

Traitement différé ou anticipé

Définition

242. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé vise à permettre à un membre du personnel professionnel de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de cotisation du membre du personnel professionnel et, d'autre part, une période de congé.

Le congé à traitement différé coïncide avec la fin de la période de cotisation alors que le congé à traitement anticipé peut être pris à tout autre moment au cours du régime.

52.01; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

243. Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de vingt-quatre (24) mois à soixante (60) mois.

Sous réserve de ce qui suit, la durée prévue du régime ne peut excéder trente-six (36) mois pour une période de congé de trois (3) mois et quarante-huit (48) mois pour une période de congé de quatre (4) mois. Dans les autres cas, la durée maximale est de soixante (60) mois.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 249 à 252. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder un maximum de sept (7) ans.

52.02; Lettre d'entente du 31 août 1993; C. col. 2007-2010.

244. Durée et prise du congé

La durée du congé peut être de trois (3) mois à douze (12) mois comme prévu à l'article 247.

Le congé peut être pris à tout moment pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

52.03; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

245. Conditions d'obtention

Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé, le membre du personnel professionnel doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) avoir complété la période de probation prévue à la convention;
- b) ne pas être en période d'invalidité ou en congé non rémunéré lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- c) devoir en faire la demande écrite à l'Université au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la

durée prévue du régime et du congé, ainsi que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Université sous forme d'un contrat présenté à l'annexe K.

- d) l'Université ne peut refuser sans motif valable, sauf dans le cas d'un congé à traitement anticipé. Cependant, l'Université ne peut refuser lorsque la période du congé coïncide avec une période où le membre du personnel professionnel a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou à un congé sans traitement en vertu de l'article 272;
- e) lorsque l'Université a un motif valable de refuser le congé à traitement différé ou anticipé et qu'en vertu de l'alinéa d) le membre bénéficie de ce congé, celui-ci est réputé avoir pris l'absence sans traitement à laquelle il pourrait être admissible en vertu de l'article 272;
- f) en aucun temps, le membre ne peut modifier la durée de la période de cotisation et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du membre, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Université n'est pas tenue d'accepter une telle demande, sauf lorsque la période de congé coïncide avec une période où le membre a droit à un congé sans traitement en vertu des articles 232 et 235 ou 272.

Le membre peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à l'article 256.

- g) Membre du personnel professionnel à temps partiel

Le membre du personnel professionnel à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Le salaire qu'il reçoit durant le congé est établi selon la part versée pendant sa période de cotisation.

52.04; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

246. Retour

À l'expiration de son congé, le membre du personnel professionnel reprend son poste à l'Université. Toutefois, si le poste qu'il détenait au moment de son départ n'est plus disponible, il est alors remplacé selon les articles 92 à 94.

Sous réserve du droit de l'Université de mettre un terme à l'emploi du membre du personnel professionnel, conformément à la convention, celui-ci doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

52.05; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

Modalités d'application

247. Salaire

Le membre du personnel professionnel reçoit un pourcentage du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. À titre indicatif, le pourcentage applicable est présenté au tableau suivant :

Durée régime	24 mois	30 mois	36 mois	42 mois	48 mois	54 mois	60 mois
Durée congé	Pourcentage du salaire de base (%)						
3 mois	87,50	90,00	91,67				
4 mois	83,33	86,67	88,89	90,48	91,67	-	-
5 mois	79,17	83,33	86,11	88,10	89,58	90,74	91,67
6 mois	75,00	80,00	83,33	85,71	87,50	88,89	90,00
7 mois	70,83	76,67	80,56	83,33	85,42	87,04	88,33
8 mois	66,67	73,33	77,78	80,95	83,33	85,19	86,67
9 mois	62,50	70,00	75,00	78,57	81,25	83,33	85,00
10 mois	58,33	66,67	72,22	76,19	79,17	81,48	83,33
11 mois	54,17	63,33	69,44	73,81	77,08	79,63	81,67
12 mois	50,00	60,00	66,67	71,43	75,00	77,78	80,00

Le membre du personnel professionnel peut, s'il le désire, rembourser avant le terme convenu son congé à traitement anticipé.

Les prélèvements des cotisations au régime ne pourront être effectués que sur les paies correspondant à 100 % du salaire de base.

Les situations non prévues à l'article 253, qui auraient pour effet de réduire le salaire de base, seront étudiées par les parties afin qu'elles s'entendent quant au maintien ou non des cotisations correspondant à 100 % du salaire de base.

52.06; Lettre d'entente du 31 août 1993; Entente du 8 mai 2000, art. 3.08; C. col. 2007-2010.

248. Conditions de travail

Pendant la période de cotisation, la prestation de travail du membre du personnel professionnel est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Le membre bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention pourvu qu'il y ait normalement droit.

Sauf ce qui est prévu au présent article, pendant la période de congé, le membre du personnel professionnel ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention, à moins d'entente contraire.

a) Régimes d'assurances collectives et Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval (RRPePUL)

Pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel sont celles qui auraient eu cours si le membre ne participait pas au régime.

b) Ancienneté et service continu

Le membre du personnel professionnel conserve et accumule son ancienneté et son service selon le cas pendant toute la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé.

c) Vacances annuelles

Pendant la période de cotisation, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article 247.

