

# Travail

Décembre 2003

Fasken Martineau DuMoulin s.r.l.

## Le travailleur victime d'une lésion professionnelle : son droit de retour au travail est-il vraiment limité dans le temps?

Par Carole Desjardins et Jean-François Cloutier

En vertu de l'article 236 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après « L.A.T.M.P. »), un travailleur, victime d'une lésion professionnelle, peut reprendre son emploi lorsqu'il redevient capable de l'exercer. Toutefois, l'article 240 de la L.A.T.M.P. prévoit que ce droit doit être exercé dans un certain délai établi en fonction du nombre de travailleurs dans l'établissement, soit un an si l'établissement contient moins de vingt travailleurs et deux ans si l'établissement contient plus de vingt travailleurs.

Or, ces articles ont engendré maints débats parmi les arbitres de griefs, la Commission des lésions professionnelles (ci-après « C.L.P. ») et la Commission des relations du travail, sur la question de savoir si l'expiration du délai prévu à l'article 240 de la L.A.T.M.P. est un motif suffisant pour mettre fin à l'emploi d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle.

### Les faits

C'est la question à laquelle devait répondre le commissaire Michel Marchand dans l'affaire *Caroline Sayegh et Boutique Jacob inc.*<sup>1</sup>. En l'espèce, madame Sayegh avait débuté en août 1998 un emploi de gérante auprès du groupe Jacob. En septembre 2000, elle fut victime d'une lésion professionnelle et dut cesser de travailler.

Le 15 mars 2002, alors que madame Sayegh poursuivait son arrêt de travail en raison de sa lésion professionnelle, un médecin mandaté par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « C.S.S.T. ») émit l'opinion que la lésion professionnelle de la travailleuse était consolidée<sup>2</sup>.

Or, le 2 avril 2002, la C.S.S.T. informait madame Sayegh, toujours absente de son travail, que son droit au retour au travail d'une durée d'un an était échu depuis le mois de septembre 2001, l'établissement où elle travaillait comptant vingt travailleurs ou moins. À la suite de cette correspondance, l'employeur mit fin à l'emploi de la travailleuse et émit un relevé d'emploi sur lequel il inscrivit comme motif : « *Droit de retour au travail est expiré selon l'article 240 L.A.T.M.P.* ». La travailleuse déposa alors une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>3</sup>

## La décision

Dans cette affaire, le commissaire Marchand fait état de deux décisions, l'une émanant de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (ci-après « C.A.L.P. », maintenant la C.L.P.), soit l'affaire *Régie intermunicipale de traitement de l'eau potable de Saint-Romuald et de Saint-Jean-Chrysostôme c. Yves Tremblay et Commission de la santé et de la sécurité du travail*<sup>4</sup> et l'autre de l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Ville de Dollard-des-Ormeaux et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4398*<sup>5</sup>.

Dans la première affaire, la C.A.L.P. en est venue à la conclusion que ce n'est pas parce qu'un travailleur ne peut revendiquer le droit de retour au travail au terme de la période fixée à l'article 240 de la L.A.T.M.P. qu'il demeure sans défense face à la décision de son employeur de refuser de le reprendre à son emploi. Le commissaire René Ouellet mentionne en effet que l'expiration du délai rattaché au droit de retour au travail ne constitue pas un moyen de défense pour l'employeur face à une plainte pour congédiement soumise par le travailleur en vertu de l'article 32 de la L.A.T.M.P. lorsque le lien d'emploi est lui-même en cause.

À l'inverse, dans la décision *Ville de Dollard-des-Ormeaux et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4398*, l'arbitre Lussier examine la portée de l'article 240 de la L.A.T.M.P. et précise qu'il existe une balise temporelle au maintien du lien d'emploi. Ce dernier mentionne que le législateur a prévu de façon spécifique qu'au terme de la période déterminée par l'article 240 de la L.A.T.M.P., le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut exiger de son employeur qu'il le réintègre dans son emploi. Il ajoute que le droit de retour au travail a comme corollaire celui de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi d'un salarié lorsque le droit est échu. Dans cette affaire, le syndicat invoquait que l'employeur avait mis fin à l'emploi du travailleur sans faire aucun effort pour accommoder ce dernier. Sur ce point, l'arbitre Lussier précise que l'obligation d'accommodement de l'employeur valait pour la période du droit de retour au travail, lequel était d'une durée de deux ans.

