

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :  
Date : Le 20 mars 2023

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN**

---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 4475**  
Ci-après appelé « le Syndicat »

Et  
**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE  
L'ESTRIE – CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SHERBROOKE**  
Ci-après appelé « l'Employeur »

Griefs syndicaux n<sup>os</sup> : SCFP-2021-02-01; SCFP-2021-02-03.  
Grief individuel n<sup>o</sup> : IUGS-2021-02-18  
Nom de la plaignante : Nancy Girard

Conventions collectives : Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) (10 juillet 2016 au 31 mars 2020)  
Ci-après appelée « la convention nationale »

Dispositions locales de la convention collective intervenue entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSSS de l'Estrie – CHUS) et le Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie -CHUS, SCFP Section locale 4475 (AM-2001-8044) (17 septembre 2019)  
Ci-après appelées « les dispositions locales »

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## 1. APERÇU

[1] Au cours de l'automne 2019, l'Employeur constate des erreurs de paie. Des personnes salariées éligibles aux primes de soir, de nuit et de soins critiques majorées ne les reçoivent pas et des personnes qui ne respectent pas les critères d'éligibilité les touchent. L'Employeur corrige la situation pour l'avenir au cours du mois de décembre 2019. Pour le passé, il effectue les ajustements salariaux plus d'un an plus tard.

[2] Le Syndicat ne conteste pas qu'il y a eu erreur dans les paies ni les versements rétroactifs effectués en décembre 2020. Toutefois, il conteste la récupération des sommes versées en trop entamée en janvier 2021, car il estime que le droit de récupérer de l'Employeur était prescrit.

[3] De son côté, l'Employeur estime que son droit de récupérer des sommes versées par erreur prévu à la convention collective n'est pas tributaire de l'exercice d'un recours (grief patronal). Aussi, il prétend qu'il disposait d'un délai de trois ans selon l'article 2925 du C.c.Q. pour récupérer les sommes dues.

[4] Concernant le délai écoulé entre la découverte de l'erreur à l'automne 2019 et la récupération effectuée à l'hiver 2021, l'Employeur explique que la collecte de données était complexe et qu'une entente verbale est intervenue avec le Syndicat sur les modalités de la récupération. Enfin, il invoque l'arrivée d'un cas de force majeure, la pandémie en mars 2020 comme motif de suspension du délai applicable.

[5] Le tribunal estime que le délai applicable est celui prévu à l'article 71 du C.t. En l'espèce, l'Employeur pouvait récupérer les sommes versées en trop sans exercer un recours. Toutefois, il devait récupérer les sommes à l'intérieur du délai de six mois prescrit au C.t. ou déposer un grief patronal pour protéger sa créance, ce qu'il n'a pas fait. Ainsi, en janvier 2021, date du début de la récupération, sa créance était manifestement prescrite, et l'Employeur n'a pas démontré qu'il a été dans l'impossibilité d'agir à l'intérieur du délai de six mois, notamment en déposant un grief patronal.

## 2. ANALYSE ET DÉCISION

[6] Avant de discuter de la question principale en litige (la prescription), il y a lieu de résumer le cadre légal applicable à la réception de l'indu résultant d'une erreur de paie.

[7] Le paiement d'une somme fait par erreur donne ouverture à l'application de la réception de l'indu, un concept bien connu en droit des obligations. L'article 1491 C.c.Q. édicte :

Le paiement fait par erreur, ou simplement pour éviter un préjudice à celui qui le fait en protestant qu'il ne doit rien, oblige celui qui l'a reçu à le restituer.

Toutefois, il n'y a pas lieu à la restitution lorsque, par suite du paiement, celui a reçu de bonne foi a désormais une créance prescrite, a détruit son titre ou s'est privé s'une sûreté, sauf le recours de celui qui a payé contre le véritable débiteur.

