

Absences pour invalidité, congédiement administratif et clauses de perte d'ancienneté et de perte d'emploi : aucun automatisme !

Par Dominique L'Heureux

Préambule

Au Québec, la majorité des conventions collectives contiennent des clauses dites de « *perte d'ancienneté et de perte d'emploi* » en application desquelles les parties signataires ont convenu de constater la fin d'emploi d'une personne salariée dans différentes éventualités, notamment après une absence d'une certaine durée pour cause d'invalidité ou de maladie.

En outre, les conventions collectives contiennent généralement des dispositions assurant un régime d'indemnisation à la personne salariée absente en raison d'une invalidité ou d'une maladie, ou la protection de son emploi pendant cette période.

La Cour d'appel du Québec a rendu récemment deux arrêts qui viennent confirmer l'étendue des obligations de l'employeur relativement à l'application de dispositions conventionnelles de cette nature et ce, à la lumière de l'« *obligation d'accommodement raisonnable* » découlant de la protection offerte par la *Charte des droits et libertés de la personne* en matière de discrimination fondée sur le « *handicap* ».

À cet égard, rappelons que l'« *obligation d'accommodement raisonnable* » est une création jurisprudentielle destinée à assurer le respect des droits fondamentaux des salariés en milieu de travail et plus particulièrement, la protection contre la discrimination illicite fondée sur le « *handicap* ».



L'affaire *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal c. Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal et al.)*, 2005 QCCA 277

La salariée, une secrétaire médicale à l'emploi de l'*Hôpital général*, s'est absentée du travail en raison d'une dépression. Malgré quatre (4) périodes de réadaptation, la salariée n'a pas été en mesure de reprendre son poste dans la période de trente-six (36) mois prévue à la clause de « *perte d'ancienneté et de perte d'emploi* » insérée à la convention collective, à la suite d'un accident d'automobile survenu pendant son absence du travail.

Au moment de la cessation d'emploi de la salariée, constatée par l'employeur en application de la clause de « *perte d'ancienneté et de perte d'emploi* », aucune date de retour au travail n'était prévisible, la salariée étant toujours dans l'attente d'une intervention chirurgicale requise à la suite de l'accident d'automobile.

L'arbitre a rejeté le grief de congédiement de la salariée, estimant, d'une part, que la clause de « *perte d'ancienneté et de perte d'emploi* » contenue à la convention collective n'était pas discriminatoire eu égard aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* et, d'autre part, que cette clause avait été appliquée correctement et sans discrimination par l'employeur.

La requête en révision judiciaire du Syndicat a été rejetée, la Cour supérieure retenant qu'il ne pouvait y avoir discrimination illicite en l'espèce puisqu'à l'expiration de la période prévue à la convention collective, la salariée était toujours inapte au travail et incapable de fournir une prestation de travail dans un avenir immédiat.

Dans un jugement unanime, la Cour d'appel a cassé le jugement de la Cour supérieure, annulé la sentence arbitrale de l'arbitre et ordonné que le dossier lui soit retourné afin qu'il statue sur l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et, le cas échéant, sur la réparation à laquelle la salariée a droit.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Essentiellement, la Cour estime que l'application automatique d'une clause de « perte d'ancienneté et de perte d'emploi » porte atteinte aux droits garantis par la Charte en matière de protection contre la discrimination illicite fondée sur le handicap et ce, en ce qu'elle ne tient pas compte de la situation réelle de la personne salariée, de ses besoins et de ses capacités.

Ainsi, l'arbitre ne pouvait, sans commettre une erreur susceptible de révision judiciaire, simplement constater l'application de la clause de « perte d'ancienneté et de perte d'emploi » en affirmant qu'il n'est pas discriminatoire de refuser de prolonger l'emploi d'une personne qui n'est pas physiquement capable de l'exécuter.

L'arbitre devait plutôt examiner si l'employeur s'était déchargé de son fardeau de preuve de démontrer que le délai additionnel prévu pour le retour au travail lui causait, dans les faits, une « *contrainte excessive* ».

L'affaire Québec (Procureur général) c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), 2005 QCCA 311

La salariée, une employée du *Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, s'est absentée du travail en raison d'une dépression. En vertu des dispositions de sa convention collective, elle a reçu son salaire habituel pour les journées de congé de maladie accumulées à son crédit et, par la suite, des prestations d'assurance-invalidité pour une période de cent quatre (104) semaines.

