé. À la fin de cette période de prestations, il sera toujours possible de faire une autre demande d'assurance-chômage sur la base des semaines travaillées à l'intérieur du programme de travail partagé.

Exemple

Vous participez à un programme de travail partagé du 1er octobre au 1er février. Chaque semaine se divise ainsi : quatre jours de travail et un jour de chômage. Lorsque vous êtes mis à pied le 1er février, la Commission considérera les semaines travaillées à temps plein, c'est-à-dire avant le 1er octobre, pour fixer votre montant de prestations. Il sera toujours possible, par la suite, de faire une seconde demande de prestations en vous servant des semaines travaillées entre le 1er octobre et le 1er février, soit pendant l'accord de travail partagé.

Si une personne quitte son emploi volontairement à cause de l'implantation du programme de travail partagé, on pourra lui imposer l'exclusion totale. En cas de maladie, sachez que si vous manquez moins d'une semaine, c'est-à-dire que si vous avez travaillé au moins une journée, vous recevrez des prestations de travail partagé pour cette semaine-là. Toutefois, si l'absence au travail se prolonge au-delà d'une semaine, vous devrez vous conformer aux exigences habituelles pour ce type de prestations. En cas de maternité, la Commission considérera les semaines travaillées avant le début de la période de travail partagé pour établir le montant de prestations.

Par ailleurs, le programme de travail partagé peut avoir des répercussions sur d'autres lois sociales, entre autres les prestations de la SAAQ et celles de la CSST. Sachez enfin que le programme de travail partagé peut entraîner des effets importants sur l'application de la convention collective, notamment à l'égard des vacances, du régime de retraite et des assurances. Comme vous le voyez, les effets sont nombreux et importants et il faut bien considérer la situation avant d'accepter un tel programme. On ne saurait trop recommander la vigilance à l'égard du travail partagé. Surveillez de près l'application de ce programme.

18 mars 2020