

La portée de l'obligation de déclaration d'embauche dans les cas d'une mise à pied pour une durée indéterminée menant à une cessation d'emploi

Le 30 janvier 2017, une décision rendue par l'honorable Chantal Massé, j.c.s., à Montréal¹ a renversé un jugement de la Cour du Québec rendu par Madame la Juge de paix magistrat, Johanne White², condamnant un entrepreneur à payer l'amende minimale imposée à l'article 107.11 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*³ (ci-après la « **Loi** ») ainsi que des articles 40 et 41 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés*⁴ (ci-après le « **Règlement** ») en raison du fait qu'il n'aurait pas respecté son obligation de déclarer l'embauche d'un travailleur à la *Commission de la construction du Québec* (ci-après la « **CCQ** »), les articles se lisent comme suit :

107.11. Un employeur doit aviser la Commission de l'embauche, du licenciement, de la mise à pied ou du départ de tout salarié, selon les conditions et modalités prévues par règlement de la Commission pris en application du paragraphe 13° du premier alinéa de l'article 123.1.

40. Un employeur doit aviser la Commission, au cours des heures normales de travail de ce dernier, de toute embauche, licenciement, mise à pied ou départ d'un salarié.

41. Cet avis doit être donné suivant la manière prévue par la Commission, au moment de l'événement ou au plus tard la journée suivante. À cette fin, les samedi, dimanche et jours fériés chômés et les congés annuels obligatoires durant la période d'hiver prévus au décret ne sont pas compris dans ces délais. L'employeur doit, à cet effet, obtenir de la Commission un numéro qu'il doit inscrire à son registre de paie.

La partie défenderesse, soit l'entrepreneur faisant l'objet du présent jugement, avait omis de déclarer l'embauche d'un travailleur en vertu de la Loi et du Règlement en vigueur. Le travailleur, était en l'occurrence, le seul employé de l'entrepreneur, lequel est à l'emploi depuis 2012. Aussi, au cours d'une certaine période, soit celle qui est la moins achalandée, l'entrepreneur, à chaque mois de décembre, émet un relevé de fin d'emploi au travailleur afin qu'il puisse bénéficier de son droit à des prestations d'assurance-

¹ *Construction Habitat Excellence Inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*, 2017 QCCS 1035.

² *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Construction Habitat Excellence Inc.*, 2016 QCCQ 3941.

³ L.R.Q. R-20.

⁴ R.L.R.Q. R-20, r. 6.1.

emploi et le rappelle à tous les mois de mars subséquents de chaque année. En effet, l'émission de ce relevé de cessation d'emploi, n'a pour seul objet que de permettre au travailleur de bénéficier d'un revenu assurable étant considéré comme disponible à l'emploi.

La Juge de première instance a interprété la portée du terme « embauche » de façon large et comme englobant le rappel d'un salarié par suite d'une mise à pied pour une durée indéterminée ayant donné lieu à une cessation d'emploi aux fins de permettre à ce salarié de bénéficier du régime d'assurance-emploi. La Juge a donc pris en considération qu'un seul des objectifs de la Loi qui consiste à encadrer et suivre les mouvements de la main-d'œuvre. Il ne fait aucun doute, dans l'esprit de la Juge, que de conclure que si un salarié bénéficie d'un droit de rappel en vertu de la convention collective, l'employeur ne serait pas soumis à l'obligation d'aviser la CCQ de son embauche après une période de mise à pied.

Or, une telle interprétation est erronée en droit et jugement a été infirmé en appel. La portée du mot « embauche » doit s'entendre suivant le sens usuel de ce terme en matière de relations de travail, ce qui permet de concilier l'application des diverses dispositions du Règlement avec celles des conventions collectives, comportant un droit de rappel.

Toutefois, cette interprétation n'enlève rien aux effets des obligations prévues à la Loi et au Règlement de déclarer une mise à pied. La Cour ne s'est pas prononcée sur cet aspect, en raison du manque de preuve et renvoie l'affaire en première instance, même si elle a infirmé la déclaration de culpabilité prononcée en première instance.

Pour de plus amples informations sur ce sujet, M^e Luc Bellemare et son équipe sont à votre service pour vous conseiller en communiquant par téléphone au 514 499-9400, poste 229 ou par courriel lbellemare@gplegal.com.

M^e Luc Bellemare
Avec la collaboration de
Me Audrey Boiteau

Greenspoon Bellemare s.e.n.c.r.l.
1002, rue Sherbrooke ouest, bureau 1900
Montréal (Québec) H3A 3L6
Téléphone : 514 499-9400
Télécopieur : 514 499-9829