

SEPTEMBRE 2019

NOTE DE L'ÉDITEUR : Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre en droit du travail depuis près de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

L'employeur est-il en droit de réclamer d'un employé un certificat médical comportant un diagnostic?

Me Dominique Bougie, avocate

C'est bien connu, le lien de subordination entre un employé et son employeur se manifeste notamment par l'exercice du droit de gérance de l'employeur. Cela dit, le droit de gérance de l'employeur connaît ses limites. En effet, il est notamment encadré par le droit à la vie privée de l'employé. Au nom de son droit de gérance, l'employeur n'est pas justifié de faire ce que bon lui semble. Dans le cadre d'une absence au travail, l'employeur peut-il exiger de son employé que ce dernier fournisse le diagnostic ayant justifié un congé de maladie ou cette information relève de la vie privée et personnelle d'un individu?

D'abord et avant tout, la jurisprudence est unanime à l'effet qu'un employeur est justifié d'exiger un certificat médical lorsqu'un employé s'absente pour une période prolongée de trois (3) jours et plus. En ce qui concerne les absences de courtes durées de moins de trois (3) jours, l'employeur se contente généralement d'une simple déclaration de son employé à moins qu'il n'entretienne des doutes sur la véracité du discours de son employé, à savoir si ce dernier était réellement malade ou s'il ne s'agissait que d'un prétexte.

Ceci-dit, que doit contenir ce certificat médical? Le diagnostic doit-il en faire partie?

En 2010, l'arbitre Denis Nadeau a défini le certificat médical comme suit :

63. Un « certificat médical », au sens généralement retenu en relations du travail, correspond donc à un document par lequel le médecin indique « l'état de santé ou la capacité physique d'une personne ». La « cause exacte » de la

maladie, la durée et la nature de l'invalidité entrent dans cette description de « l'état de santé ou de la capacité physique d'une personne »¹.

En effet, il devient important à l'employeur de connaître le diagnostic lors des absences prolongées ou lorsqu'il désire soumettre son employé à une expertise médicale. L'employeur est en droit de pouvoir vérifier si l'employé est bel et bien dans une situation invalidante.

Prenons l'exemple d'un employé qui demande à son employeur d'avoir son vendredi de congé pour pouvoir bénéficier d'un long Week end. Étant fort occupé à cette période de l'année, l'employeur refuse, en expliquant qu'il n'a pas suffisamment d'effectifs pour supporter une absence supplémentaire. Le vendredi venu, par un drôle de hasard, l'employé en question communique avec son employeur et lui indique qu'il ne pourra pas se présenter au travail parce qu'il est gravement malade. Il s'agit d'un cas typique où un diagnostic pourrait être exigé par l'employeur.

N'oublions jamais que l'employé a comme obligation première de devoir fournir une prestation de travail. C'est donc à lui que revient le fardeau de se justifier et de démontrer une cause valable d'absence s'il est dans l'incapacité d'exécuter son travail tel que prévu².

Le présent bulletin ne constitue pas une opinion juridique. Il vous est communiqué à titre informatif seulement.

CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL, APPELEZ-NOUS.

¹ *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro Québec, 2010 CanLII 30632 (QC SAT)*

² *Praxair et Praxair Inc., D.T.E. 2002T-413 (T.A.)*