[8] Les auteurs Baudoin et Jobin définissent la réception de l'indu comme suit :

Définition – Tout paiement suppose l'existence d'une dette entre celui qui paye (solvens) et celui qui reçoit le paiement (accipiens), que ce paiement consiste à remettre une somme d'argent ou une chose matérielle. Parfois, cependant, quelqu'un peut recevoir un paiement auquel il n'a pas droit, soit parce que le solvens a payé à un créancier autre qu'à son créancier véritable, soit parce que le solvens paye pour éviter un préjudice (par exemple, une saisie) tout en protestant qu'il ne doit rien. Celui qui a reçu paiement sur lequel il n'a aucun droit est tenu de le rendre, car autrement il s'enrichirait injustement aux dépens du solvens. La réception d'une chose non due oblige donc l'accipiens à restitution. Le paiement de l'indu est l'acte par lequel une personne (solvens) exécute par erreur, ou pour éviter un préjudice, une obligation en faveur d'une autre (accipiens), à l'égard de laquelle elle n'est pas légalement ou contractuellement tenue.<sup>1</sup>

[9] Il est par ailleurs bien établi que seul l'arbitre de grief a compétence pour disposer du recours en répétition de l'indu qui découle de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective<sup>2</sup>. L'article 100.12 b) du Code du travail prévoit que l'arbitre de grief peut « fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié ».

[10] En l'espèce, il n'est pas contesté que le litige découle de l'application de la convention nationale et qu'il s'agit d'un paiement effectué par erreur, d'une erreur de paie. Ni la liquidité ni l'exigibilité ne sont contestées. La liquidité concerne le montant de la dette alors que la certitude ou l'exigibilité concerne sa validité juridique<sup>3</sup>. L'Employeur pouvait donc effectuer une compensation sans avoir recours au grief patronal :

**III.39** – Le grief de l'employeur envers un salarié comprendrait l'une ou l'autre de ces trois variantes. Le plus souvent l'employeur réclame un remboursement monétaire en se prévalant du principe de l'indu. Certes l'arbitre de grief peut, dans l'exercice de ses fonctions, « fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié » (art. 100.12 b) C.t.). Selon les tribunaux supérieurs, ce texte n'impose pas à l'employeur l'obligation de procéder par voie de grief pour obtenir le remboursement d'une dette liquide et exigible due par un salarié. Cependant, si la dette n'est pas liquidée et que cette question nécessite de statuer sur les sens et portée d'une clause conventionnelle, l'employeur devrait faire un grief pour obtenir ainsi un titre de droit établissant le montant alors dû par le salarié.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Jean-Louis BAUDOIN, Pierre-Gabriel JOBIN, *Les obligations*, 6<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2005, p. 555.

<sup>2</sup> *For-Net inc. c. Boily*, D.T.E. 99T-135 (C.A.).

<sup>3</sup> Didier LIULLES et Benoit MOORE, *Droit des obligations*, 2<sup>e</sup> édition, Montréal, Les Éditions Thémis, 2012, paragr. 2680 et 2681.

<sup>4</sup> Fernand Morin, Rodrigue BLOUIN et als., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2012, p.172.

[11] Les parties ont convenu des modalités de remboursement ou de restitution d'une somme non versée ou versée en trop et découlant d'une erreur de paie à l'article 24 des dispositions locales :

#### **24.04 ERREUR**

Advenant une erreur sur la paie de trente (30.00\$) dollars ou plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur en remettant à la personne salariée le montant dû au plus tard dans les cinq (5) jours, excluant le samedi et le dimanche, suivant la signification de l'erreur. Une erreur sur toute somme excédant le salaire habituel, telles les primes et les heures supplémentaires doit être payée au plus tard lors du versement subséquent.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, le remboursement en un seul versement est privilégié. Si la personne salariée refuse de rembourser en un seul versement, celle-ci et l'Employeur tentent de convenir d'une entente sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la somme due sera récupérée dans sa globalité à l'intérieur d'un délai maximal de neuf (9) mois, à la condition que la somme ne dépasse pas cinquante (50.00\$) dollars par paie.

Dans l'éventualité où la personne salariée désire accélérer le remboursement de la somme due, elle en avise le service des salaires de l'établissement.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

[...]

[12] Selon l'article 24.04 des dispositions locales, l'Employeur devait avant de procéder à la compensation s'entendre avec chaque salarié sur les modalités de remboursement, ce qu'il n'a pas fait.

[13] Toutefois, à l'audition, Mme Vickie Payette, chef du Service de paie, rapporte avoir été informée par une collègue que le Syndicat a convenu avec l'Employeur de verser les sommes dues au cours du mois de décembre 2020 et que la récupération soit reportée après le congé des fêtes, en janvier 2021.

[14] Au soutien de ses prétentions, Mme Payette réfère le tribunal au courriel transmis par M. Ayotte, coordonnateur, Partenariat syndical/patronal et affaires juridiques à un représentant syndical, M. Alex Dumont, le 26 novembre 2020 :

[...]

Le contexte de la pandémie de la COVID-19 a retardé le traitement du dossier des ajustements rétroactifs des primes majorées, mais nous sommes maintenant en mesure de le faire.

