

Le congé légal pour cause de maladie ou d'accident

Par Caroline Besner, étudiante en droit civil

Contexte

Au Québec, le premier alinéa de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* interdit le congédiement d'un travailleur en raison d'une absence du travail lorsque celle-ci a pour cause une maladie ou un accident. Pour les travailleurs, surtout les non-syndiqués, cet article fournit la seule protection à l'encontre du congédiement, à moins que ledit problème de santé soit reconnu à titre de lésion professionnelle en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Article
79.1
L.N.T.

Question de recherche:

Quelles sont les modalités d'application de la *Loi sur les normes du travail* du Québec en ce qui concerne la protection du lien d'emploi en cas de maladie ou d'accident du salarié, ou s'il est victime d'un acte criminel ?

Droit protégé

Article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1):

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001).

Présomption

Article 17 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), en relation avec l'article 123.4 (2) L.N.T. :

S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a **présomption simple** en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

Recours prévu

Article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1):

Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

À cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, **qui lui résulte de la présente loi** ou d'un règlement; [...]

Raisons de refus d'une plainte

1. Les raisons découlant du libellé de la L.N.T. :

Durée de l'absence dépasse 26 semaines au cours des 12 derniers mois
MAIS un congé de plus de 26 semaines ne constitue pas une cause juste et suffisante.

Absence de concomitance entre la sanction et le congé de maladie

La cause juste et suffisante ne doit pas être reliée à l'état de santé du travailleur.

2. Caractéristiques personnelles du travailleur

Manquement à l'obligation de loyauté du salarié.

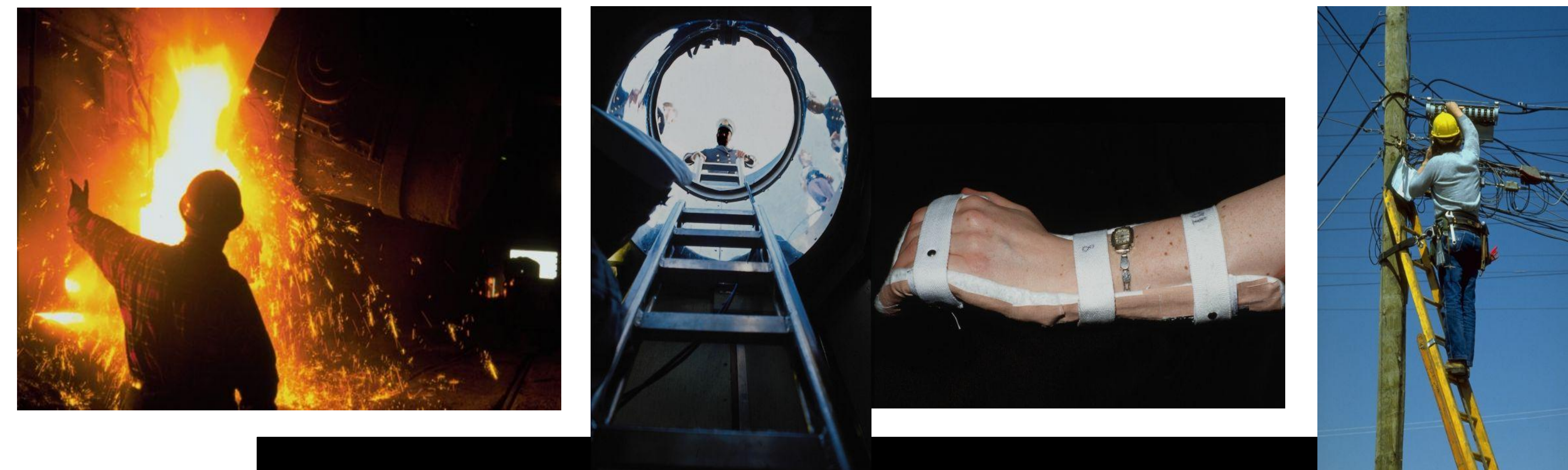
Attitude inappropriée à l'interne et avec les clients, mauvaises relations avec les collègues, insubordination, compétence, rendement.

Insouciance et indifférence.

Alcoolisme et dépendance aux drogues.

Refus de l'affectation à un nouveau poste visant à accommoder le salarié et son retour progressif au travail.

3. Réorganisation administrative, licenciement, fusion.



Résultats

Critères pour l'établissement de la présomption

Il s'agit des conditions préalables à la prise du congé imposées par la L.N.T.

Trois mois de service continu (art. 79,2 L.N.T.).

Durée du congé est d'au plus 26 semaines en 52 semaines.

Concomitance entre la sanction ou la mesure prise contre la salarié et l'exercice du droit.

Cause de l'absence ne doit pas être une lésion professionnelle au sens de la LATMP.

Application de la présomption

Absence nécessaire du travail.

L'employé doit effectuer des démarches auprès de l'employeur pendant le congé pour reprendre le service

Établissement du lien d'emploi, du lieu d'emploi, du droit résultant de la loi, de la terminaison de l'emploi et de la concomitance entre la terminaison et le droit évoqué.

Présomption s'applique même si la décision de congédier est prise avant le début de l'absence pour cause de maladie et/ou accident.

Présomption s'applique même si le congédiement a lieu pendant le congé.

Présomption s'applique même si l'employeur ignore l'état de santé du salarié.

Fournir une attestation médicale n'est pas nécessaire

L'absence doit être antérieure à l'avis de cessation d'emploi.

Raisons d'accueil d'une plainte

Une plainte sera accueillie si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer qu'il a congédié le travailleur en raison d'une autre cause juste et suffisante.

Congédiement déguisé (fausse restructuration, abolition du poste, changement des conditions de travail) et représailles.

Prise en considération d'un motif illégal dans la prise de décision du congédiement.

Clause de résiliation de contrat de travail sans préavis.

Refus de réclamation auprès de la CSST. Le refus de la CSST ne signifie pas que le travailleur n'est pas malade.

Discrimination lors de l'évaluation du rendement prenant en compte les congés de maladie.

Inconvénients pour l'employeur découlant de l'absence du travailleur pour congé de maladie servent de prétexte à ce dernier pour qu'il en fasse le reproche au travailleur.

Conclusion

Un employé malade mais présent ne bénéficiera pas de la protection légale.

Importance fondamentale pour tout travailleur, syndiqué ou non.

De façon générale, la cause juste et suffisante évoquée par l'employeur ne doit pas être reliée à l'état de santé du travailleur. Toutefois, on note un lien dans les deux cas suivants :

- . l'absentéisme élevé et les conséquences de la maladie (baisse de productivité et incapacité de fournir une prestation normale de travail) causent un préjudice sérieux à l'employeur;
- . la maladie du travailleur est contre-expertisée (le travailleur n'est pas suffisamment malade pour ne pas travailler).

Il est pertinent de tenir compte de la LNT dans la détermination des plans de réadaptation des victimes d'accidents automobiles ou d'actes criminels, afin de faciliter leur retour au travail

Remerciements

Mme Katherine Lippel, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et sécurité au travail.

M. Pierre Thibault, doyen adjoint et secrétaire à la section de droit civil de la faculté de droit ainsi qu'à M. David Robitaille, professeur agrégé. M. Michel Legault, Exacom Design