Droit de l'employeur d'obtenir des certificats médicaux : de nouvelles restrictions dès le 1er janvier 2025

29 octobre 2024

Auteur

Alexandre Pinard

Avocat principal

Le Québec connaît actuellement une importante pénurie de médecins. Au début de 2024, pour pallier la situation, plusieurs ministres du gouvernement caquiste ont annoncé que d'importants changements seraient mis en place afin d'alléger leur charge administrative. C'est dans ce contexte que l'Assemblée nationale a sanctionné le 9 octobre 2024 le projet de loi 68 intitulé *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins.*[1]

Que prévoit cette loi ?

Cette nouvelle loi comporte onze articles, dont plusieurs apportent des modifications importantes à la Loi sur les normes du travail[2] (LNT) en restreignant le droit des employeurs d'exiger des pièces justificatives à l'occasion de certaines absences.

Rappelons que, selon le droit actuellement en vigueur, l'employeur peut avoir le droit d'exiger une justification de l'employé qui s'absente pour cause de santé afin d'en évaluer les motifs, la durée ou la capacité de l'employé eu égard à son éventuel retour au travail. Cela s'explique notamment par le fait que, en vertu du contrat de travail[3] , tout employeur est en droit de s'attendre à ce que son employé exécute pleinement la prestation convenue. Selon les circonstances, le document justificatif remis doit parfois indiquer un diagnostic médical précis, une durée estimée de l'absence (pronostic) ainsi que les autres détails pertinents quant à la gestion de l'absence de l'employé.

Conformément à ces principes, l'article 79.2 LNT prévoyait que l'employeur informé d'une absence pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel peut « demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs ». Selon la jurisprudence arbitrale[4] et celle du Tribunal administratif du travail (TAT)[5], le refus injustifié de remettre un tel certificat peut constituer un motif

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

valable à l'imposition d'une mesure, administrative ou disciplinaire, selon les circonstances.

Cela étant dit, la nouvelle loi adoptée modifie cet équilibre.

En effet, un alinéa a été ajouté à l'article 79.2 LNT précisant que : « [...] l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois ». Il sera donc interdit d'exiger un document justificatif, notamment un certificat médical, pour les trois premières absences de courte durée (moins de quatre jours) se produisant sur une période de 12 derniers mois. Selon les commentaires du ministre du Travail, ce « calcul des absences [doit débuter] à compter de la première absence au cours d'une année plutôt qu'à compter du 1er janvier de chaque année » . Aucune exception n'est prévue pour les cas où l'absence serait abusive ou autrement suspecte.

Sous quelles conditions les employeurs peuvent exiger un certificat médical ?

Les employeurs conservent néanmoins le droit d'exiger un certificat médical lorsque l'absence est susceptible de durer quatre jours consécutifs ou plus. Notons aussi que la disposition ne semble pas priver l'employeur de son droit d'enquêter autrement sur les situations qui lui paraissent douteuses. Une interdiction dans le même sens s'appliquera également aux employeurs dont les salariés sont régis par la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction[6] .

Par ailleurs, la loi prévoit une modification aux dispositions relatives aux absences et aux congés pour raisons familiales ou parentales. Le troisième alinéa de l'article 79.7 LNT est modifié afin que l'employeur ne puisse d'aucune façon exiger un certificat médical afin de justifier une telle absence. Nous estimons cependant que ce changement n'affecte en rien son droit d'exiger un autre type de justification, notamment en ce qui concerne des obligations liées aux services de garde ou aux établissements d'enseignement.

En cas de contravention, notons que les dispositions pénales déjà intégrées à la LNT aux articles 139 à 147 s'appliquent. Ces changements étant d'ordre public et ayant préséance sur tout contrat, politique ou convention collective, une mesure imposée à un employé en contravention à l'une de ces nouvelles obligations pourrait également être invalide ou faire l'objet d'une plainte fondée sur une pratique interdite.

Quel impact pour les assureurs et les administrateurs de régimes d’assurances?

Dans un autre ordre d'idées, la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins instaure également une nouvelle interdiction à l'égard des assureurs et des administrateurs de régimes d'assurances sociaux. Ceux-ci ne pourront plus exiger des services médicaux, tels qu'une consultation, dans le but de rembourser le coût de services ou d'une aide technique. Ils ne pourront également pas exiger un service médical à une fréquence prédéterminée différente que celle jugée appropriée par le médecin traitant lorsque cela vise le maintien du versement d'une prestation d'invalidité.

Entrée en vigueur

Les changements apportés à la LNT entreront en vigueur dès le 1er janvier 2025. Quant aux modifications concernant les assureurs et les administrateurs de régimes d'assurances sociaux, ceux-ci s'appliqueront ultérieurement à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

---

1. L.Q., 2024, c. 29.
2. RLRQ, c. N-1.1.
3. *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2085.

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

4. Voir notamment la jurisprudence citée dans Linda BERNIER, Guy BLANCHET et Éric SÉGUIN, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, feuilles mobiles, à jour au 30 mai 2024, par. 1.055. et ss.
5. Voir notamment : *Marchessault* et *CPE Les Petits Adultes*, 2019 QCTAT 1632, par. 37-38; *Labourdette* et *Protecteur du citoyen*, 2019 QCTAT 4831, par. 52.
6. RLRQ, c. R-20.

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