

PAR COURRIEL

Québec, le 7 avril 2025



N/Réf. : 91614

Objet : Votre demande d'accès aux documents

Madame,

Nous donnons suite à votre demande d'accès, reçue le 17 mars dernier, laquelle est ainsi libellée :

« [...] obtenir copie de la procédure- directive applicable à la récupération de sommes ainsi que tous document s'y réfèrent.

Les documents attendus doivent permettre de comprendre comment l'organisme (MCN) se gouverne pour le calcul de la créance lorsqu'il est au fait qu'un montant est dû, a été versé en trop. »

Après vérification, vous trouverez ci-joint les documents détenus par le Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec votre demande. Toutefois, un élément a été caviardé en vertu des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, A-2.1).

Nous vous indiquons que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en pièces jointes une note explicative concernant l'exercice de ce recours ainsi que le libellé des articles précités.

Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Original signé

Maxime Perreault
Responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j.

COMMUNIQUÉ

ENVOI PAR COURRIEL

DESTINATAIRES : Directrices et directeurs des ressources humaines

EXPÉDITRICE : M^{me} Caroline Pelland
Directrice générale par intérim

DATE : Le 4 mars 2025

OBJET : **Cadre légal : récupération/remboursement des sommes dues**

Vous trouverez en pièce jointe un document qui détaille les règles applicables dans les dossiers de récupération des sommes dues ainsi que celles où l'employeur doit des sommes à l'employé.

Ces dossiers requièrent une attention particulièrement rigoureuse en raison de la spécificité du délai de prescription qui leur est applicable. En effet, ce délai, une fois dépassé, entraîne l'extinction du droit à la récupération des sommes dues, ce qui constitue une conséquence irréversible.

Ce document a donc pour objectif d'assurer le respect du cadre juridique en vigueur, notamment en ce qui concerne les délais et les procédures prescrites. Il contribue ainsi à promouvoir les principes fondamentaux d'efficacité, d'impartialité et d'équité énoncés dans la Loi sur la fonction publique.

Il est donc recommandé d'agir avec célérité et en étroite collaboration avec le ministère de la Cybersécurité et du Numérique afin de s'assurer de recouvrer l'intégralité des sommes dues.

Pour toute information additionnelle, nous vous invitons à communiquer avec votre conseiller attribué à la Direction des relations professionnelles et de la négociation.

Nous vous prions de recevoir l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La directrice générale par intérim,



Caroline Pelland

p. j. 1

c. c. M. Philippe Matteau, secrétaire associé aux ressources humaines gouvernementales,
SCT

RÉCUPÉRATION DES SOMMES DUES

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	4
EMPLOYÉ SYNDIQUÉ EN EMPLOI	5
Point de départ du délai de prescription	5
Délai de prescription.....	5
Sommes d'argent à récupérer.....	6
1. Règle : la totalité des sommes dues.....	6
2. Sommes comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus.....	6
a) Erreurs survenues à un moment X dans le traitement du dossier d'un employé ...	6
b) Erreurs entraînant le versement d'un montant en trop qui se répercute de paie en paie	7
Modes de récupération	8
1. Règles générales de récupération prévues aux conventions collectives	8
i) Procédure.....	8
ii) Contestation.....	8
2. Règles particulières de récupération prévues aux conventions collectives	8
a) Récupération de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) ou des prestations d'invalidité versées rétroactivement par un organisme public	8
i) Procédure.....	9
b) Récupération des sommes versées en trop résultant d'un retard à réduire le versement de l'assurance traitement	9
i) Procédure.....	9
ii) Contestation.....	10
c) Récupération des sommes versées en trop résultant de l'application d'un congé sans traitement à traitement différé (CSTTD).....	10
i) Procédure.....	10
ii) Contestation.....	10
d) Récupération des sommes versées en trop résultant d'une affectation provisoire – Retrait préventif	11
i) Procédure.....	11
ii) Contestation.....	11

EMPLOYÉ SYNDIQUÉ DONT L’EMPLOI VA PRENDRE FIN OU A PRIS FIN, MAIS DONT LE DOSSIER EST TOUJOURS EN COURS DE CONCILIATION	12
Point de départ du délai de prescription	12
Délai de prescription.....	12
Sommes d’argent à récupérer.....	12
Modes de récupération	12
1. Employé toujours en lien d’emploi	12
2. Employé dont l’emploi a pris fin et dont le dossier est toujours en conciliation	12
EMPLOYÉ SYNDIQUÉ QUI N’EST PLUS À L’EMPLOI	13
Point de départ du délai de prescription	13
Délai de prescription.....	13
Sommes d’argent à récupérer.....	13
Modes de récupération	13
EMPLOYÉ NON SYNDIQUÉ À L’EMPLOI OU NON	13
Point de départ du délai de prescription	13
Délai de prescription.....	13
Sommes d’argent à récupérer.....	13
Modes de récupération	14
1. Employé toujours en lien d’emploi qui reçoit son traitement	14
i) Procédure.....	14
ii) Contestation.....	14
2. Employé qui n’est plus en lien d’emploi.....	14
REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES À L’EMPLOYÉ.....	15
Remboursement des sommes dues	15
ANNEXE I	xvi

CONTEXTE

Les sommes versées en trop par l'employeur à l'employé, tout comme celles qui ne l'ont pas été à l'employé alors qu'elles lui sont dues, peuvent être restituées en totalité ou en partie, dans la mesure où la réclamation de celles-ci est faite conformément au cadre légal applicable et dans le délai prévu pour se faire, soit conformément au délai de prescription.

