



M^e Chantale Lavoie
LL.B., DESS droit de la santé
Avocate et conseillère en SST

L'indemnisation et le travailleur âgé de 55 ans et plus

Quelles sont les règles en matière du droit à l'indemnité de remplacement de revenu et de réadaptation chez les travailleurs âgés d'au moins 55 ans lorsque survient une lésion professionnelle? Saviez-vous que cette catégorie de travailleurs peut ne pas être réadaptée et avoir droit à des indemnités jusqu'à l'âge de 68 ans?

Il peut être difficile pour un travailleur de réintégrer le marché du travail lorsqu'il a été victime d'une maladie professionnelle à l'âge de 55 ans ou d'une autre lésion professionnelle à 60 ans, comme un accident du travail ou une rechute, une récurrence ou une aggravation de la lésion (RRA). De plus, envisager un programme de réadaptation pour retourner ces personnes au travail peut s'avérer complexe. C'est pourquoi la loi prévoit des règles particulières pour ces travailleurs à l'article 53 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Il est énoncé que :

Art. 53. Le travailleur victime d'une maladie professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 55 ans ou celui qui est victime d'une autre lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 60 ans et qui subit, en raison de cette maladie ou de cette autre lésion, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique qui le rend incapable d'exercer son emploi a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 tant qu'il n'occupe pas un nouvel emploi ou un emploi convenable disponible chez son employeur.

Le travailleur devra toutefois répondre à certaines conditions pour pouvoir bénéficier de l'article 53.

5 CONDITIONS POUR POUVOIR BÉNÉFICIER DE L'ARTICLE 53

1. ÊTRE VICTIME D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ET ÊTRE ÂGÉ D'AU MOINS 55 ANS

Comme l'article 53 le dit, il faut être âgé d'au moins 55 ans au moment où on est victime d'une maladie professionnelle, comme un tunnel carpien ou une surdité professionnelle. Lorsque vous recevez une telle réclamation, il est important de vérifier son admissibilité, la relation entre le diagnostic et le fait accidentel, et de bien enquêter les faits. Une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui accepterait une maladie professionnelle dans un tel contexte doit bien être analysée, car l'application de l'article 53 a des conséquences

importantes pour l'employeur. On se doit donc de distinguer la maladie professionnelle d'une condition personnelle qui se manifesterait au travail, surtout à cet âge. Enfin, il se peut que le diagnostic change ou évolue au fil du temps. Il ne faut alors pas hésiter à demander à la CNESST de statuer sur la relation entre ce nouveau diagnostic et l'évènement.

Un travailleur qui est victime d'une maladie professionnelle alors qu'il est âgé de moins de 55 ans ne peut pas bénéficier des dispositions de l'article 53. Toutefois, selon la jurisprudence, si ce même travailleur, désormais âgé de 55 ans et plus, devient incapable d'occuper son emploi en raison d'une rechute, d'une récurrence ou d'une aggravation de sa maladie professionnelle, il peut recevoir l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de l'article 53¹.

2. ÊTRE ÂGÉ D'AU MOINS 60 ANS ET SUBIR UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE RRA

Il s'agit de l'autre possibilité prévue à l'article 53, soit celle du travailleur âgé d'au moins 60 ans² qui subit soit un accident de travail, par exemple une entorse lombaire ou une RRA. Nous vous faisons la même recommandation d'être vigilant quant à la réclamation initiale, aux décisions d'admissibilité et aux nouveaux diagnostics qui pourraient survenir en cours de route pour cette catégorie de travailleurs.

3. SUBIR UNE ATTEINTE PERMANENTE

Toujours selon l'article 53 de la LATMP, la lésion doit entraîner une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP). On peut dire généralement qu'une atteinte permanente se traduit par une atteinte de la structure anatomique. Cette atteinte permanente ne doit pas résulter d'une condition personnelle. On peut le vérifier par une expertise médicale. Au besoin, il ne faut pas hésiter à en saisir le Bureau d'évaluation médicale (BEM).

L'article 53 s'applique également à la lésion professionnelle ayant entraîné des limitations fonctionnelles permanentes empêchant le travailleur d'exercer son emploi habituel, malgré une atteinte permanente de 0 %. Une limitation fonctionnelle se traduit par une restriction ou une réduction de la capacité physique ou psychique du travailleur. Ici, la même recommandation s'applique pour une expertise médicale et le BEM.