Vous trouverez donc ci-joint la liste de vos membres visés par un ajustement, positif ou négatif, des sommes majorées, le tout en lien avec la note du 14 novembre 2019 (ci-jointe).

Nous prévoyons verser les ajustements aux personnes visées avant la fin de l'année, **soit le jeudi 17 décembre ou au plus, le jeudi 31 décembre.**

Les récupérations pour les montants versés en trop débiteront **en janvier** et nous proposons de le faire selon ce qui se fait habituellement, soit à raison de 40\$/ paie ou un étalonnage sur un maximum de 9 mois. Une lettre sera acheminée aux personnes visées par une telle récupération.

[...]

[15] M. Alex Dumont, représentant syndical, a nié l'existence de toute entente entre l'Employeur et le Syndicat quant aux modalités de versement ou de récupération. Il a reconnu qu'il était informé de la problématique qui avait été signifiée en novembre 2019, mais il affirme ne s'être jamais entendu avec l'Employeur sur les modalités décrites dans le courriel du 26 novembre 2020.

[16] Il va sans dire que le témoignage de Mme Paquette sur l'existence d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat constitue du oui-dire et que cette preuve est inadmissible d'autant plus que son témoignage concerne un fait important du litige. Le représentant patronal qui aurait participé à la conclusion de ladite entente alléguée par Mme Paquette n'a pas témoigné. Ainsi, en l'absence d'une preuve probante, le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu d'entente entre les parties sur les modalités de remboursement.

[17] Ce qui nous amène au cœur du litige, à savoir : Est-ce que l'Employeur pouvait récupérer les sommes versées en trop en janvier 2021, un peu plus d'un an après la découverte de son erreur, en novembre 2019 ?

[18] Au 14 novembre 2019, date de l'envoi d'une note aux gestionnaires et au Syndicat, l'Employeur savait qu'il devait effectuer des versements et récupérer des sommes. Il reconnaît aussi qu'il ne pouvait récupérer plus de six mois en arrière de la date de signification de l'erreur selon l'article 24.04 de la convention locale, soit le 14 novembre 2019.

[19] À ce moment, au 14 novembre 2019, l'Employeur n'a toutefois pas terminé la compilation des données pour opérer une compensation ni finalisé le calcul des sommes dues. Mme Payette explique que les erreurs de paie concernaient beaucoup de salariés répartis dans plusieurs installations et l'analyse a nécessité la vérification de plusieurs documents internes attestant de la présence au travail desdits salariés (environ 300 tableaux Excel par semaine). Selon Mme Payette, n'eût été l'arrivée de la pandémie en mars 2020, cette opération aurait été vraisemblablement terminée avant l'été 2020.

[20] Mme Payette explique que le dossier en litige a été mis en suspens avec l'arrivée de la pandémie en mars 2020. La pandémie a entraîné un surcroît de travail important pour le Service de paie, notamment en raison des nouveaux codes d'absences liés à la pandémie et l'implantation de nouvelles primes. Chaque changement a requis une programmation particulière et un processus de traitement adapté.

[21] Enfin, en novembre 2020, l'Employeur avait terminé l'analyse et était prêt à procéder. Au total, l'Employeur avait versé en décembre 2020 aux salariés concernés, 140 000 \$ en primes impayées par erreur au cours des six mois précédant l'avis de signification de l'erreur (14 novembre 2019). Et, il récupère un montant total de 27 193,67 \$ auprès d'environ 475 salariés en janvier 2021. Le Syndicat réagit en déposant des griefs, jugeant que la créance de l'Employeur est prescrite depuis le 15 mai 2020.

[22] L'Employeur prétend qu'il disposait d'un délai de trois ans pour agir selon l'article 2925 du C.c.Q. alors que le Syndicat prétend qu'il devait opérer une compensation à l'intérieur d'un délai de six mois de la cause d'action selon l'article 71 du C.t.Q.

[23] Je partage la prétention syndicale, l'article 71 du C.t.Q. s'applique. Ainsi, l'Employeur disposait d'un délai de six mois pour récupérer les sommes versées en trop ou pour protéger sa créance, en déposant un grief patronal.

