

27 juin 2019

Un salaire annuel exclut-il le paiement d'heures supplémentaires?

*De nombreux contrats de travail se présentent sous une forme des plus simples : on stipule un salaire annuel, et on décrit en termes approximatifs l'horaire de travail, si tant est qu'il fasse l'objet d'une mention. Une telle entente exclut-elle la possibilité que le salarié puisse être payé pour des heures supplémentaires ? La Cour supérieure a répondu à cette question dans *Godin c. l'Aréna des Canadiens inc.*, 2019 QCCS 1678.*

Il s'agissait d'une réclamation déposée par deux employés touchant une rémunération annuelle. Puisque leurs fonctions étaient liées aux activités du Canadien, un club de hockey, ils pouvaient être appelés à travailler hors de la plage traditionnelle de 9 h à 17 h du lundi au vendredi. Dans cette optique, l'employeur avait mis en place un régime selon lequel le travail effectué hors de l'horaire régulier était compensé par du temps de congé, calculé selon une règle établie sans égard aux heures effectivement travaillées.

Les parties s'entendaient sur le fait que le nombre d'heures travaillées ne correspondait pas à la durée théorique de leur semaine de travail, et que les employés touchaient un salaire annuel, qui ne dépendait nullement du nombre

d'heures travaillées, bien qu'un d'eux ait touché des commissions.

Les employés ont déposé une demande d'autorisation d'intenter une action collective au nom d'un groupe d'employés assujettis à une rémunération identique. Ils réclamaient le paiement de toutes les heures réellement travaillées de même que pour « [t]out travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail [entraînant] une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié », aux termes de l'article 55 de la *Loi sur les normes du travail* [LNT].

Décision de la Cour : le défaut de « salaire horaire habituel » est crucial

Dans une décision amplement motivée, que nous résumons très brièvement, la



Theodore Goloff
514 393-4007
tgoloff@rsslex.com

Depuis plus de quatre décennies, Ted Goloff assure la défense des droits des employeurs sous tous les aspects du droit du travail et de l'emploi.

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2019. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que la source soit clairement identifiée par écrit sur la publication elle-même.

Cour a conclu que les employeurs n'étaient pas tenus de payer pour du surtemps puisqu'il était impossible de déterminer un « salaire horaire habituel ».

Cette conclusion était en elle-même fort importante car c'était la première fois depuis longtemps que la Cour supérieure avait l'occasion de réexaminer cette question après que la *LNT* eût été amendée à quelques reprises.

Pour en arriver à cette conclusion, la Cour note que « la *LNT* n'établit pas un mode de rémunération obligatoire, non plus qu'elle n'en interdit certains » : la seule exigence est que les employés « reçoivent au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée. » (par 60–61).

Madame la juge Chantal Lamarche poursuit en énonçant que la *LNT* crée une distinction entre le « salaire » et le « salaire horaire habituel » aux fins de l'application de l'article 55.

Elle ajoute :

[67] Un salaire horaire implique nécessairement une rémunération en fonction des heures travaillées dont le montant total variera en fonction de ces dernières. Le salaire annuel implique un salaire fixe, non variable pour une année et n'est aucunement tributaire des heures travaillées. Les heures de travail pourront varier, mais pas le salaire annuel.

Sans un salaire horaire, il ne peut y avoir de salaire horaire habituel, ce qui empêchera l'application de l'article 55 (par 70).

La Cour a également dispose d'un argument subsidiaire des employés :

puisque, en théorie, l'employeur avait le contrôle sur le nombre d'heures travaillées par les employés, on pouvait quand même calculer un salaire horaire habituel. Toutefois, comme le nombre d'heures travaillées par chaque employé variait d'une semaine à l'autre, selon le calendrier du club de hockey, on ne pouvait calculer un salaire « habituel » puisque le résultat de ce calcul aurait varié d'une semaine à l'autre (par 105).

À retenir : il faut quand même faire preuve de prudence dans la rédaction des contrats d'emploi!

Il convient de prendre bonne note de cette décision.

À première vue, le fait de stipuler un salaire annuel peut sembler intéressant pour un employeur souhaitant éviter d'avoir à payer du surtemps. Mais, comme le laisse entendre la Cour, si la stipulation d'un salaire annuel n'est qu'un subterfuge, l'employeur pourra être contraint de payer du surtemps puisqu'il sera alors possible de calculer le salaire horaire habituel.

Il faudra donc stipuler une rémunération annuelle, et s'assurer que :

- le salaire périodique, quelle que soit la périodicité de la paie (hebdomadaire, mensuelle, bimensuelle, etc.) ne variera pas selon les heures travaillées;
- le nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine variera selon les activités de l'entreprise : ces variations ne pourront servir de subterfuge.

Une situation fabriquée de toute pièce ne passera tout simplement pas!