La prescription extinctive constitue un moyen de se libérer de ses obligations aux conditions prévues à la loi ou d'éteindre un droit, d'où l'appellation prescription extinctive de droit.

Voici les différents délais de prescription existant, soit :

- L'article 2925 Code civil du Québec (C.c.Q.) prévoit, en droit civil, en matière d'action personnelle, un délai de trois (3) ans pour exercer un recours « du jour où le droit d'action a pris naissance » ;
- L'article 71 Code du travail (C.T.) prévoit, en droit du travail, un délai de six (6) mois pour exercer un recours « à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance » ;
- Généralement, les conventions collectives via le régime de règlement des griefs prévoient, pour les employés syndiqués, un délai de 30 jours pour exercer un recours « suivant l'évènement qui y a donné lieu » ;
- L'article 3 du *Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective* prévoit, pour les employés non syndiqués, un délai de 30 jours pour exercer un recours « de l'évènement qui y donne ouverture ».

Afin d'identifier les recours et la prescription applicable, il faut déterminer la situation de l'employé au moment de la récupération :

- Employé syndiqué en emploi
- Employé syndiqué dont l'emploi va prendre fin
- Employé syndiqué qui n'est plus à l'emploi
- Employé non syndiqué

Quant aux sommes à récupérer, celles-ci dépendront du type d'erreur en jeu, à savoir est-ce une erreur unique dans le temps ou se répercute-t-elle de façon répétitive de paie en paie ? Par ailleurs, l'identification de la date de la découverte de l'erreur, c'est-à-dire le moment où l'employeur a pris connaissance ou aurait pu prendre connaissance de l'erreur, est primordial afin de déterminer la prescription du recours et les sommes récupérables.

Il est important de mentionner que l'impossibilité d'agir de l'employeur peut excuser son inaction ou son ignorance et suspendre la prescription. À ce sujet, la jurisprudence s'est prononcée à l'effet que le créancier d'une obligation ne doit pas faire preuve de négligence, d'un manque de diligence ou de laxisme pour excuser son ignorance ou l'absence de connaissance de l'erreur puisque dans une telle situation, un arbitre pourrait retenir la théorie de la connaissance présumée de l'erreur

et fixer le point de départ du délai de prescription à la date où il juge que le créancier aurait dû prendre connaissance de l'erreur plutôt que la date de découverte de l'erreur. Ce principe s'applique tant à l'employeur qui réclame des sommes versées en trop qu'à l'employé qui demande de se faire rembourser des sommes dues.

La suite du document est donc divisée en rubrique de manière à bien identifier le recours selon la situation de l'employé, le délai pour l'exercer, les sommes à récupérer, selon le type d'erreur concernée, ainsi que les modes de récupération prévus aux conditions de travail applicables.

Notez que pour les fins des exemples, les dates de paie sont fictives et ne coïncident pas aux dates du calendrier opérationnel du SAGIP.

EMPLOYÉ SYNDIQUÉ EN EMPLOI

Point de départ du délai de prescription

Date de la découverte de l'erreur, sous réserve que l'employeur doit avoir agi avec diligence. À défaut, la date présumée de prise de connaissance de l'erreur pourrait être retenue par le décideur comme point de départ de la prescription.

Délai de prescription

- Six (6) mois à compter de la date de la découverte de l'erreur pour agir.

Les parties ont prévu des recours spécifiques de récupération des sommes dues à la convention collective ainsi que les modalités à suivre¹. Dans ce cas, l'employeur n'a pas besoin de recourir à la procédure de règlement des griefs pour agir. Toutefois, elles n'ont pas prévu de délai pour exercer ces recours. C'est donc la prescription du Code du travail qui s'applique de façon supplétive à la convention collective².

Article 71 du Code du travail : Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance.

L'employeur a donc six (6) mois à partir de la découverte de l'erreur pour agir, c'est-à-dire pour transmettre l'état détaillé des montants dus à l'employé comme prévu aux conditions de travail, ce qui aura pour effet d'interrompre la prescription.

¹ CcF 10-45.12 à 10-45.15 et CcP 7-2.10 à 7-2.13.

² Les avocats et notaires de l'état québécois et Gouvernement du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor pour l'ensemble des ministères et organismes, 2019 QCTA 22 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (Raymonde Létourneau) et Retraite Québec, 2020 QCTA 366.

Sommes d'argent à récupérer

1. Règle : la totalité des sommes dues

L'employeur a six (6) mois à partir de la découverte de l'erreur pour réclamer la totalité des sommes dues, c'est-à-dire pour transmettre l'état détaillé des montants dus à l'employé et ainsi interrompre la prescription.

