



BULLETIN JURIDIQUE

Est-ce que le bris du lien d'emploi a un impact sur l'indemnisation d'une lésion professionnelle non consolidée?

Par Me Viviana Isaza, avocate, division santé et sécurité au travail



Me Viviana Isaza
Avocate, SST

Lorsqu'un travailleur, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après « LATMP¹ »), subit une lésion professionnelle et devient incapable d'exercer son emploi en raison de celle-ci,

la LATMP lui confère le droit de recevoir une indemnité de remplacement de revenu (ci-après « IRR »)². Le travailleur est présumé incapable d'exercer son emploi tant que la lésion professionnelle dont il a été victime n'est pas consolidée³. Par conséquent, le travailleur peut recevoir de l'IRR malgré une mise à pied, un congédiement, une démission ou une retraite⁴ puisque généralement, ces situations n'y mettent pas fin. Exceptionnellement, l'IRR peut être suspendue dans certaines circonstances soit notamment, s'il y a démonstration de la mauvaise foi de l'employé dans un contexte disciplinaire⁵.

Tout d'abord, à titre d'exemple de contexte de mise à pied, nous vous référons à la décision *Commission scolaire des Premières-Seigneuries et Elaine Roy et Commission de la santé et de la sécurité du travail*⁶. Dans cette affaire, la travailleuse occupe un poste permanent

d'éducatrice au service de garde lorsqu'elle subit un accident du travail. Une mise à pied cyclique des employés du service de garde est prévue à la période estivale. Lors de cette période, l'employeur accepte que la travailleuse écoule ses journées de maladie, de vacances ou autres congés accumulés pour ensuite recevoir ses prestations d'assurance emploi. La lésion professionnelle de la travailleuse n'est pas consolidée au moment de la mise à pied et le médecin traitant autorise une assignation temporaire. Considérant qu'il ne peut assigner la travailleuse pendant ses vacances, l'employeur demande à la Commission⁷ de suspendre l'IRR de la travailleuse.

La Commission refuse d'accéder à la demande de l'employeur. L'employeur conteste cette décision de la Commission et demande au Tribunal⁸ de déclarer que le lien d'emploi subsiste lors de cette mise à pied afin d'assigner la travailleuse à des tâches administratives pendant la période estivale. Le Tribunal maintient la décision de la Commission. Le Tribunal ne se prononce pas sur la question de la continuité du lien d'emploi pendant la mise

à pied cyclique, jugeant que ce n'est pas essentiel à la solution du litige. Le Tribunal infère du contrat de travail et de son application par l'employeur, une renonciation implicite à son droit d'offrir

une assignation temporaire. Le refus de la travailleuse d'effectuer l'assignation temporaire est donc jugé valable. Aussi, considérant que la lésion n'était pas encore consolidée, il n'y avait pas lieu de suspendre l'IRR, et ce, malgré sa mise à pied. Cette décision a été maintenue par la suite en Cour supérieure⁹.

« La démission ne met fin qu'au lien d'emploi et n'a pas d'incidence sur le droit de la travailleuse de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle elle a droit. Conclure autrement reviendrait à contraindre un travailleur à garder un emploi, peu importe les circonstances ou les raisons qui pourraient l'amener à démissionner pour conserver son droit à l'indemnité de remplacement du revenu [...]»¹¹

Ensuite, il y a la décision *Marchés Maltais inc. et Nathalie Carrier*¹⁰ qui réfère à un cas dans un contexte de démission. Dans cette affaire, la travailleuse occupe le poste de gérante de charcuterie chez l'employeur

quand elle se blesse au bas du dos. Le médecin de la travailleuse prescrit un arrêt de travail de deux mois puis autorise une assignation temporaire. La travailleuse se présente ensuite au travail, débute son assignation temporaire et quitte les lieux une heure après, sans aviser personne. La travailleuse mentionne à l'agente de la Commission qu'elle se sent diminuée par les tâches qui lui sont assignées soit de vendre des chandails au profit d'une Fondation soutenue par l'employeur. L'employeur demande à la Commission de suspendre le versement de l'IRR, ce que la Commission refuse. La travailleuse démissionne de son emploi par la suite. L'employeur demande alors un transfert de coûts pour obération injuste, ce qui lui est aussi refusé. L'employeur conteste ces décisions de la Commission devant le Tribunal. Ce dernier indique que la Commission devait suspendre l'IRR, car la travailleuse n'a pas fourni de motif valable pour refuser l'assignation temporaire. Cependant, le Tribunal estime qu'à partir de sa démission, la travailleuse recouvre son droit au versement de l'IRR puisque sa démission constitue une raison valable de ne pas effectuer l'assignation temporaire.

