

Perspective patronale en droit de l'emploi et relations de travail

Date : 1 novembre 2004

Une décision récente d'un tribunal ontarien illustre l'importance de prendre des mesures proactives pour réintégrer les employés qui ont été en congé pour blessure ou maladie. Dans l'affaire *Mitri v. Weidmuller Ltd.* (14 juin 2004), une employée avec 10 ans de service avait été blessée dans un accident automobile en mai 1999. Elle était en congé depuis deux ans lorsqu'elle a été congédiée. Trois mois après son accident, la compagnie chargée du régime de prestations pour l'employeur l'a avisée qu'elle était inadmissible aux prestations pour invalidité à long terme parce qu'elle n'était pas invalide au point d'être complètement inapte à exécuter les fonctions essentielles de son poste.

L'assureur a également indiqué à l'employée qu'elle devrait retourner au travail graduellement, et l'employeur lui a offert un poste à temps partiel. L'employée ne se sentait pas capable de revenir au travail, mais elle a constamment tenu la compagnie au courant de son progrès.

Deux ans après l'accident, l'employeur a contacté l'employée et l'a avisée que si elle ne revenait pas au travail au plus tard le 15 juin 2001, elle serait réputée avoir démissionné de son poste. La lettre se fondait sur une affirmation de l'employeur à l'effet que l'employée lui avait indiqué qu'elle reviendrait au travail le 1^{er} juin 2001. L'employée a nié avoir fait cette déclaration. Lorsqu'elle ne s'est pas présentée au travail à la date prévue, l'employeur l'a congédiée.

TRIBUNAL : LE CONTRAT DE TRAVAIL N'ÉTAIT PAS DEVENU INEXÉCUTABLE

Au procès intenté par l'employée pour congédiement injustifié, l'employeur a soutenu qu'il était en droit de considérer le défaut de retour au travail comme une inexécution du contrat de travail. Le tribunal a rejeté cet argument. Le tribunal a conclu que l'employée n'avait pas indiqué qu'elle reviendrait au travail le 1^{er} juin, et a signalé, par ailleurs, à partir d'une évaluation effectuée en août 2001, qu'elle n'était pas inapte à exécuter ses fonctions de façon permanente. L'évaluation, dont l'employée n'avait pas parlé à l'employeur, montrait que seules quelques accommodements mineurs seraient nécessaires pour lui permettre de reprendre son travail.

Le tribunal a ajouté que vu la durée de service de l'employée, l'employeur avait l'obligation de lui offrir un plan adapté pour permettre son retour au travail. Le tribunal a conclu que l'offre d'un emploi à temps partiel n'était pas suffisante :

« [TRADUCTION] Les allusions faites aux offres de travail à temps partiel (...) ne me

convainquent pas qu'un travail a temps partiel viable ait été offert a [l'employée]. Il aurait fallu envoyer une lettre qui offrait un retour graduel au travail. [L'employée] aurait du avoir la possibilité de se conformer a un plan raisonnable de réintégration au travail. »

Le tribunal a donc accordé a l'employée des dommages-intérêts équivalant a un préavis de sept mois.

Notre point de vue

Cette affaire est marquée a chaque tournant par un défaut de communication : l'impression erronée de l'employeur que l'employée s'est engagée a revenir au travail a une certaine date, le défaut d'offrir des mesures d'accommodement détaillées, et le défaut de l'employée d'aviser l'employeur qu'elle subirait une évaluation. Tout cela malgré le fait que l'employée, selon la preuve, avait maintenu un contact régulier avec l'employeur au sujet de son rétablissement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.