

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

■ ARIANE VILLEMAIRE

avec la collaboration de Céleste-Brouillard Ross

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 discriminatoire¹.

Les faits

Le 19 juin dernier, la Cour supérieure² annule une décision du TAT rendue le 22 novembre 2016 par le juge administratif Bernard Marceau³.

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.

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 rapproché⁵.

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 indéterminée⁶. 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 excessive⁷.

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'emploi⁸.

■ ARIANE VILLEMAIRE

514 877-2910

avillemaire@lavery.ca

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.

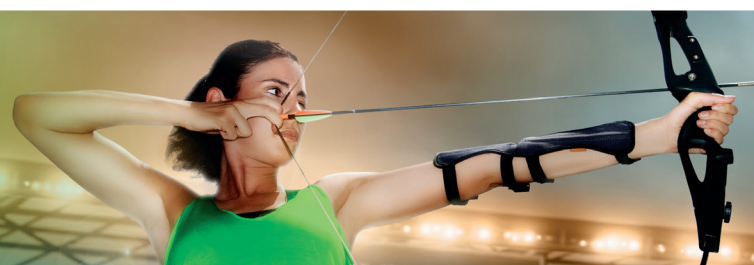
⁴ *Ville de Forestville c. Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 3999, par. 35, 40.

⁵ *Id.*, par. 43-46.

⁶ *Id.*, par. 49.

⁷ *Id.*, par. 50.

⁸ *Id.*, par. 57.



**VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES DU
GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE
À CE BULLETIN.**

PIERRE-L. BARIBEAU	pbaribeau@lavery.ca	514 877-2965
VALÉRIE BELLE-ISLE, CRHA	vbelleisle@lavery.ca	418 266-3059
DAVE BOUCHARD	dabouchard@lavery.ca	819 346-3411
JEAN BOULET	jboulet@lavery.ca	819 373-4370
ÉLODIE BRUNET, CRHA	ebrunet@lavery.ca	514 878-5422
BRITTANY CARSON	bcarson@lavery.ca	514 877-3027
GENEVIÈVE CHAMBERLAND	gchamberland@lavery.ca	819 346-2562
RAFAËLLE E.CHAMPAGNE	rchampagne@lavery.ca	514 877-2923
NICOLAS COURCY	ncourcy@lavery.ca	819 373-8225
MICHEL DESROSNIERS	mdesrosniers@lavery.ca	514 877-2939
NORMAN A. DIONNE	ndionne@lavery.ca	514 877-3070
CHARLOTTE FORTIN	cfortin@lavery.ca	418 266-3074
SIMON GAGNÉ	sgagne@lavery.ca	514 877-2916
DANIELLE GAUTHIER	dgauthier@lavery.ca	819 346-8073
MICHEL GÉLINAS	mgelinas@lavery.ca	514 877-2984
MARIE-JOSÉE HÉTU	mjhetu@lavery.ca	819 373-4274
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR	mhjolicoeur@lavery.ca	514 877-2955
NICOLAS JOUBERT	njoubert@lavery.ca	514 877-2918
JOSIANE L'HEUREUX	jlheureux@lavery.ca	514 877-2954
NADINE LANDRY	nlandry@lavery.ca	514 878-5668
CLAUDE LAROSE	clarose@lavery.ca	418 266-3062
MYRIAM LAVALLÉE	mlavallee@lavery.ca	819 373-0339
GUY LAVOIE, CRIA	guy.lavoie@lavery.ca	514 877-3030
GUY LEMAY, CRIA	glemay@lavery.ca	514 877-2966
CARL LESSARD	cllessard@lavery.ca	514 877-2963
JEAN SÉBASTIEN MASSOL, CRIA	jmassol@lavery.ca	514 877-2919
ZEÏNEB MELLOULI	zmellouli@lavery.ca	514 877-3056
VÉRONIQUE MORIN, CRIA	vmorin@lavery.ca	514 877-3082
JESSICA PARENT	jp Parent@lavery.ca	819 373-4100
CATHERINE PARISEAULT	cpariseault@lavery.ca	514 878-5448
SYLVAIN POIRIER	spoirier@lavery.ca	514 877-2942
CLOÉ POTVIN	cpotvin@lavery.ca	514 877-3051
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN	mhriverin@lavery.ca	418 266-3082
ARIANE VILLEMAIRE	avillemaire@lavery.ca	514 877-2910

© Tous droits réservés 2017 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

To receive our newsletter in English, please email us at info@lavery.ca.

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.