[24] L'article 71 du C.t.Q. a préséance sur l'article 2925 du C.c.Q. comme l'arbitre Sabourin l'a bien expliqué dans l'affaire Hydro-Québec :

23.1 Certes, l'arbitre a le droit de « ...porter son regard au-delà de la convention collective... » comme il en a décidé dans l'arrêt McLeod c. Egan (1975 1RCS 5170, **mais l'arbitre ne doit le faire que « dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief »**, tel que spécifié à l'article 100.12 a) précité du *Code du travail*.

En l'espèce, il n'est pas nécessaire d'interpréter ni appliquer le *Code civil*, nommément l'article 2925 aussi précité, puisqu'il y a déjà un délai de prescription édicté dans le *Code du travail* qui régit les salariés syndiqués.

Or, selon le libellé même de cet article 2925, cette disposition ne s'applique que lorsque « le délai de prescription n'est pas autrement fixé ». <sup>5</sup> [Reproduit tel quel]

[25] Aussi, puisque l'article 24.04 des dispositions locales n'impose aucun délai pour récupérer les sommes, le délai prévu à l'article 71 du C.t.Q. s'applique, même si l'Employeur pouvait opérer une compensation sans déposer un grief patronal :

[60] La convention collective ne prévoit aucun délai de prescription qui s'imposerait à l'Employeur pour réclamer des sommes versées en trop. Il y a donc lieu d'appliquer le délai prévu à l'article 71 C.t. qui prévoit que les recours qui naissent d'une convention collective se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance. <sup>6</sup>

<sup>5</sup> *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP/FTQ) et Hydro-Québec- Région Laurentides*, Me Diane Sabourin, 7 juin 2006, CanLII 19306.

<sup>6</sup> *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et Agence du revenu du Québec*, Me Jean-Yves Brière, 26 juin 2019, CanLII 61034. Voir aussi : *Hôpital Charles-Lemoyne et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec*, et Yvonne Ellis, Me Serge Brault, 3 février 2011.

[26] Le 14 novembre 2019, l'Employeur avait pris connaissance des faits à l'origine de son recours, cette connaissance suffit à constituer le point de départ d'un délai de prescription comme le relate l'auteur Gagnon :

L'article 71 C.t. énonce que les droits et recours qui naissent de la convention collective se prescrivent par six mois de la naissance de la cause d'action. Il s'agit là du délai légal de prescription des griefs. L'expression « jour où la cause d'action a pris naissance », qui détermine le point de départ de la prescription, a été interprétée (et est appliquée) comme désignant le jour où le plaignant a pris connaissance des faits à l'origine du grief.<sup>7</sup>

[27] Le fait de ne pas connaître avec précision l'étendue du préjudice subi, en l'occurrence, le montant de la créance totale à récupérer, ce qui est le cas en espèce, au 14 novembre 2019, ne constitue pas une cause de suspension valable du délai de prescription et ne permet pas d'écarter l'application normale des règles de prescription<sup>8</sup>. En somme, l'Employeur devait récupérer les sommes d'ici le 15 mai 2020 ou protéger sa créance en déposant un grief patronal.

[28] Avant le 15 mai 2020, l'Employeur connaissait l'essence de sa créance. Il appartient au créancier d'une créance de protéger l'exercice de ses droits et recours. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription (art. 71 du C.t.). L'Employeur n'a pas administré de preuve pour expliquer le fait qu'il n'a pas déposé un grief patronal à l'intérieur du délai imparti. Le fait d'ignorer le délai légal ne constitue pas une cause de suspension du délai de prescription. Le deuxième alinéa de l'article 1491 du C.c.Q. précise de plus qu'il n'y a pas lieu à la restitution lorsque, par suite du paiement, celui qui a reçu de bonne foi a désormais une créance prescrite. En janvier 2021, les droits et recours de l'Employeur de récupération de l'indu étaient manifestement prescrits.

[29] Enfin, l'Employeur invoque l'arrivée de la pandémie en mars 2020 comme cause de suspension du délai de prescription, rappelant que cet événement a été qualifié de force majeure par des arbitres de grief<sup>9</sup>.

[30] Or, en l'espèce, au risque de me répéter, l'Employeur a démontré que la présente affaire nécessitait une démarche un peu plus laborieuse qu'à l'accoutumée, en raison de la source de l'erreur du nombre de semaines, voire de jours à analyser, et du nombre de salariés visés. Toutefois, de l'aveu même de Mme Payette, n'eût été l'arrivée de la pandémie, l'Employeur aurait été en mesure d'agir à l'intérieur du délai prescrit par le *Code du travail*, soit six mois.