Le membre du personnel professionnel peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé, ne pourraient être prises avant la fin de l'année durant laquelle elles sont dues.

d) Avantages prévus par la loi

Pendant la durée du régime du congé à traitement différé ou anticipé, les cotisations du membre du personnel professionnel et de l'Université aux divers avantages prévus par la loi (RRQ, FSS, CSST) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

Toutefois, pendant la période de cotisation, les contributions à l'assurance-emploi et au RQAP sont effectuées sur la base du salaire que le membre recevrait s'il ne participait pas au régime.

52.07; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 6; Lettre d'entente 2010/1.

249. Absence non rémunérée

Pendant la durée du régime, le total des absences non rémunérées du membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit ne peut excéder deux (2) ans. Si ce total excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et l'article 256 s'applique.

Dans le cas où le total des absences non rémunérées d'un membre du personnel professionnel pour quelque motif que ce soit est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel non rémunéré, le membre du personnel professionnel reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime, à moins d'entente contraire.

Aux fins du régime, le congé partiel non rémunéré est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues à l'article 249 s'appliquent.

Cependant, dans le cas d'un membre du personnel professionnel occupant un poste à caractère saisonnier ou cyclique, la période normale de mise à pied n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins de l'application du présent article.

52.08; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

250. Congés de maladie

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les dispositions des articles 188 à 193 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;
- b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, celui-ci maintient sa participation au régime et reçoit une indemnité basée sur le pourcentage de son salaire prévu au contrat jusqu'à la fin de son invalidité ou jusqu'à la fin du contrat, selon la première des éventualités.

Cependant, si l'invalidité excède quatorze (14) jours, le membre peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

Si le membre du personnel professionnel choisit de suspendre sa participation au régime, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243 et tout solde de la période de congé, s'il y a lieu, est reporté jusqu'au retour au travail. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et l'article 256 s'applique.

Si la suspension perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, celle-ci est reportée jusqu'au retour au travail.

52.09; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

251. Accident de travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé, les articles 195 à 199 s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) si l'invalidité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours;

- b) si l'invalidité survient pendant la période de cotisation ou si le membre du personnel professionnel ne peut reprendre le travail à la fin de son congé par suite d'invalidité, il maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'invalidité sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'invalidité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. S'il choisit de suspendre son régime, la période de congé est reportée, s'il y a lieu, jusqu'au retour au travail et la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

52.10; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

252. Autres congés

a) Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui intervient pendant la période de cotisation, le membre du personnel professionnel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253.

S'il choisit de suspendre son régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de quatorze (14) semaines pour un congé d'adoption ou vingt et une (21) semaines pour un congé de maternité conformément aux articles 202 à 241, et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

b) Retrait préventif de la professionnelle enceinte

Pendant la période de cotisation, la professionnelle enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu des articles 202 à 241 peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 253. Si la professionnelle choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

c) Congé de perfectionnement

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement est assujéti à l'article 249.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec traitement partiel peut se prévaloir des choix énumérés à l'article 254. S'il choisit de suspendre son régime, celui-ci est prolongé d'une durée équivalente à celle de ce congé de perfectionnement, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 243.

Le membre du personnel professionnel qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec plein traitement pendant la période de cotisation maintient sa participation au régime et, aux fins de la cotisation au régime, il

est considéré comme s'il ne bénéficiait pas d'un tel congé de perfectionnement.

d) Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le membre du personnel professionnel maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au contrat.

52.11; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

253. Interruption momentanée ou définitive des cotisations

Le membre du personnel professionnel qui participe à un régime de congé à traitement différé ou anticipé et qui quitte son poste pour les raisons suivantes :

- congé de maladie;
- accident de travail;
- maternité et adoption;
- perfectionnement;
- congé non rémunéré;

a quatre (4) choix :

1. Partir à la date prévue pour la même durée. À ce moment, seules lui seront remboursées les sommes préalablement perçues par l'Université.
2. Partir à la date prévue pour une durée moindre. Son taux de remboursement sera établi selon ses cotisations versées à la date de la fin de ses cotisations;
3. Suspendre la participation aux cotisations et prolonger d'autant le régime jusqu'à un maximum de sept (7) ans.
4. Mettre fin au régime, conformément à l'article 254, et se faire rembourser les sommes perçues par l'Université.

52.12; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

254. Changement de statut

Le membre du personnel professionnel, dont le statut change durant sa participation au régime à traitement différé ou anticipé (soit par le passage d'un poste régulier à temps complet à un poste régulier à temps partiel ou l'inverse), peut se prévaloir du choix suivant :

- a) il peut mettre un terme à son contrat, aux conditions prévues à l'article 256;
- b) il peut continuer sa participation au régime; les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition pour ce qui est de sa participation au régime.

Cependant, le membre du personnel professionnel à temps complet, qui devient un membre à temps partiel après avoir pris son congé, est réputé demeurer salarié à temps complet aux fins de la détermination de sa cotisation au régime

de congé à traitement différé ou anticipé et aux fins du financement des régimes d'assurances collectives et de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval.

52.13; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

255. Rupture de contrat

Advenant le décès, le départ pour retraite, le congédiement ou la démission du membre du personnel professionnel avant le terme du régime ou, en cas de rupture de contrat, le régime prend fin immédiatement et l'article 256 s'applique.

52.14; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.

256. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées aux articles 242 à 255, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible;
- b) si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 247. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop n'est pas exigible.

Lorsque le membre du personnel professionnel a l'obligation de rembourser, il s'entend avec l'Université sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée totale du régime initialement prévue au contrat.

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime.

À compter du treizième (13^e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministre du Revenu.

Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

52.15; Lettre d'entente du 31 août 1993; Lettre d'entente 2003/1, art. 1.