



Les banques d'heures, c'est illégal !



Marc Baillargeon
Conseiller juridique

Dans une cause récente¹ l'honorable juge Michael Sheenan de la Cour du Québec nous rappelle que la création d'une « banque d'heures » par un employeur oeuvrant dans l'industrie de la construction au Québec est illégale (sauf dans le secteur résidentiel léger²).

De plus, toute forme d'entente fixant des conditions de travail applicables à des métiers de l'industrie de la construction qui est contraire à la Loi est considérée comme nulle³.

Dans cette cause, un employé a travaillé à titre de contremaître pour une période d'un peu plus de deux ans pour un employeur. Dès le début de son emploi effectué sur plusieurs chantiers, l'employeur l'informe que la compagnie ne paiera pas de temps supplémentaire car elle n'a pas de provisions pour ce genre de dépense. On donne instruction à l'employé de tenir pour lui-même et pour chacun des employés sous ses ordres, deux sortes de feuilles de temps : une première limitée à 40 heures/semaines et une seconde avec les heures réellement travaillées. La compagnie a ainsi constitué une banque d'heures permettant aux employés de prendre des congés payés ou même d'être payés à la fin du chantier lors d'une période additionnelle non travaillée.

Plus loin dans sa décision, le juge Sheenan rappelle que la Loi⁴, et plus particulièrement le Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant⁵, exige que tout employeur doit tenir un registre où il inscrit pour chacun des salariés à son emploi, pour chaque journée de travail, entre autres, l'heure précise du début, les interruptions et la fin du travail, les heures à temps régulier, temps et demi et temps double, à l'égard de chacun des chantiers où ces salariés ont effectué du travail et à l'égard de chacun des donneurs d'ouvrage avec qui l'employeur a contracté ainsi que l'emplacement et le type du chantier et la nature des travaux. Autant la Loi que le Règlement précité sont d'ordre public ce qui signifie qu'on ne peut, par contrat ou par entente, même si l'employé et l'employeur sont tous deux d'accord, se soustraire aux exigences de la loi.

L'employeur doit obligatoirement transmettre à la CCQ, à chaque mois, un rapport mensuel complet, ainsi que les sommes dues à titre de redevance, pour chacun de ses employés. Il doit donc avoir en main le registre décrit ci-haut, contenant toutes les

informations pertinentes. Rappelons aussi que ce rapport doit être envoyé même lorsqu'il y a absence de travail. Une redevance minimale est alors applicable.

Il n'est donc pas possible pour un employeur de prendre entente avec ses employés pour les payer autrement que selon les taux prévus aux différentes conventions collectives et au moment où les travaux sont véritablement effectués. En conséquence, l'employeur dans cette cause a été condamné à payer à la Commission de la construction du Québec une somme de 35 768,27 \$ avec pénalité, intérêts et dépens pour temps supplémentaire, frais de pension et de déplacements, prime de chef d'équipe et autres sommes dues à ses employés.

Seule exception à cette règle, depuis le 2 mai 2004, un employeur qui œuvre dans le secteur résidentiel léger peut constituer une réserve d'heures pour ses employés selon les règles prévues à la convention collective du secteur résidentiel. L'employé pourra connaître les heures qu'il a en réserve en consultant son bulletin de paie sur lequel son employeur doit indiquer le nombre d'heures créditées ou débitées et le solde de sa réserve d'heures.⁶ La CCQ sera donc informée par l'entremise du rapport mensuel de l'existence de cette réserve d'heures. Nous vous invitons à consulter le site Internet de la CCQ en effectuant une recherche sous la rubrique « réserve d'heures », vous y trouverez toutes les informations pertinentes et la liste de vos obligations.

- 1 Commission de la construction du Québec c. Ventilation CF inc., 30 mai 2006, 200-22-030433-049, référence AZIMUT AZ-50380004
- 2 Voir bulletin de la CCQ Bâtir, vol. 35, no 2, édition de mars 2005
- 3 Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, L.R.Q. c. R-20, art. 46
- 4 Voir supra note 3, art. 82
- 5 L.R.Q. c. R-20, r. 14.01.1, art. 8
- 6 Art. 21.03 o) Convention collective du secteur résidentiel 2004-2007



La GARANTIE DES MAÎTRES BÂTISSEURS et l'APECQ

appuient le programme d'Hydro-Québec

Mieux consommer.