Toutefois, l'employeur doit savoir qu'en cas de contestation par l'employé quant à la réclamation de la totalité des sommes dues, il aura le **fardeau** de démontrer, soit qu'il :

- lui était impossible de déceler ou de prendre connaissance de l'erreur avant ;
- n'a pas été négligent ;
- a été trompé par l'employé ou que ce dernier était de mauvaise foi.

2. Sommes comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus

Si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer qu'il était dans l'impossibilité de prendre connaissance de l'erreur avant, il est conseillé de réclamer uniquement les sommes comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus³, d'où l'importance de le transmettre rapidement.

Le type d'erreur rencontré aura une incidence sur les sommes à récupérer.

a) Erreurs survenues à un moment X dans le traitement du dossier d'un employé

- Versement en double de temps supplémentaire ;
- Versement d'un montant forfaitaire alors que l'employé n'y avait pas droit (découlant de la conclusion d'une convention collective) ;
- Transaction qui n'a pas été saisie ou mal saisie au système de paie (ex. : un congé sans solde de courte période).

Exemple : Versement en double de temps supplémentaire sur une paie

- 15 janvier 2023 : versement en trop
- 15 août 2023 : employeur prend connaissance de l'erreur

L'employeur a six (6) mois à partir du 15 août 2023, soit jusqu'au 15 février 2024, pour transmettre l'état détaillé des montants dus.

- 1^{er} septembre 2023 : transmission de l'état détaillé des montants dus pour la totalité de la somme. Il s'agit de la procédure prévue à la convention collective pour réclamer les sommes dues, le grief n'étant pas nécessaire.

³ Lors de la détermination des montants récupérables, les tribunaux se réfèrent souvent à la date de réception, par l'employé, de l'état détaillé des montants dus comme point de départ pour rétroagir de six (6) mois.

Dans cette situation, si l'employé invoque la prescription pour contester la récupération de la totalité des sommes, l'employeur devra démontrer qu'il lui était impossible de constater l'erreur avant le 15 août 2023. Si l'employeur est en mesure de faire cette preuve, alors il sera justifié de réclamer la totalité des sommes dues.

À défaut, les sommes récupérables seront celles comprises dans les six (6) mois précédant la date de transmission de l'état détaillé des montants dus, soit entre le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre 2023. Dans ce cas-ci, l'employeur ne pourra récupérer aucun montant versé en trop.

b) Erreurs entraînant le versement d'un montant en trop qui se répercute de paie en paie

- Poursuite du versement d'une prime de désignation, alors que celle-ci a pris fin ;
- Poursuite du versement de l'allocation de rétention à un employé dont le nouveau port d'attache ne se situe plus dans l'une des régions prévues à l'article 10-43.16 CCF.

Exemple : Poursuite du versement d'une prime de désignation alors que celle-ci a pris fin le 6 janvier 2023

- Paie 15 janvier 2023 : paiement de la prime de désignation ;
- Paies 30 janvier 2023 et suivantes : erreur se répète ;
- 20 septembre 2023 : découverte de l'erreur (point de départ de la prescription de six (6) mois pour transmettre l'état détaillé des montants dus) ;
- 23 septembre 2023 : transmission de l'état détaillé des montants dus comme prévu à la convention collective.

Pour ce type d'erreur, un courant majoritaire a déterminé que lorsque le versement d'un montant en trop se répercute de paie en paie, chaque paie où l'erreur est commise devient le moment où la cause d'action prend naissance puisque l'employeur aurait dû être en mesure de savoir, à ce moment, qu'il a versé des sommes en trop⁴.

Partant de ce principe, pour la paie du 15 janvier 2023, l'employeur avait six (6) mois pour agir, c'est-à-dire jusqu'au 15 juillet 2023 pour transmettre l'état détaillé des montants dus, pour celle du 30 janvier 2023, jusqu'au 30 juillet 2023 et ainsi de suite. Dès lors le délai de prescription échu, les sommes ne sont plus récupérables. Ici, l'employeur a agi le 23 septembre 2023, alors les sommes récupérables sont celles comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus. Dans le présent cas, l'employeur pourra uniquement récupérer les sommes d'argent comprises entre le 23 mars et le 23 septembre 2023.

En ce qui concerne les erreurs décrites aux points a) et b), il est difficile pour le gouvernement « employeur » de convaincre les tribunaux qu'il était dans l'impossibilité d'en prendre connaissance avant le moment où il l'a constatée. Toutefois, si les faits lui permettent de faire cette preuve, il pourrait réclamer la totalité des sommes dues.

⁴ Agence du revenu du Québec et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (monsieur Yves Balan), 2022 QCTA 358, paragraphes 75 à 82 et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Agence du revenu du Québec (Ai Tuyet Giang), 2019 QCTA 340, paragraphes 75 à 79.

Modes de récupération

Les conditions de travail prévoient des règles générales de récupération des sommes dues et des règles particulières.

1. Règles générales de récupération prévues aux conventions collectives

Le grief patronal n'est pas nécessaire puisque les parties ont convenu des modalités de récupération à la convention collective.

