



**André Cardinal**  
Ing., M. Sc.A.

# Travaux légers et imputation des couts

**Lorsqu'une lésion professionnelle survient, on pense tout de suite aux conséquences pour la personne touchée. On pense aussi aux suites à donner à cet événement en termes de prévention et de suivi médicoadministratif. On songe également aux impacts financiers de cette lésion pour l'employeur. Une des façons de mitiger cet impact est de limiter, dans la mesure du possible, les couts imputés au dossier de l'employeur. À cet effet, l'assignation temporaire est un bon moyen, mais si l'employé continue son travail habituel tout en respectant ses limitations fonctionnelles, on parle ici de travaux légers, c'est encore mieux ! Voici pourquoi.**

Quand un employé se blesse, il peut cesser de travailler, auquel cas la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lui versera des indemnités de remplacement du revenu (IRR). Il peut aussi faire un travail en assignation temporaire et recevoir son salaire ou même continuer ses tâches normales (allégées ou non).

Ces situations n'ont pas toutes le même impact pour l'employeur car, dans les cas d'un arrêt de travail, d'une assignation temporaire, etc., on constate un point commun : l'incapacité à exercer son emploi. Dans le cas du retour au travail (normal ou allégé), il n'y a pas d'incapacité à exercer l'emploi.

## LA RÈGLE GÉNÉRALE D'IMPUTATION DES COUTS

Les couts d'une lésion professionnelle (indemnités de remplacement du revenu, frais médicaux, etc.) sont imputés au dossier de l'employeur. Ce sont les articles 326 et 328 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) qui le prévoient.

Article 326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi [...]

Article 328. Dans le cas d'une maladie professionnelle, la Commission impute le coût des prestations à l'employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer cette maladie [...]

Évidemment, lorsque des couts sont imputés, ils affecteront éventuellement – et selon certains mécanismes – la cotisation de l'employeur.

## LES COUTS SONT-ILS TOUJOURS IMPUTÉS ?

Dans certaines situations, les couts d'une lésion professionnelle ne doivent pas être imputés. Nous référons ici aux règles d'imputation contenues dans la LATMP<sup>1</sup>. Dans le cadre de cet article, nous nous intéresserons à la lésion sans perte de temps.

## QU'EST-CE QU'UNE LÉSION SANS PERTE DE TEMPS ?

Mais qu'est-ce qu'une lésion sans perte de temps ? C'est une lésion qui ne rend pas l'employé incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion. Par exemple, un employé se coupe à l'index droit avec un couteau à lame rétractable (exacto). À la clinique, on lui fait deux points de suture, puis il retourne à son travail.



1. LATMP, articles 326 à 331.

## QU'EST-CE QUE CELA CHANGE ?

Lorsqu'une lésion professionnelle n'empêche pas l'employé d'exercer son emploi, l'article 327 de la LATMP trouve application.

**Article 327.** La Commission impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations [...] d'assistance médicale dues en raison d'une lésion professionnelle qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion.

C'est donc dire qu'en cas de lésion sans perte de temps, tous les frais d'assistance médicale ne pourront être imputés au dossier de l'employeur.

## ASSIGNATION TEMPORAIRE OU TRAVAIL LÉGER ?

Au début de cet article, nous avons distingué les situations entraînant une incapacité à exercer l'emploi de celles n'en amenant pas. Rappelons qu'en cas de retour à l'emploi normal ou de travail léger, la personne est considérée capable d'exercer son emploi. Par travail léger, on entend le travail normal dont certaines tâches ont été retirées pour tenir compte des limitations fonctionnelles de l'employé.

Un retour en travail léger est donc plus avantageux qu'une assignation temporaire puisque, dans le premier cas, les frais médicaux ne seront pas imputés. Puisque la CSST considère que pour appliquer l'article 327 l'employé doit effectuer l'ensemble de ses tâches (approche stricte), plusieurs dossiers se sont retrouvés devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

## ENCORE UNE FOIS, DEUX COURANTS JURISPRUDENTIELS COEXISTENT

Plusieurs décisions font référence aux deux courants jurisprudentiels rencontrés à la CLP. La cause Hôpital Jean-Talon<sup>2</sup> les résume bien. Voici quelques éléments tirés de cette décision.