Au terme de cette période, une disposition de la convention collective prévoyait que le sous-ministre pouvait mettre un terme à la relation de travail d'une personne salariée invalide, sauf en cas de rétrogradation possible. En application de cette disposition conventionnelle, l'employeur a procédé à un congédiement administratif.

L'arbitre a rejeté le grief de congédiement déposé par le syndicat au profit de la salariée. Toutefois, en révision judiciaire, la Cour supérieure a cassé la sentence arbitrale au motif que l'employeur n'avait pas démontré qu'il ne pouvait faire droit à la mesure d'accommodement requise par la salariée, soit un congé sans solde de dix (10) semaines et retour au travail progressif, et ce, sans subir de « *contrainte excessive* ».

Dans un jugement unanime, dans lequel trois juges ont toutefois exprimé des motifs distincts, la Cour d'appel a décidé de retourner le dossier devant l'arbitre afin qu'il décide du grief de la salariée en fonction de l'obligation d'accommodement raisonnable qui incombe à l'employeur.

D'une part, la Cour estime que les dispositions de la convention collective ne sont pas discriminatoires, notamment en ce qu'elles permettent aux salariés malades de s'absenter du travail pendant une période de temps prolongée et d'être indemnisés de façon « *généreuse* » pendant cette période; ainsi, la convention collective reconnaît la valeur de ces salariés en préservant leur lien d'emploi « *pendant une période de temps appréciable* » et en subordonnant la légalité du congédiement à l'examen, à son mérite, de la « *situation personnelle du salarié* ». En fait, pour la Cour, il s'agit d'une mesure d'accommodement intégrée ou incorporée à la convention collective.

D'autre part, la Cour retient que l'application de ces clauses constitue en l'espèce une pratique discriminatoire, en ce que le congédiement automatique d'un salarié invalide à l'expiration de la période d'assurance invalidité viole l'obligation d'accommodement raisonnable qui incombe à l'employeur.

L'honorable juge Thibault mentionne que le délai dont peut jouir un salarié absent pour maladie pour revenir au travail varie en fonction de divers facteurs, tels que la nature de l'emploi exercé, la taille de l'entreprise, le pronostic rattaché à la maladie qui l'affecte, etc. En fait, chaque cas constitue un cas d'espèce qui doit être examiné à son mérite.

À cet égard, elle note que dans la majorité des situations, il est permis de penser que le délai prévu par la convention collective sera considéré raisonnable. Il existera toutefois des situations où le salarié sera en mesure de démontrer sa capacité à reprendre le travail, notamment s'il peut établir qu'un traitement spécifique lui permettra vraisemblablement de reprendre le travail dans un avenir prochain.

En d'autres termes, *la mesure d'accommodement intégrée à la convention collective que constituent les clauses de protection de l'emploi pendant une certaine période où le salarié est absent en raison d'un « handicap » n'exclut pas automatiquement qu'une mesure additionnelle d'accommodement soit également requise parce que raisonnable compte tenu des circonstances particulières à une situation donnée.*

Pour l'honorable juge Rothman, il faut tenir compte du fait que la personne salariée a déjà été accommodée pendant la période prévue à la convention collective, lorsque l'on étudie le caractère raisonnable de la mesure additionnelle d'accommodement recherchée.

Conclusion

Les gestionnaires responsables de l'application des dispositions conventionnelles relatives à la « *perte d'ancienneté et d'emploi* » en contexte d'absence pour invalidité et/ou des autres dispositions conventionnelles relatives à la protection de l'emploi d'une personne salariée pendant une absence pour invalidité devraient retenir les enseignements suivants des jugements récents rendus par la Cour d'appel du Québec :

- L'employeur ne peut appliquer automatiquement une clause de « *perte d'ancienneté et d'emploi* » en constatant la fin d'emploi de la personne salariée dès l'expiration de la période d'absence pour invalidité, lorsque cette invalidité résulte d'un « *handicap* » au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* [Affaire de l'*Hôpital général de Montréal*, précitée];
- En présence d'un « *handicap* » chez la personne salariée, l'employeur ne peut conclure automatiquement à un congédiement administratif du seul fait de l'expiration de la période d'absence pour invalidité prévue à la convention collective : il doit démontrer que cette personne salariée est incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnable [Affaire du *Procureur général du Québec*, précitée];