- 10-45.12 CCF
- 7-2.10 CCP

i) Procédure

- Transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la prise de connaissance de l'erreur pour ainsi interrompre la prescription.
- Convenir avec l'employé d'une entente sur le mode de remboursement conformément aux articles 10-45.12 CCF ou 7-2.10 CCP. Cette entente pourrait inclure la compensation, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP).
- À défaut d'entente, appliquer la compensation conventionnelle prévue laquelle correspond à une retenue maximum de 30 % du traitement brut par période de paie.

ii) Contestation

- Si l'employé dépose un recours contestant la réclamation de la totalité ou d'une partie des montants dus et refuse de rembourser, l'employeur procède à la récupération comme prévu à l'article 10-45.12 CCF ou 7-2.10 CCP.
- Si toutefois, l'employé en fait la demande écrite et que son recours conteste une réclamation relative à une absence de plus de dix (10) jours découlant d'une invalidité ou d'une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la somme ne pourra être récupérée qu'après le règlement du recours (10-45.12 alinéa 3 CCF et 7-2.10 alinéa 3 CCP).
- Si l'employé quitte son emploi ou devient invalide de façon permanente, l'employeur doit faire un grief patronal dans les 30 jours suivant la connaissance du départ ou de l'invalidité permanente de l'employé afin de préserver ses droits.

2. Règles particulières de récupération prévues aux conventions collectives

Le grief patronal n'est pas nécessaire (*à l'exception de l'employé qui ne reviendra pas au travail*) puisque les parties ont convenu des modalités de récupération à la convention collective.

a) Récupération de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) ou des prestations d'invalidité versées rétroactivement par un organisme public

- 10-45.13 alinéa 1 CCF qui réfère à 9-38.21 et 9-39.07 alinéa 2
- 7-2.11 a) CCP qui réfère à 8-1.22 et 8-2.08 alinéa 2

i) Procédure

- L'employé reçoit ou non des prestations d'assurance traitement.
- L'employeur transmet à l'employé présumé admissible, un formulaire pour effectuer une demande afin d'obtenir des prestations d'invalidité d'un organisme public en lui mentionnant qu'il doit être informé sans délai s'il est reconnu admissible (9-38.21 CCF, 8-1.22 CCP).
- Dès que l'employeur est informé ou a connaissance que cet organisme a versé rétroactivement un montant forfaitaire, il transmet à l'employé un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible.
- Dans ce cas, les parties ont décidé que la somme était exigible en totalité, en un seul versement, de sorte que l'employeur n'a pas à s'entendre avec l'employé sur le mode de remboursement.

Les situations suivantes sont susceptibles de survenir suivant l'envoi de l'état détaillé des montants dus:

- L'employé rembourse en totalité la somme due ;
- L'employé refuse ou néglige de rembourser :
 - L'employé reçoit du salaire : l'employeur pourra se récupérer à même le salaire de l'employé, à la condition de respecter les règles d'insaisissabilité prévues au Code de procédure civile, lesquelles prévoient que la portion saisissable du salaire ne peut outrepasser 30 %.
 - L'employé reçoit des prestations (invalidité, CNESST) : attendre le retour au travail à temps plein et procéder à la récupération à même le salaire de l'employé en respectant les règles d'insaisissabilité.
- L'employé refuse ou néglige de rembourser et ne reviendra pas au travail (ex. : invalidité totale et permanente) : convenir de modalités de récupération. À défaut, déposer un grief patronal ou une plainte à la CFP.

b) Récupération des sommes versées en trop résultant d'un retard à réduire le versement de l'assurance traitement

- 10-45.13 alinéa 2 CCF
- 7-2.11 b) CCP

i) Procédure

- L'employé reçoit des prestations d'assurance traitement.
- Transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la connaissance de l'erreur pour interrompre la prescription.
- L'employeur effectuera la récupération uniquement au terme de l'invalidité, soit au retour au travail à temps complet de l'employé.

- La récupération est effectuée pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Si l'employé y consent, l'employeur pourrait se compenser, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP).

Dans la situation particulière où l'employé est absent en invalidité pour un motif d'ordre psychologique, il est conseillé de convenir avec le syndicat de l'intervention la plus appropriée afin d'éviter de fragiliser davantage l'employé vulnérable⁵. Advenant un recours contestant la réclamation, il faudra tout de même faire la preuve que l'employé a été informé qu'il devait rembourser des sommes à son retour au travail à temps plein.

Si l'employé quitte son emploi ou devient invalide de façon permanente, l'employeur doit faire un grief patronal dans les 30 jours de la connaissance du départ ou de l'invalidité permanente. À ce moment, l'employeur est au courant qu'il y a une possibilité de ne plus être en mesure de se compenser.

ii) Contestation

- Si l'employé dépose un recours contestant la réclamation de la totalité ou d'une partie des montants dus et refuse de rembourser, l'employeur procède à la récupération comme prévu à l'article 10-45.13 alinéa 2 CCF ou 7-2.11 b) CCP.

c) Récupération des sommes versées en trop résultant de l'application d'un congé sans traitement à traitement différé (CSTTD)

- 10-45.13 alinéa 3 CCF qui réfère à 8-31.39 CCF
- 7-2.11 c) CCP qui réfère à 4-7.42 CCP

i) Procédure

- Le CSTTD prend fin et l'employeur effectue la conciliation du dossier.
- Transmission à l'employé d'un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible pour interrompre la prescription.
- L'employeur convient avec l'employé d'une entente sur le mode de remboursement. Cette entente pourrait inclure une compensation, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP).
- Si aucune entente n'intervient entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme prévu par l'option.

ii) Contestation

- Si l'employé dépose un recours contestant la réclamation de la totalité ou d'une partie des montants dus et refuse de rembourser, l'employeur procède à la récupération comme prévu à l'article 8-31.39 alinéa 2 CCF ou 4-7.42 CCP.