4. ÊTRE INCAPABLE D'EXERCER SON EMPLOI

L'article 53 précité spécifie que le travailleur doit être incapable d'exercer son emploi. Ce sont les limitations fonctionnelles permanentes découlant de la lésion professionnelle seulement qui seront considérées pour

1. Xstrata Cuivre - Fonderie Horne (F) et Lord, 2013 QCCLP 6482.

2. Falardeau et Produits de Sécurité North Itée, 2015 QCCLP 3005.



évaluer la capacité du travailleur à exercer son emploi, c'est-à-dire l'emploi qu'il occupait au moment de la survenance de la lésion professionnelle. La CNESST va vérifier si, malgré l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles, le travailleur est en mesure d'exercer son emploi.

5. L'ÂGE AU MOMENT DE LA LÉSION

Enfin, la jurisprudence a reconnu que c'est l'âge du travailleur au moment où il est victime d'une maladie professionnelle – ou d'une autre lésion professionnelle – qui permet l'application de l'article 53 et non l'âge au moment où est rendue la décision en matière de réadaptation, ou la décision d'un tribunal qui confirme que le travailleur est atteint d'une maladie ou d'une lésion professionnelle³.

Une fois toutes ces conditions remplies, le travailleur aura droit, à ce moment, à une IRR correspondant à 90 % de son revenu annuel net, comme le prévoit l'article 45 de la LATMP. S'il n'occupe pas un nouvel emploi ou un emploi convenable disponible chez son employeur, il ne sera pas réadapté et l'IRR va se poursuivre jusqu'à son décès ou jusqu'à son 68^e anniversaire (voir page 14).

À titre d'exemple, un électricien âgé de 62 ans subit un accident de travail en tombant du haut d'une échelle et se fracture la cheville gauche. Il en résulte une atteinte permanente de 8 % et des limitations fonctionnelles. Conséquence : il ne peut plus occuper le même emploi (emploi préléSIONNEL). L'employeur pour qui il travaille est une petite entreprise et n'a pas d'emploi convenable à lui offrir. Ce travailleur ne sera pas réadapté et recevra de l'IRR jusqu'à l'âge de 68 ans.

EMPLOI CONVENABLE DISPONIBLE CHEZ L'EMPLOYEUR SEULEMENT

Lorsque le travailleur ne peut exercer son emploi, la démarche de recherche d'un emploi convenable chez son employeur débutera. L'emploi convenable est défini à l'article 2 de la LATMP.

La CNESST vérifiera, auprès de vous, si vous avez un emploi convenable à offrir. Si vous en offrez un, alors le travailleur devra l'occuper. S'il refuse, il devra être en mesure de démontrer qu'il a une ou des raisons valables de ne pas l'occuper⁴.

UN AVANTAGE POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE 55 OU 60 ANS

Si vous n'avez pas d'emploi convenable à offrir et que le travailleur rencontre tous les critères précédemment énumérés, il aura droit à l'IRR prévue à l'article 53. Selon cet article, le nouvel emploi ou l'emploi convenable n'a pas à être disponible chez d'autres employeurs que celui avec lequel le travailleur a un lien d'emploi. C'est un avantage pour les travailleurs âgés de plus de 55 ou 60 ans par rapport aux autres travailleurs.

Le 3^e paragraphe de l'article 53 apporte une autre protection supplémentaire pour cette catégorie de travailleurs. Il prévoit ce qui suit :

« Lorsque ce travailleur occupe un emploi convenable disponible chez son employeur et que ce dernier met fin à cet emploi dans les deux ans suivant la date où le travailleur a commencé à l'exercer, celui-ci récupère son droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 et aux autres prestations prévues par la présente loi. »

Il peut arriver que l'emploi convenable soit aboli pour différentes raisons comme une réorganisation, un manque de travail, une fermeture d'entreprise, ou une faillite. Si cela survient dans les deux ans où le travailleur a commencé à l'exercer, le travailleur âgé de plus de 55 ou 60 ans récupérera le droit à l'IRR.

Toutefois, une mise à pied temporaire, comme une grève ou un lock-out, n'est pas visée ici, car le lien d'emploi n'est pas rompu.

En conclusion, vous devez apporter une attention particulière à vos travailleurs expérimentés victimes d'une lésion professionnelle âgés d'au moins 55 ans. S'ils ne sont pas réintégrés à leur poste de travail, à un poste adapté ou dans un emploi convenable dans l'entreprise, l'impact financier peut être important. Mais au-delà des coûts financiers, il y a les coûts humains!

3. Harper et Limocar Roussillon inc., 2016 QCTAT 546.

4. Turner et Rush Logistique, 2014 QCCLP 5551.