De plus, l'arbitre précise que l'employeur avait rempli son obligation puisque, avant de mettre fin à l'emploi du travailleur, il avait procédé à l'évaluation de tous les emplois à la lumière des limitations fonctionnelles émises par le médecin du travailleur et avait conclu qu'aucun emploi convenable n'était disponible pour le travailleur. L'arbitre Lussier reconnaît la validité du congédiement et précise qu'au terme de la période de protection prévue à l'article 240 de la L.A.T.M.P., le travailleur était toujours incapable d'exercer son emploi.

Pour le commissaire Marchand, la décision de l'arbitre Lussier peut se distinguer du cas dont il est saisi. Il considère en effet que l'arbitre Lussier a maintenu le congédiement non pas simplement en raison de l'expiration du délai prévu à l'article 240 L.A.T.M.P. mais bien parce qu'à cette échéance la lésion professionnelle du travailleur n'était pas consolidée et, étant alors toujours considéré invalide, l'employeur était donc justifié de mettre fin à son emploi.

En d'autres termes, selon le commissaire Marchand, ce n'est pas l'arrivée seule de l'échéance de l'article 240 L.A.T.M.P. qui constitue une cause juste et suffisante de congédiement mais bien l'état d'invalidité du travailleur.

Appliquant ce raisonnement au cas dont il est saisi, le commissaire Marchand considère que le groupe Jacob ne pouvait pas justifier le congédiement de madame Sayegh par la simple échéance du délai prévu à l'article 240 de la L.A.T.M.P., pas plus que par l'invalidité de la travailleuse puisque sa lésion était guérie. Le seul motif invoqué par l'employeur afin de mettre un terme à l'emploi de la travailleuse était l'absence d'un poste disponible, soit son licenciement. Or, selon le commissaire Marchand, l'employeur n'a pas fait la preuve qu'il n'y avait pas de poste disponible et, d'autre part, ne répond pas aux autres critères permettant de justifier objectivement le choix de l'employé devant être licencié. Par conséquent, le commissaire Marchand ordonne la réintégration de madame Sayegh.

## La conclusion

Cette décision va à l'encontre d'un certain courant jurisprudentiel selon lequel un employeur est justifié de mettre fin à l'emploi d'un travailleur au terme du délai prévu à l'article 240 de la L.A.T.M.P. Ainsi, à l'avenir, les employeurs devront tenir compte des principes émis dans cette affaire, avant de mettre fin à l'emploi d'un travailleur à l'expiration d'un tel délai. En effet, selon le raisonnement du commissaire Marchand, la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié au terme du délai prévu à l'article 240 de la L.A.T.M.P. devra être justifiée par une autre cause juste et suffisante si, à ce moment, la lésion professionnelle du salarié est consolidée et que ce dernier est considéré apte à retourner au travail.

*Carole Desjardins se spécialise en droit du travail, de l'emploi et des droits de la personne. Elle a développé une expertise particulière dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.*

*Jean-François Cloutier se spécialise dans la pratique du droit du travail et de l'emploi. Il travaille auprès des employeurs de différents domaines, en particulier dans les secteurs manufacturier et de la vente au détail.*

*On peut communiquer avec Carole Desjardins au 514 397 5169 ou à [cdesjardins@mtl.fasken.com](mailto:cdesjardins@mtl.fasken.com) ou avec Jean-François Cloutier au 514 397 5201 ou à [jcloutier@mtl.fasken.com](mailto:jcloutier@mtl.fasken.com).*

---

1. 2003 QCCRT 0412, 4 juillet 2003;

2. On entend par « consolidation » la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur n'est prévisible;

3. L.R.Q., c. N-1.1;

4. [1997] C.A.L.P. 1088;

5. 2003T-372.