⁵ Dans ce cas, il est suggéré d'informer le syndicat de la situation et du traitement particulier du dossier et de conserver des preuves de l'échange avec ce dernier.

d) Récupération des sommes versées en trop résultant d'une affectation provisoire – Retrait préventif

- 10-45.13 alinéa 3 CCF qui réfère et 9-37.22 CCF
- 7-2.11 c) CCP qui réfère à 8-3.22 CCP

i) Procédure

- L'employeur verse à l'employé une indemnité anticipée en attendant la décision d'admissibilité de la CNESST.
- Dès que l'employeur est informé ou a connaissance que la CNESST a versé rétroactivement un montant forfaitaire à l'employé, il transmet un état détaillé des montants dus, le plus rapidement possible, pour interrompre la prescription et l'employé doit rembourser l'employeur en un seul versement dès la réception dudit état détaillé.

Si l'employé refuse, l'employeur pourra se récupérer à même le salaire de l'employé pour celle qui reçoit du salaire, à la condition de respecter les règles d'insaisissabilité prévues au Code de procédure civile, lesquelles prévoient que la portion saisissable du salaire ne peut outrepasser 30 %. L'employeur pourra se récupérer au retour au travail à temps plein pour l'employé qui ne reçoit pas de salaire (*indemnité de remplacement de revenu*).

Ou

- Si la CNESST refuse d'indemniser l'employé, la récupération est effectuée pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Si l'employé y consent, l'employeur pourrait se compenser, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP).

ii) Contestation

- Si l'employé conteste les montants dus, l'employeur procède à la récupération comme prévu aux articles 9-37.22 CCF et 8-3.22 CCP, sous réserve des règles d'insaisissabilité prévues au Code de procédure civile, lesquelles prévoient que la portion saisissable du salaire ne peut outrepasser 30 %. Toutefois, si l'employé demande la révision de la décision de la CNESST ou conteste cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), l'employeur doit attendre l'issue du litige.

EMPLOYÉ SYNDIQUÉ DONT L'EMPLOI VA PRENDRE FIN OU A PRIS FIN, MAIS DONT LE DOSSIER EST TOUJOURS EN COURS DE CONCILIATION

Le point de départ du délai de prescription, le délai de la prescription ainsi que les sommes d'argent à récupérer suivent les mêmes règles que celles relatives à l'employé syndiqué en emploi.

Point de départ du délai de prescription

- La date de la découverte de l'erreur.

Délai de prescription

- Six (6) mois suivant la date de la découverte de l'erreur pour agir, soit transmettre l'état détaillé des montants dus le plus rapidement possible afin d'interrompre la prescription.

Sommes d'argent à récupérer

- La totalité des montants dus, à la condition d'être en mesure de démontrer l'impossibilité d'agir avant (fardeau de preuve à l'employeur).
- À défaut, ce sont les montants dus compris dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus qui seront récupérables.

Modes de récupération

1. Employé toujours en lien d'emploi

- Transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la connaissance de l'erreur pour interrompre la prescription.
- Convenir avec l'employé d'une entente sur le mode de remboursement. Cette entente pourrait inclure une compensation, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP).

2. Employé dont l'emploi a pris fin et dont le dossier est toujours en conciliation

Lorsque la compensation n'est pas ou n'est plus possible, soit parce que l'employé conteste sa dette ou que malgré la compensation, il persiste des sommes à récupérer lorsque le lien d'emploi prend fin :

- L'employeur doit déposer un grief patronal dans les 30 jours, soit du refus ou du départ de l'employé ou de l'impossibilité de compenser la totalité ou une partie de la dette, et ce, afin de préserver ses droits ;
- Si cela est possible lors de la conciliation du dossier, nous recommandons de procéder à la compensation que ce soit sur le traitement ou les différentes réserves/banques, afin de récupérer le maximum des sommes dues. L'employé devra faire un grief pour faire valoir ses droits.

EMPLOYÉ SYNDIQUÉ QUI N'EST PLUS À L'EMPLOI

Les dispositions spécifiques à la convention collective prévoyant le remboursement ou la compensation, que ce soit à même le traitement ou les réserves, ne sont plus applicables puisque l'employé n'est plus à l'emploi. De ce fait, c'est le régime général de règlement des griefs qui trouve application puisque les sommes dues découlent de la convention collective et que le recours survit au-delà de la fin d'emploi. L'arbitre aura compétence pour entendre le litige.

