

Retenues sur la paie du salarié: retenues légales ou illégales ?

Nous désirons rappeler à tous les employeurs la différence entre les déductions sur la paie permises par la loi et celles qui sont illégales.

Voici, en résumé, ce que dit l'article 10.03 du décret à ce sujet (consultez le décret pour le texte intégral):

Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, etc. ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié pour une fin spécifique indiquée.

Pour la question des retenues prévues par la loi, il n'y a pas tellement de confusion possible: la plupart des employeurs et comptables les connaissent et savent comment les appliquer. Mais pour toute autre retenue autorisée par écrit par le salarié, l'employeur doit s'assurer qu'elle ne contrevienne pas aux lois en vigueur.

Ainsi, la Loi sur les normes du travail (LNT), qui, étant une loi d'ordre public, s'applique à tous les employeurs du Québec (sauf quelques exceptions), prévoit que:

"Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise." (Article 85.1 - LNT)

La Commission des normes du travail interprète cet article de la façon suivante :

"Les frais d'exploitation peuvent se définir comme les coûts inhérents au bon fonctionnement et à la bonne marche de l'entreprise."

Cela signifie concrètement que l'employeur ne peut demander à un salarié de signer une autorisation de retenue pour se faire rembourser des frais liés à des conditions préalables à l'embauche, par exemple, ainsi que tout autre frais d'exploitation lié à l'emploi. Une telle déduction, même si elle avait été autorisée par écrit par le salarié, serait considérée illégale et pourrait faire l'objet d'une réclamation du Comité paritaire.

Attention: À compter du 1^{er} novembre 2015, le Comité paritaire portera une attention particulière à cette question.

Si vous devez appliquer une retenue sur la paie qui n'est pas prévue à la loi, assurez-vous de :

1. Obtenir un document signé par le salarié qui explique la déduction en question
2. Vérifier la légalité d'une telle déduction auprès du Comité paritaire

Exemple de retenue légale (qui doit être autorisée par écrit par le salarié) : Remboursement de salaire par le salarié suite à une erreur sur la paie.

Consultez notre site Internet, section **Le décret, article 10 - Interprétation et jurisprudence** pour en savoir plus.