L’absence de retour au travail dans un avenir prévisible : une contrainte excessive pour l’employeur

7 décembre 2017

Auteur

Céleste Brouillard-Ross

Avocate principale

Infirmant une décision du Tribunal administratif du travail (« TAT »), la Cour supérieure du Québec affirme que l’absence d’une preuve de retour au travail dans un avenir prévisible est une contrainte excessive pour l’employeur et justifie un congédiement administratif non discriminatoire[1].

Les faits

Le 19 juin dernier, la Cour supérieure[2] annule une décision du TAT rendue le 22 novembre 2016 par le juge administratif Bernard Marceau[3].

Dans cette décision, ce dernier avait annulé une résolution municipale, par laquelle le directeur des travaux publics de la Ville de Forestville avait été destitué en raison de son état de santé qui l’empêchait de travailler depuis plus de 21 mois.

La décision

En appliquant la norme de la décision raisonnable, la Cour supérieure en vient à la conclusion que la décision du juge administratif était déraisonnable.

La Cour souligne que le juge administratif avait énoncé correctement le principe applicable lorsqu’il affirmait qu’ « en ce qui concerne le droit de congédier administrativement le plaignant pour une absence prolongée, la jurisprudence exige la preuve d’une incapacité à fournir une prestation de travail dans un avenir prévisible ou rapproché »[4].

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Toutefois, le juge administratif avait commis deux erreurs.

D'abord, la Cour soutient que la Ville n'avait pas l'obligation de faire une preuve d'expertise médicale pour démontrer que l'employé était inapte à retourner au travail. Effectivement, la preuve non contestée présentée au juge administratif était suffisante. Le médecin traitant de l'employé avait même indiqué que ce dernier était incapable de reprendre son poste dans un avenir rapproché[5].

La seconde erreur de droit relevée par la Cour porte sur l'application des notions jurisprudentielles d'« accommodement » et de « contrainte excessive ». À ce sujet, il est admis en jurisprudence que l'obligation d'accommodement de l'employeur comporte certaines limites, du moment où l'employé est incapable de revenir au travail dans un avenir prévisible et qu'il s'avère invalide pour une période indéterminée[6]. De plus, il est aussi reconnu que lorsqu'un employé ne peut reprendre son travail dans un avenir prévisible, l'employeur démontre ainsi l'existence d'une contrainte excessive[7].

Conclusion

La Cour supérieure affirme donc que le fait que l'employé ne puisse fournir la preuve de son retour au travail dans un avenir prévisible constitue une contrainte excessive pour la Ville. Par conséquent, la Cour en vient à la conclusion que le congédiement n'était pas discriminatoire et que la seule conclusion raisonnable est de maintenir la décision du conseil municipal qui mettait fin au lien d'emploi[8].

---

1. *Ville de Forestville c. Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 3999, par. 55.
2. *Ville de Forestville c. Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 3999.
3. *Gravel et Forestville (Ville de)*, 2016 QCTAT 6666.
4. *Ville de Forestville c. Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 3999, par. 35, 40.
5. *Id.*, par. 43-46.
6. *Id.*, par. 49.
7. *Id.*, par. 50.
8. *Id.*, par. 57.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.