

INFOLETTRE JUILLET 2014

Chers membres,

Récemment, plusieurs employeurs dans l'industrie de la construction ont reçu des constats d'infraction pour avoir fait défaut d'aviser la *Commission de la construction du Québec* de l'embauche, du licenciement, de la mise à pied ou du départ d'un salarié.

Afin de vous éviter de recevoir ce type de constat d'infraction, nous vous rappelons les situations qui exigent un avis à la *Commission de la construction du Québec* :

- Lorsque vous embauchez un employé. Si cet employé avait préalablement travaillé pour vous dans le passé, mais que son lien d'emploi a été brisé en raison d'un licenciement, d'une mise à pied ou d'une démission, vous devez tout de même aviser la *Commission de la construction du Québec* de son embauche.
- Lorsque vous licenciez un employé. Un licenciement est une rupture définitive du lien d'emploi avec l'employé, lorsque vous n'avez plus besoin de ses services.
- Lorsque vous mettez à pied un employé. Une mise à pied est une rupture temporaire du lien d'emploi, en raison de manque de travail. La Loi ne spécifie pas pendant combien de jours est-ce qu'un employé doit être en arrêt de travail avant d'être considéré comme mis à pied.
- En cas de départ de l'employé. Son départ peut résulter de son congédiement ou de sa démission.

De plus, l'avis à la *Commission de la construction du Québec* doit être donné la journée même de l'embauche, du licenciement, de la mise à pied ou du départ d'un salarié, ou au plus tard la journée suivante. Une fois que vous aurez donné cet avis, un numéro d'embauche ou de fin d'emploi vous sera donné. Les samedis, dimanches, les jours fériés chômés et les congés annuels obligatoires durant la période d'hiver prévus au décret ne sont pas compris dans ces délais. Il est important de noter qu'au sens de la *Loi*, si l'employé ne travaille pas depuis plus de 5 jours ouvrables, il est alors considéré comme licencié, et vous devez produire un avis. Par conséquent, même si vous n'avez pas l'intention de licencier ou de mettre à pied un employé, mais que celui-ci ne travaille pas pendant plus de 5 jours ouvrables, vous devez alors produire un avis de fin d'emploi à la *Commission de la construction du Québec*. Vous devrez également produire un avis d'embauche lorsque ce même employé recommencera à travailler.

Si vous obtenez un constat d'infraction, ou si vous avez besoin d'information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Mathieu Godard, avocat
Conseiller juridique du R.E.C.Q.