Point de départ du délai de prescription

- La date de la découverte de l'erreur.

Délai de prescription

- 30 jours de la découverte de l'erreur pour soumettre un grief patronal (3-12.09 CCF et 9-1.08 CCP).

Sommes d'argent à récupérer

- Réclamer la totalité des montants dus, à la condition d'être en mesure de démontrer l'impossibilité d'agir avant (fardeau de preuve à l'employeur). À défaut, ce sont les montants dus compris dans les 30 jours précédant le dépôt du grief qui sont récupérables.

Modes de récupération

- Dépôt d'un grief patronal dans les 30 jours suivant la découverte de l'erreur ainsi que l'état détaillé des montants dus avec la mention « à défaut de convenir d'une entente de remboursement, le dossier sera soumis à l'arbitrage ».

EMPLOYÉ NON SYNDIQUÉ À L'EMPLOI OU NON

Puisque le Code du travail ne s'applique pas aux employés non syndiqués, le délai de prescription est celui prévu au Code civil du Québec.

Point de départ du délai de prescription

- La date de la découverte de l'erreur.

Délai de prescription

- Trois (3) ans de la découverte de l'erreur (2925 CCQ) pour déposer un recours.

Sommes d'argent à récupérer

- La totalité des montants dus, à la condition d'être en mesure de démontrer l'impossibilité d'agir avant (fardeau de preuve à l'employeur).
- À défaut, ce sont les montants dus compris dans les trois (3) ans précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus qui seront récupérables.

Modes de récupération

1. Employé toujours en lien d'emploi qui reçoit son traitement

i) Procédure

Application des mêmes règles de récupération que celles prévues pour les employés syndiqués :

- Transmettre un état détaillé des montants dus (dans les trois (3) ans de la découverte de l'erreur) ;
- Convenir avec l'employé d'une entente sur le mode de remboursement ou à défaut, retenir maximum 30 % du traitement brut (art. 10-45.12 CCF., 7-2.10 CCP art. 36 des cadres et art. 64 des CGRH). L'entente pourrait inclure une compensation, pour une partie ou la totalité des sommes dues, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (10-45.14 CCF et 7-2.13 CCP) ;
- Si les sommes à récupérer qui sont dues découlent des situations visées par les règles particulières de récupération, appliquer le mode de récupération selon les articles prévus à cet effet (10-45.13 CCF et 7-2.11 CCP).
- NB : Veuillez noter que pour les cadres et les conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH) il n'y a pas de dispositions, comme celles chez les professionnels et les fonctionnaires, en ce qui concerne le remboursement en un seul versement lors d'un paiement rétroactif par un organisme public (ex. : CNESST, Retraite Québec). Dans ce cas, c'est la procédure prévue à l'article 64 pour les CGRH ou à l'article 36 pour les cadres qui s'applique.

ii) Contestation

- Si l'employé conteste la totalité ou une partie des montants dus et refuse de rembourser, procédez à la récupération selon les modalités prévues aux conditions de travail.
- L'employé devra faire une plainte à la Commission de la fonction publique (CFP) pour faire valoir ses droits.
- Si l'employé dépose un recours contestant une réclamation relative à une absence de plus de dix (10) jours découlant d'une invalidité ou d'une réclamation à la CNESST et qu'il en fait la demande écrite, la somme ne pourra être récupérée qu'après le règlement du recours (10-45.12 alinéa 3 CCF et 7-2.10 alinéa 3 CCP).

2. Employé qui n'est plus en lien d'emploi

- Déposer un recours à la division des petites créances de la Cour du Québec (maximum 15 000 \$), Cour du Québec (74 999 \$ et moins) ou en Cour supérieure (75 000 \$ et plus) afin d'interrompre la prescription, et ce, à l'intérieur des trois (3) ans.
- Transmettre à l'employé un état détaillé des montants dus afin de tenter de convenir d'une entente de remboursement.

REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES À L'EMPLOYÉ

Pour l'employé syndiqué, c'est le régime général de règlement des griefs qui s'applique puisque les parties n'ont pas prévu de dispositions spécifiques dans les conventions collectives pour le remboursement de sommes dues à l'employé. Alors, l'employé doit avoir recours à la procédure de grief pour procéder à sa réclamation laquelle prévoit que le grief doit être soumis dans les 30 jours « suivant l'évènement qui y a donné lieu » (articles 3-12.04 C.c.F. et 9-1.04 C.c.P.).

Quant à l'employé non syndiqué, conformément à l'article 3 du *Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective*, il doit soumettre une plainte à la Commission de la fonction publique dans les 30 jours « de l'évènement qui y donne ouverture ».

Remboursement des sommes dues

- Lorsqu'il s'agit du versement d'un montant unique, l'employé qui exerce son recours dans le délai prévu est en droit de réclamer la totalité des sommes dues.
- Lorsque les sommes sont dues à intervalles réguliers (chaque période de paie), la prescription s'opère au rythme où les paiements sont dus et uniquement pour le passé. De ce fait, la réclamation monétaire peut valablement couvrir la période qui précède de 30 jours le dépôt du recours.
- Tout comme ce principe s'applique à l'employeur, l'impossibilité d'agir de l'employé peut excuser son inaction ou son ignorance et suspendre la prescription, si et seulement si, il n'a pas fait preuve de négligence, d'un manque de diligence ou de laxisme.

