Conclusion de la saga Supervac 2000 : le congédiement fait partie des risques inhérents d'un milieu de travail

13 août 2019

Le Tribunal administratif du travail (« TAT ») s'est prononcé sur le fond de l'affaire *Supervac 2000*[1], ce qui met un terme à la saga relative à l'interprétation de la portion de l'article 326 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP ») concernant les demandes de transfert de coûts en raison d'une obération injuste.

Par sa décision, le TAT établit que le congédiement, comme la démission ou la retraite, constitue un risque inhérent aux activités d'un employeur. Par conséquent, cela ne peut équivaloir à une situation d'injustice et l'employeur ne peut prétendre être « obéré injustement » par un congédiement qui résulte de l'exercice de son droit de gérance et ce, même s'il a pour effet d'interrompre une assignation temporaire autorisée et disponible.

Détails de la décision

Dans cette affaire, l'employeur avait demandé le transfert du coût des prestations liées à l'indemnisation d'une lésion professionnelle en vertu du 2e alinéa de l'article 326 de la LATMP. Il alléguait que la reprise des indemnités de remplacement du revenu, suite à l'interruption de l'assignation temporaire du travailleur par son congédiement pour une cause juste et suffisante (insubordination), constitue une situation hors de son contrôle qui l'obère injustement.

Le TAT s'inspire des interprétations du terme « injustement » et de la notion de « risques inhérents » retenues dans la décision de principe *Ministère des Transports*[2], bien qu'elle soit relative aux demandes de transfert d'imputation en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers.

Au terme de son analyse, le TAT conclut que même si un employeur ne contrôle pas les agissements d'un travailleur et ne peut tous les prévoir, le fait de le congédier en raison de son comportement est une décision de gestion qui ne présente pas le caractère « extraordinaire, inusité, rare ou exceptionnel » requis par la jurisprudence. Le congédiement, comme la démission ou la retraite, fait partie des relations de travail et donc, des « risques inhérents » à son entreprise. L'interruption de l'assignation temporaire résulte ultimement de la décision prise par l'employeur de congédier le travailleur. Bien qu'elle soit lourde de conséquences financières pour l'employeur, la décision de procéder au congédiement du travailleur ne peut être assimilée à une « injustice ».

Le TAT rappelle que l'assignation temporaire découle du droit à la réadaptation du travailleur accidenté. Même si l'employeur peut bénéficier financièrement de l'assignation temporaire, elle ne constitue pas un droit de celui-ci. Le TAT conclut donc que l'employeur n'est pas obéré injustement

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

au sens de l’article 326 de la LATMP et sa demande de transfert d’imputation est rejetée.

Que retenir ?

Par le passé, plusieurs employeurs avaient réussi à obtenir des transferts d’imputation en lien avec l’interruption d’assignations temporaires découlant d’un congédiement disciplinaire. Ces décisions se fondaient notamment sur le caractère imprévisible du comportement du travailleur, lequel échappait au contrôle de l’employeur.

La décision rendue par le TAT concernant le fond de l’affaire *Supervac 2000* aura certainement pour effet de mettre un terme à l’octroi de transferts d’imputation fondés sur cet argument. Cette décision devra notamment être prise en compte lors du possible congédiement d’un travailleur en assignation temporaire ou pouvant l’être.

Par ailleurs, il demeure possible pour un employeur d’alléguer d’autres motifs d’obération injuste, tels que les maladies intercurrentes.

Les membres de notre équipe en Droit du travail et de l’emploi sont disponibles pour vous apporter conseils et solutions dans votre analyse de dossiers d’imputation.

---

1. 2019 QCTAT 2540.
2. 2008 QCCLP 1795.

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