

4 juin 2019

## Il peut être légitime d'exiger un certificat médical complet en cas d'absence pour maladie

*Dans l'affaire Marchessault et Centre de la petite enfance Les Petits Adultes, 2019 QCTAT 1632, la demanderesse, une éducatrice en garderie, porte plainte contre son employeur en vertu de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail. Elle allègue que ce dernier l'a suspendue injustement pour une durée de trois jours, car elle s'était absentée du travail pour cause de maladie. L'employeur quant à lui soutient qu'il l'a plutôt suspendue pour insubordination, car malgré plusieurs demandes, l'employée a refusé de fournir un certificat médical précisant un diagnostic.*

L'employeur a donc considéré les journées d'absence comme étant injustifiées et non autorisées. La demanderesse motive son refus par le fait que l'employeur n'a pas à connaître la nature de sa maladie, que cela n'est qu'entre son médecin et elle.

Le tribunal tient à préciser dans un premier temps qu'il ne faut pas confondre les notions d'absence pour cause de maladie et d'absence de diagnostic. L'absence de diagnostic sur le certificat médical ne veut pas dire que la demanderesse n'est pas réellement absente pour cause de maladie. Cela étant dit, le tribunal donne raison à l'employeur et estime qu'il était justifié de demander un certificat médical précisant un dia-

gnostic, comme le permet l'article 79.2 de la Loi : « [...] l'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant [les] motifs [de son absence [...] ] ».

Comme le précise le Tribunal :

Le certificat médical est un moyen efficace et légitime qui permet à un employeur de contrôler l'état de santé d'un employé. La jurisprudence reconnaît qu'un employeur peut exiger un certificat médical qui fournit des données précises et objectives permettant d'évaluer l'aptitude d'un salarié à remplir des fonctions. Or, la



Jean Denis Boucher  
514 393-4047  
[jdboucher@rsslex.com](mailto:jdboucher@rsslex.com)

Jean Denis Boucher compte plus de quatre décennies d'expérience des relations de travail, tant individuelles que collectives, auprès des employeurs.

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2019. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que la source soit clairement identifiée par écrit sur la publication elle-même.

---

seule mention au certificat médical que l'absence se justifie par des motifs médicaux est insuffisante pour satisfaire à cette exigence. [par 37]

Le Tribunal pousse même plus loin le raisonnement en rappelant que la jurisprudence accorde le droit à l'employeur de recourir à une expertise médicale lorsqu'il doute des motifs d'absence d'un employé. Une demande de diagnostic demeure donc beaucoup moins intrusive qu'un examen médical.

En ce sens, le fait d'exiger un certificat médical avec un diagnostic clair et complet ne contrevient pas nécessairement au droit à la vie privée d'un employé. La demanderesse, en croyant à tort qu'elle pouvait refuser toutes les demandes de l'employeur, a ainsi bel et bien fait preuve d'insubordination justifiant une suspension.

• • •



Robinson Sheppard Shapiro