Exemple : Versement à chaque période de paie

Un employé fonctionnaire fait l'objet d'une désignation à titre provisoire depuis six (6) mois et constate qu'il n'a pas reçu la rémunération additionnelle de 5 % prévue à cet effet. Ce dernier pourra uniquement réclamer le remboursement des sommes non versées comprises dans les 30 jours précédant le dépôt de son grief ou de sa plainte.

Exemple :

- Désignation à titre provisoire à compter du 15 janvier 2024 ;
- Paies 25 janvier 2024 et suivantes : la prime n'est pas versée ;
- Paie du 7 mars 2024 : l'employé constate l'erreur, c'est-à-dire que la prime de désignation de 5 % ne lui est pas versée. Donc, le point de départ de la prescription de 30 jours pour réclamer la prime est le 7 mars 2024 ;
- Si l'employé fait un recours la journée même de la constatation de l'erreur, soit le 7 mars 2024, il pourra réclamer les sommes dues comprises dans les 30 jours précédant le 7 mars 2024. Au-delà de ce délai, les sommes dues sont prescrites.

ANNEXE I

TABLEAU SYNTHÈSE

RÉCUPÉRATION DES SOMMES VERSÉES EN TROP PAR L’EMPLOYEUR ET REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES À L’EMPLOYÉ

SITUATION DE L’EMPLOYÉ	ÉTAPES ET MODES DE RÉCUPÉRATION			
	Point de départ du délai de prescription	Délai de prescription	Sommes d’argent à récupérer	Modes de récupération
EMPLOYÉ SYNDIQUÉ				
En cours d’emploi (incluant l’employé en préretraite)	Date de la découverte de l’erreur	Six (6) mois (Code du travail, a. 71) de la date de la découverte de l’erreur pour agir L’important est de transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la connaissance de l’erreur pour interrompre la prescription.	Totalité des sommes dues Si l’employeur démontre qu’il n’était pas en mesure de constater l’erreur avant. Ou Sommes comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l’état détaillé des montants dus Si l’employeur n’est pas en mesure de faire la démonstration qu’il lui était impossible de constater l’erreur avant.	Le grief patronal n’est pas nécessaire puisque les parties ont convenu des modalités de récupération à la convention collective. Cependant, le grief patronal sera nécessaire si l’employé quitte son emploi ou devient invalide de façon permanente au cours de la période où il ne reçoit pas de traitement. Il devra être déposé dans les 30 jours de la connaissance du départ ou de l’invalidité permanente. Règles générales de récupération prévues aux conventions collectives - CcF 10-45.12 ; 10-45.14 - CcP 7-2.10 ; 7-2.13 Règles particulières de récupération prévues aux conventions collectives - Récupération de l’IRR ou des prestations d’invalidité versées rétroactivement par un organisme public (CcF 9-38.21 et 9-39.07 ; CcP 8-1.22 et 8-2.08) ; - Récupération des sommes versées en trop résultant d’un retard à réduire le versement de l’assurance traitement (CcF 10-45.13 alinéa 2 ; 10-45.14 ; CcP 7-2.11 b ; 7-2.13) ; - Récupération des sommes versées en trop résultant de l’application d’un CSTTD, d’une affectation provisoire ou d’un retrait préventif en vertu des droits parentaux (Ccf 8-31.39 CCF; 9-37.22; 10-45.14; CcP 4-7.42 ; 8-3.22 ; 7-2.13).

SITUATION DE L'EMPLOYÉ	ÉTAPES ET MODES DE RÉCUPÉRATION			
	Point de départ du délai de prescription	Délai de prescription	Sommes d'argent à récupérer	Modes de récupération
Employé dont l'emploi va prendre fin ou a pris fin, mais dont le dossier est en conciliation	Date de la découverte de l'erreur (Antérieure à la fin d'emploi)	Six (6) mois (Code du travail, a. 71) de la date de la découverte de l'erreur pour agir L'important est de transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la connaissance de l'erreur pour interrompre la prescription.	Totalité des sommes dues Si l'employeur démontre qu'il n'était pas en mesure de constater l'erreur avant. Ou Sommes comprises dans les six (6) mois précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus Si l'employeur n'est pas en mesure de faire la démonstration qu'il lui était impossible de constater l'erreur avant.	Employé toujours en lien d'emploi - Convenir avec l'employé d'une entente sur le mode de remboursement (CcF 10-45.12 ; CcP 7-2.10) ; - Compensation, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (CcF 10-45.14 et CcP 7-2.13). Employé dont l'emploi a pris fin Lorsque la compensation n'est pas ou n'est plus possible soit parce que l'employé conteste sa dette ou que malgré la compensation, il reste des sommes à récupérer lorsque le lien d'emploi prend fin : - Dépôt d'un grief patronal dans les 30 jours, soit du refus ou du départ de l'employé ou de l'impossibilité de compenser la totalité ou une partie de la dette, et ce, afin de préserver ses droits.
N'est plus à l'emploi	Date de la découverte de l'erreur (postérieure à la fin d'emploi)	30 jours de la date de la découverte de l'erreur pour agir L'important est de déposer un grief patronal faisant état des montants dus afin d'interrompre la prescription.	Totalité des sommes dues Si l'employeur démontre qu'il n'était pas en mesure de constater l'erreur avant. Ou Sommes comprises dans les 30 jours précédant le dépôt du grief Si l'employeur n'est pas en mesure de faire la démonstration qu'il lui était impossible de constater l'erreur avant.	Application du régime général de règlement des griefs puisque les sommes dues découlent de la convention collective et que le recours survit au-delà de la fin d'emploi. L'arbitre aura compétence pour entendre le litige. - Dépôt d'un grief patronal dans les 30 jours de la découverte de l'erreur. - Transmission d'un état détaillé des montants dus avec la mention qu'à défaut de convenir d'une entente de remboursement le litige sera soumis à l'arbitrage.