Le premier courant majoritaire stipule que :

- « Il n'est pas nécessaire que la victime ait été capable d'exercer toutes et chacune de ses diverses tâches à la suite de sa lésion professionnelle. Il suffit que la preuve démontre que celle-ci a été en mesure d'accomplir « l'essentiel » de son travail habituel, et ce, même si elle a été temporairement incapable d'exécuter certaines de ses tâches, dans la mesure où son travail ne s'en est pas trouvé dénaturé;
- l'existence d'une assignation temporaire n'est pas un facteur déterminant, la durée de la période de consolidation de la lésion, non plus;
- lorsque la travailleuse peut « accomplir la quasi-totalité de ses tâches habituelles » et que celles dont elle est incapable peuvent « l'être facilement par des collègues, sans mettre en péril leur affectation ou leur prestation de travail », il y a lieu de conclure à sa capacité d'exercer son travail au sens de l'article de la loi concerné; ce qui est, d'ailleurs, « essentiellement une question de fait »;
- il en est de même lorsque la victime obtient l'aide de ses collègues de travail, pour des tâches plus lourdes, si cette aide est fournie sans que cela « affecte leur prestation de travail »;
- le travailleur sera également considéré capable d'exercer son travail, pour les fins de l'application des dispositions ici en cause, lorsqu'il n'est pas remplacé par un autre et qu'on lui permet simplement de « travailler à son rythme et de prendre des pauses supplémentaires »;

- la recommandation du médecin traitant « d'effectuer des travaux légers » et « l'assistance occasionnelle d'une technicienne », pour un contremaître à HydroQuébec, ne constituent que des ajustements qui n'ont pas pour effet de « dénaturer l'essentiel de son emploi ». (Nos soulignés)

Quant au second courant, minoritaire celui-là, il énonce que : « pour conclure qu'un travailleur est demeuré capable d'exercer son emploi, le tribunal doit être satisfait que la preuve administrée démontre que le travailleur a pu s'acquitter de toutes et chacune des tâches comprises dans son travail régulier. De plus, la présence d'une assignation temporaire serait même incompatible avec une telle conclusion. » Vous aurez compris que la CSST applique ce courant.

## QUELQUES EXEMPLES

Afin d'illustrer les règles énoncées par la CLP, voici quelques cas.

Un employé se blesse au genou<sup>3</sup>. Son travail consiste à superviser une quinzaine de personnes affectées à l'aréna. À la suite de sa lésion, l'employé est demeuré au travail et a effectué l'ensemble de ses tâches habituelles. La seule différence est qu'il se déplaçait plus lentement et utilisait plus régulièrement l'ascenseur. Puis, comme tous les printemps, il a été transféré au club de golf à titre de préposé aux droits d'entrée. Encore une fois, il pouvait exécuter l'ensemble des tâches associées à ce poste. Le tribunal a conclu que l'employé n'avait pas été incapable d'exercer son travail.

L'employée est externe en soins infirmiers lorsqu'elle subit une lésion professionnelle<sup>4</sup>. Elle est heurtée par un charriot. Elle voit à l'entretien du matériel, procède à des prélèvements et peut aussi manipuler des patients. Or la seule tâche qu'elle n'ait pas effectuée, à la suite de son accident, fut la manipulation des patients. Selon le tribunal, cette modification ne dénaturait en rien le travail normalement exécuté.

L'employé est un surveillant ayant subi une blessure lors d'une intervention auprès d'un élève en crise<sup>5</sup>. À la suite de cet événement, il a poursuivi son travail qui consistait, entre autres, à surveiller les bâtiments, à effectuer des rondes, à accueillir les visiteurs, etc. En attendant la consolidation de sa lésion, il laissait ses collègues intervenir en cas de bataille (événement très rare). Et il évitait de faire de longues rondes. Encore une fois, le tribunal a considéré que le travail n'était pas dénaturé.

## L'ASSIGNATION TEMPORAIRE : UNE OPTION TRÈS INTÉRESSANTE

### NE PAS DÉNATURER LE TRAVAIL

Les activités de maintien en emploi sont à l'avantage de tous : employeur et employé. Si l'employé ne peut plus exercer son travail, l'assignation temporaire est une option très intéressante. Mais il ne faut pas oublier de valider d'abord si la personne peut revenir immédiatement à son travail, quitte à lui retirer certaines tâches. L'idée est de ne pas dénaturer le travail.

2. Hôpital Jean-Talon, 2011 QCCLP 1036, requête en révision rejetée, 2012 QCCLP 4193.

3. Arrondissement Rosemont/Petite-Patrie, 2014 QCCLP 2727.

4. Hôpital Jean-Talon, 2012 QCCLP 2177.

5. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, 2012 QCCLP 6657.