
Une absence de vingt-deux mois rend le contrat de travail inexécutable, selon un tribunal de la C.B.

La Cour suprême de la Colombie-Britannique a jugé qu'un employé avec 28 ans de service qui avait été congédié après une maladie qui a duré 22 mois n'avait pas été congédié abusivement. La cour a plutôt jugé que le contrat de l'employé avait été rendu inexécutable en raison de sa longue maladie. La cour en est arrivée à cette conclusion malgré le fait que le congédiement coïncidait avec une réduction des effectifs liée à la vente de l'entreprise.

Dans l'affaire *Wightman Estate v. 2774046 Canada* (18 octobre 2005), l'employé décrit par la cour comme étant « [TRADUCTION] travaillant, compétent et important » avait dû, après une série de problèmes de santé, arrêter de travailler en février 2002 en raison de la défaillance d'un rein transplanté. À l'automne 2003, l'employeur a négocié la vente de son entreprise. Le contrat de vente prévoyait que l'employeur mettrait fin à l'emploi de quelque 30 employés, dont M. Wightman.

M. Wightman a été congédié en décembre 2003 et a reçu 13 700 \$ comme indemnité de départ, mais aucun dommage-intérêt pour le préavis. Il est décédé en mars 2004, et sa succession a intenté une poursuite pour congédiement injuste au mois de juin de la même année.

CONTRAT INEXÉCUTABLE

Au procès, l'employeur a plaidé comme moyen de défense le caractère inexécutable du contrat. La cour a souligné que l'impossibilité d'exécution d'un contrat est un principe juridique selon lequel l'incapacité totale et permanente de l'employé de travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie justifie que l'employeur mette fin au contrat de travail. Même si l'invalidité de l'employé due à la maladie n'est pas totale et permanente, si elle est d'une durée et gravité suffisantes pour en faire plus qu'une maladie temporaire, elle peut rendre le contrat de travail inexécutable. Cela dépend de plusieurs facteurs, notamment les suivants :

- les modalités en vertu desquelles le congé de maladie est payé;
- la durée du contrat de travail;
- l'importance de remplacer l'employé;
- le pronostic de rétablissement; et
- les années de service de l'employé.

En fin de compte, le critère pour établir le caractère inexécutable du contrat est de savoir si l'incapacité de l'employé au moment du congédiement était susceptible de se prolonger pour une période telle que l'exécution de ses tâches à l'avenir devenait soit impossible soit « [TRADUCTION] radicalement différente de ce à quoi l'employé s'était engagé et qui avait été accepté par l'employeur selon les conditions convenues de son emploi ».

PREUVE POST-CONGÉDIEMENT DE L'INCAPACITÉ : ADMISSIBLE

La succession de M. Wightman s'était opposée à la recevabilité de la preuve selon laquelle la santé de M. Wightman avait continué à se détériorer après son congédiement jusqu'à son décès quelques mois plus tard. La cour a rejeté cette objection, et a choisi de suivre les décisions où l'on a jugé que d'admettre une preuve médicale qui fait suite au congédiement est analogue à la

règle de droit selon laquelle l'employeur peut justifier un congédiement en faisant la preuve d'une inconduite antérieure au congédiement que l'employeur ignorait au moment du congédiement.

Toutefois, la cour n'avait pas besoin de se fonder sur la preuve post-congédiement pour conclure que le contrat de travail était devenu inexécutable. En l'espèce, a déclaré la cour, la question clé était la nature de la maladie de M. Wightman et son pronostic de rétablissement :

« [TRADUCTION] Au moment de son congédiement, M. Wightman avait été complètement incapable de travailler depuis plus de 21 mois. La perspective qu'il se remette de la condition médicale qui le rendait incapable de travailler était tout au plus incertaine. J'en déduis, sur la prépondérance de la preuve, que son incapacité, au moment du congédiement, était susceptible de se prolonger pour une période telle que l'exécution de ses tâches à l'avenir devenait soit impossible soit radicalement différente de ce à quoi l'employé s'était engagé et qui avait été accepté par l'employeur selon les conditions convenues de son emploi. ... À mon avis, à l'été ou l'automne 2003, il n'existait aucune possibilité raisonnable que M. Wightman puisse revenir au travail avant la fin de 2004. »

La cour a donc rejeté la poursuite en congédiement injuste intentée par la succession.

Notre point de vue

La règle de common law concernant le caractère inexécutable du contrat de travail devra peut-être être révisée compte tenu du principe en droits de la personne de l'accommodement raisonnable jusqu'au seuil de la contrainte excessive. Bien qu'il paraisse douteux que l'incapacité totale et permanente puisse être accommodée dans un emploi, il n'en est pas de même lorsque l'incapacité permet à l'employé d'exécuter certaines tâches productives, même si elles diffèrent de ses tâches habituelles.

Il convient également de rappeler l'arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario, *Ontario Nurses' Association v. Mount Sinai Hospital*, qui portait sur le traitement, au moment de leur congédiement, d'employés gravement incapables (voir « [« Stéréotypes inadmissibles » : La Cour d'appel maintient la décision que la disposition sur l'indemnité de départ dans la LNE est inconstitutionnelle](#) » sous la rubrique « Publications »). Dans cet arrêt, la Cour a jugé qu'une disposition de la loi qui enlevait aux employés dont le contrat de travail avait été rendu inexécutable par une maladie ou une blessure leur droit à une indemnité de départ constituait un « stéréotype inadmissible » à l'effet que les personnes handicapées sont incapables de participer au marché du travail, et était donc inconstitutionnelle.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.