- L'employeur doit examiner chaque situation individuellement et à son mérite afin de déterminer s'il est en mesure d'accommoder la personne salariée de façon raisonnable et ce, sans subir une « *contrainte excessive* »;
- À cet égard, toutefois, l'employeur pourra légitimement considérer qu'il a déjà accommodé la personne absente en raison d'un « *handicap* » pendant la période prévue à la convention collective et en tenir compte dans l'examen du caractère raisonnable de toute mesure additionnelle d'accommodement proposée.

Compte tenu de ce qui précède, il pourrait survenir une diminution des débats actuellement fréquents devant les tribunaux administratifs et suivant lesquels une personne salariée annonce, *in extremis*, une guérison « *miracle* » avant l'expiration de la période susceptible d'entraîner la « *perte de son ancienneté et de son emploi* » conformément aux dispositions de la convention collective.

Toutefois, on peut envisager une augmentation des débats où la personne salariée demandera une « prolongation de son droit d'absence », afin de subir, par exemple, un traitement médical particulier. L'employeur devra alors déterminer, dans chaque cas et en fonction de toutes les circonstances pertinentes, s'il peut faire droit à cette demande de « *prolongation de délai* », sans subir une « *contrainte excessive* ».

En somme, les jugements précités confirment la règle de prudence voulant que le dossier de toute personne salariée soit examiné et documenté avant de procéder à une cessation d'emploi à l'expiration de la période de protection prévue à une convention collective, de façon à évaluer la possibilité d'accommodement raisonnable, le cas échéant.

Notre équipe suivra toute demande de pourvoi à la Cour suprême du Canada qui pourrait être présentée relativement aux arrêts étudiés en l'espèce.

Dominique L'Heureux
514 877-2975
dlheureux@lavery.qc.ca



Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.

À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau 514 877-2965
 Jean Beaugard 514 877-2976
 Monique Brassard 514 877-2942
 Denis Charest 514 877-2962
 Michel Desrosiers 514 877-2939
 Jocelyne Forget 514 877-2956
 Philippe Frère 514 877-2978
 Alain Gascon 514 877-2953
 Michel Gélinas 514 877-2984
 Isabelle Gosselin 514 877-2960
 Jean-François Hotte 514 877-2916
 France Legault 514 877-2923
 Guy Lemay 514 877-2966
 Vicky Lemelin 514 877-3002
 Carl Lessard 514 877-2963
 Dominique L'Heureux 514 877-2975
 Josiane L'Heureux 514 877-2954
 Catherine Maheu 514 877-2912
 Isabelle Marcoux 514 877-3085
 Véronique Morin 514 877-3082
 Marie-Claude Perreault 514 877-2958
 Érik Sabbatini 514 877-2948

À nos bureaux de Québec

Eve Beaudet 418 266-3066
 Pierre Beaudoin 418 266-3068
 Claude Larose 418 266-3062
 Marie-Hélène Riverin 418 266-3082
 Madeleine Roy 418 266-3074

À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault 450 978-8107

Montréal

Bureau 4000
 1, Place Ville Marie
 Montréal (Québec)
 H3B 4M4

Téléphone :
 514 871-1522
 Télécopieur :
 514 871-8977

Québec

Bureau 500
 925, chemin Saint-Louis
 Québec (Québec)
 G1S 1C1

Téléphone :
 418 688-5000
 Télécopieur :
 418 688-3458

Laval

Bureau 500
 3080, boul. Le Carrefour
 Laval (Québec)
 H7T 2R5

Téléphone :
 450 978-8100
 Télécopieur :
 450 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
 360, rue Albert
 Ottawa (Ontario)
 K1R 7X7

Téléphone :
 613 594-4936
 Télécopieur :
 613 594-8783

Abonnement

Vous pouvez vous abonner,
 vous désabonner ou modifier
 votre profil en visitant
 notre site Internet
[www.laverydebilly.com/htmlfr/
 Publications.asp](http://www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp) ou en
 communiquant avec Andrée
 Mantha au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2005,
 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. -
 avocats. 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.