SITUATION DE L'EMPLOYÉ	ÉTAPES ET MODES DE RÉCUPÉRATION			
	Point de départ du délai de prescription	Délai de prescription	Sommes d'argent à récupérer	Modes de récupération
EMPLOYÉ NON SYNDIQUÉ				
En emploi ou non	Date de la découverte de l'erreur (Code civil, a. 2880).	Trois (3) ans (Code civil, a. 2925) de la découverte de l'erreur pour agir L'important est de transmettre un état détaillé des montants dus le plus rapidement possible à la suite de la connaissance de l'erreur pour interrompre la prescription.	Totalité des sommes dues Si l'employeur démontre qu'il n'était pas en mesure de constater l'erreur avant. Ou Sommes comprises dans les trois (3) ans précédant la transmission de l'état détaillé des montants dus Si l'employeur n'est pas en mesure de faire la démonstration qu'il lui était impossible de constater l'erreur avant.	<u>Démarche pour l'employé à l'emploi et qui reçoit du traitement :</u> <u>Règles générales de récupération</u> - CcF 10-45.12 CCF - CcP 7-2.10 - Cadres art. 36 - CGRH art. 64 - Compensation, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (CcF 10-45.14 et CcP 7-2.13) <u>Règles particulières de récupération</u> - Récupération de l'IRR ou des prestations d'invalidité versées rétroactivement par un organisme public (CcF 9-38.21 et 9-39.07 ; CcP 8-1.22 et 8-2.08) ; - Récupération des sommes versées en trop résultant d'un retard à réduire le versement de l'assurance traitement (CcF 10-45.13 alinéa 2 ; 10-45.14 ; CcP 7-2.11 b ; 7-2.13) ; - Récupération des sommes versées en trop résultant de l'application d'un CSTTD (CcF 10-45.13 alinéa 3; 8-31.39; CcP 7-2.11 c) ; 4-7.42 ; CGRH 101 ; Cadres 107) ; - Récupération des sommes versées en trop résultant d'une affectation provisoire ou d'un retrait préventif en vertu des droits parentaux (CcF 10-45.13 alinéa 3; 9-37.22; CcP 7-2.11 c) ; 8-3.22) ; - Compensation, à même la réserve de congés de maladie, si l'employé y consent (CcF 10-45.14 et CcP 7-2.13).

SITUATION DE L'EMPLOYÉ	ÉTAPES ET MODES DE RÉCUPÉRATION			
	Point de départ du délai de prescription	Délai de prescription	Sommes d'argent à récupérer	Modes de récupération
				Démarche pour l'employé qui n'est plus à l'emploi : - Transmission à l'employé d'un état détaillé des montants dus afin de tenter de convenir d'une entente de remboursement ; - Déposer un recours à la division des petites créances de la Cour du Québec (maximum 15 000 \$), Cour du Québec (74 999 \$ et moins) ou en Cour supérieure (75 000 \$ et plus) afin d'interrompre la prescription, et ce, à l'intérieur des trois (3) ans.
REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES À L'EMPLOYÉ				
– C'est le régime général de règlement des griefs (ou la plainte à la CFP pour les non syndiqués) qui s'applique puisqu'il n'y a pas de disposition dans la convention prévoyant le remboursement de sommes dues à l'employé. – Articles 3-12.04 C.c.F., 9-1.04 C.c.P., et article 3 du <i>Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective</i>, – Si l'employé exerce son recours dans les délais : ▪ Lorsqu'il s'agit d'une somme unique due, la totalité de cette somme est remboursable ; ▪ Lorsque les sommes dues le sont à chaque période de paie, la prescription s'opère au rythme où les paiements sont dus et uniquement pour le passé. Les sommes remboursables sont donc celles comprises dans les 30 jours précédant le dépôt du recours.				

***NB : Nous vous invitons à contacter la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor pour tout questionnement relatif au présent tableau.**

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Renseignements confidentiels.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L. R. Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

2006, c. 22, a. 110.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art.137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-4196
Télécopieur : 514 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : **1-888-528-7741**

Courrier électronique : cai.communications@cai.gouv.qc.ca

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente jours (art. 135).