---

<sup>7</sup> Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>E</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, paragr. 668. Voir aussi : *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS) et Université de Sherbrooke*, Me Maureen Flynn, 14 mars 2016.

<sup>8</sup> Précitée, note 7, p.1116 et 1117.

<sup>9</sup> *Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac et Fairmont Le Château Frontenac*. Me Dominique-Anne Roy, 26 novembre 2021, CanLII 121101. *Gouvernement du Québec (CNESTT) et Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SCGQ)*, Me Claire Brassard, 7 avril 2022, CanLII 27889.

[31] Certes, la pandémie découlant de la COVID-19 a entraîné l'état d'urgence sanitaire au cours du délai de six mois (mars 2020) et a entraîné des bouleversements dans l'organisation de la très grande majorité des entreprises et en particulier dans le secteur de la santé. Plusieurs de ses effets sont de connaissance d'office. Toutefois, l'Employeur n'a pas démontré qu'il a été dans l'impossibilité d'agir au cours de cette période (de mars à mai), notamment en déposant un grief patronal pour protéger sa créance ou en négociant une extension de délai avec le Syndicat.

[32] Sans entrer dans la micro-gestion à la mi-mars 2020, près de quatre mois s'étaient déjà écoulés depuis l'avis de signification de l'erreur du 14 novembre 2019. Ainsi, bien que le tribunal puisse comprendre que l'arrivée de la pandémie ait perturbé les activités régulières du Service de paie, cela ne suffit pas à justifier une impossibilité d'agir pendant plus d'une année (de novembre 2019 à janvier 2021) alors que la nature du dossier fait appel à une gestion serrée, à une certaine célérité. L'Employeur n'a pas démontré d'une manière convaincante qu'il n'a pas été en mesure de verser ou de récupérer les sommes dues à l'intérieur des délais impartis, alors que dès le mois de décembre 2019, un mois après la signification de l'erreur, il avait corrigé la situation pour l'avenir en un mois.

[33] Il va sans dire qu'il en résulte un enrichissement injustifié pour les salariés concernés incluant Mme Nancy Girard, mais le tribunal doit appliquer les règles de droit, en l'occurrence le délai de prescription de six mois.

[34] Enfin, la relation de travail exige une stabilité dans le rapport contractuel comme le souligne l'arbitre Brière :

[78] La relation de travail exige une stabilité dans le rapport contractuel. Il serait contraire à l'une des finalités du *Code du travail* soit d'assurer la paix industrielle que de permettre à l'Employeur de modifier sans limite temporelle une rémunération qu'il a déjà versée. Une telle possibilité aurait un effet déstabilisateur. À cet égard, nous faisons nôtres les propos de l'arbitre Marc Boisvert :

« Il est d'ailleurs normal qu'il en soit ainsi. Il ne faut pas oublier que le but du Code du travail est d'établir des relations stables et harmonieuses entre un employeur et ses salariés. Or, le sens commun nous indique que de telles relations nécessitent la certitude, par un salarié de bonne foi, que le salaire qu'il a touché, même à la suite d'une erreur de son employeur, ne pourra lui être retiré sans limite. Le sens commun nous indique qu'il faut appliquer les mêmes délais de prescription à l'employeur alors désireux de récupérer du salaire versé en trop à son salarié que l'on applique au salarié désireux de réclamer, pour le passé, le salaire auquel il a droit, mais qu'il n'a pas reçu. »<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Déjà citée, note 6.

[35] Vu les conclusions auxquelles le tribunal arrive et la règle du « qui perd paie » prévue dans la convention nationale, les honoraires et frais de l'arbitre de grief devront être assumés par la partie patronale.

**POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** les griefs syndicaux SCFP 2021-02-01 et SCFP 2021-02-03 ;

**ACCUEILLE** le grief individuel IUGS 2021-02-18 ;

**ORDONNE** à l'Employeur de rembourser à chaque salarié visé par les griefs syndicaux les sommes récupérées en janvier 2021, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus au *C.t.Q.* ;

**ORDONNE** à l'Employeur de rembourser à Mme Nancy Girard les sommes récupérées en janvier 2021, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus au *C.t.Q.* ;

**RÉSERVE** compétence sur la réclamation relative aux impacts fiscaux et sur toute difficulté d'application de la présente sentence.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureure syndicale : Mme Mélanie Cloutier

Procureure patronale : Mme Marie-Ève Lachaine

Date d'audience : 15 mars 2023

Date de délibéré : 15 mars 2023

Dossier n° MF-2108-31684-QP

Sentence n° 368-23