

Emploi convenable et obligation d'accommodement : la Cour supérieure bouleverse l'ordre établi.

Le 5 juin 2014, la Cour supérieure, siégeant en révision judiciaire¹, a créé une commotion dans l'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) en concluant que l'employeur, malgré l'existence d'un régime pleinement indemnisé de réadaptation, doit en plus remplir son obligation d'accommodement en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte).

Par conséquent, tant que la Cour d'appel ne se sera pas prononcée, l'employeur ne peut plus simplement conclure à l'absence d'emploi convenable au sein de son établissement : il doit aussi analyser les possibilités raisonnables d'accommoder le travailleur en adaptant son poste de travail, afin de respecter ses limitations fonctionnelles.

La CLP avait rejeté la contestation du travailleur en réitérant que le processus de réadaptation prévu à la LATMP constitue en soi un accommodement raisonnable, tel qu'exigé par la Charte.

Décision de la Cour supérieure

La Cour supérieure estime que la CLP doit se questionner à savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination en prétendant qu'il n'avait pas d'emploi convenable à offrir. Si oui, la CLP devait appliquer l'article 49 de la Charte et ordonner à l'employeur d'accommoder le travailleur. Par conséquent, la Cour supérieure a retourné le dossier à la CLP.

Conclusion

La CLP avait toujours refusé d'imposer à l'employeur l'obligation d'accommodement en vertu de la Charte : dans la mesure où le poste pré-lésionnel ne respectait pas les limitations fonctionnelles du travailleur, l'employeur avait la liberté d'accorder ou refuser un emploi convenable à ce dernier et la CSST, de le diriger en réadaptation professionnelle le cas échéant.

Si cette décision de la Cour supérieure est maintenue, la CLP devra également analyser, dans ce type de dossier, la faisabilité pour l'employeur de modifier les tâches du poste afin de le rendre convenable, sans que cela constitue pour autant une contrainte excessive. De leur côté, les employeurs doivent dorénavant analyser les possibilités d'accommoder le salarié et de lui offrir un emploi convenable. Si un employeur ne veut pas, il devra démontrer une contrainte excessive pour justifier l'impossibilité d'accommoder le travailleur.

¹ *Caron c Commission des lésions professionnelles*, 2014 QCCS 2580.

LANGLOIS
KRONSTRÖM
DESJARDINS

avocats

Éric Thibaudeau
Associé
Ligne directe : 514 282-7842

Montréal
1002, rue Sherbrooke Ouest
28^e étage
Montréal (Québec) H3A 3L6

Tél.: 514 842-9512
Télec. : 514 845-6573

LKD.ca Montréal Québec
Langlois Kronström Desjardins, S.É.N.C.R.L.
Un grand cabinet à dimension humaine