Par ailleurs, le Tribunal souligne qu'il est injuste d'imputer à l'employeur le coût de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période durant laquelle, n'eût été la démission de la travailleuse, une assignation temporaire aurait été possible. Toutefois, le Tribunal n'accorde pas la demande de désimputation. En effet, il indique qu'il ne dispose d'aucune preuve démontrant l'impact financier de cette imputation (et par conséquent une obération injuste), d'autant plus que la période pour laquelle un transfert pourrait être accordé est de seulement 12 jours.

Tel qu'illustré antérieurement, l'employeur peut tenter certains recours pour gérer l'impact d'un bris du lien d'emploi sur les

coûts d'une lésion professionnelle, soit notamment :

- demander une suspension du versement de l'IRR en vertu de l'article 142 de la LATMP¹²;
- faire une demande de désimputation en vertu de l'article 326 de la LATMP;
- contester toute décision de la Commission quant à la reprise des versements de l'IRR.

Un contexte de retour au travail régulier antérieur au bris du lien d'emploi pourra permettre à l'employeur d'empêcher la reprise de l'IRR même s'il n'y a pas de rapport final consolidant la lésion. En effet, dans l'affaire *Sable Marco inc. et Jean-François Langlois*¹³, le travailleur occupe un emploi de journalier-menuisier lorsqu'il est victime d'un accident du travail lui occasionnant une fracture à l'index droit avec plaie et cellulite. Après un court arrêt de travail, le travailleur retourne à ses tâches le 2 juin 2014. Il quitte ensuite son emploi le 2 septembre 2014, sans aviser son supérieur, prétextant un mal de tête à ses collègues. Le travailleur consulte, le 15 octobre 2014, un médecin qui prescrit un arrêt de travail et diagnostique un trouble d'adaptation « avec humeur triste ». La Commission reprend le versement de l'IRR à compter du 15 octobre 2014. L'employeur demande des explications à la Commission et celle-ci justifie la reprise du versement de l'IRR au travailleur puisqu'il est présumé incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle. L'employeur conteste cette décision. Le Tribunal conclut que l'employeur a démontré que le travailleur a repris l'ensemble de ses tâches pré-lésionnelles jusqu'à son départ volontaire. Par ailleurs, le Tribunal souligne que l'arrêt de travail prescrit le 15 octobre 2014 n'était pas en raison de la lésion professionnelle, mais plutôt en raison d'une

lésion personnelle à caractère psychologique. La présomption d'incapacité d'exercer son emploi est donc renversée malgré l'absence d'un rapport final.

En conclusion, il demeure souvent utile d'assurer la gestion d'un dossier de lésion professionnelle malgré le bris du lien d'emploi qui peut survenir en cours de route. Le choix du ou des recours appropriés dépendra du contexte tel qu'illustré précédemment. N'hésitez pas à communiquer avec notre équipe pour toutes questions à ce sujet.

¹ L.R.Q., c. A-3.001

² Art. 44 LATMP

³ ART. 46 LATMP

⁴ Par exemple : *Malartic (Ville de) et Jacques Petit*, 2013 QCCLP 7365

⁵ Par exemple : *Tembec Industries inc. et Karen Dyas*, 2015 QCCLP 4411

⁶ 2015 QCCLP 1172 (*requête en révision judiciaire rejetée : Commission scolaire des Premières-Seigneuries et Commission des lésions professionnelles et Elaine Roy et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 2016 QCCS44)

⁷ Le terme « Commission » réfère à la Commission de la santé et de la sécurité du travail devenue la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail le 1er janvier 2016

⁸ Le terme « Tribunal » réfère à la Commission des lésions professionnelles devenue le Tribunal administratif du travail le 1er janvier 2016

⁹ Précitée note 6

¹⁰ 2012 QCCLP 3053

¹¹ *Id.*, par. 49 et 50

¹² Par exemple: *Supervac 2000*, 2013 QCCLP 6341, *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Commission des lésions professionnelles*, 2014 QCCS 637 (*requête pour permission d'en appeler accueillie le 11 février 2015*, 2015 QCCA 248)

¹³ 2016 QCTAT 827