



M^e Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.

Ne pas se voir imputer des coûts d'une lésion professionnelle à cause de la négligence du travailleur, est-ce possible ?



L'employeur peut-il soulever, avec succès, l'argument de la négligence du travailleur afin d'obtenir un transfert d'imputation des coûts d'une lésion professionnelle, en vertu de l'article 326 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)? Réponse des tribunaux : oui, c'est possible, mais soulevez « le BON » argument!

IMPUTÉ À 100 % SAUF EN CAS D'INJUSTICE

Rappelons que le principe général dicté par le premier alinéa de l'article 326 de la LATMP veut que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) impute la totalité des coûts des prestations liées à un accident du travail à l'employeur chez qui le travailleur a subi un accident du travail.

Toutefois, le deuxième alinéa de cet article prévoit deux exceptions au principe général permettant le partage ou le transfert de l'imputation, soit : lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet : 1) de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident attribuable à un tiers¹ ou 2) de l'obérer injustement².

1. Pour un exemple de cas où il a été jugé que l'accident était « attribuable à un tiers », lire l'affaire *Chauffeur Express Location inc. et IGA Extra*, 2015 QCCLP 487. À cause d'une mauvaise manipulation de la plateforme d'un quai de chargement par un travailleur d'un client (donc un tiers), le chauffeur de l'employeur perd l'équilibre et se blesse à la cheville.

2. Pour un exemple où il a été jugé que l'employeur avait été « obéré injustement », voir *Solution E-Cycle inc.*, 2014 QCCLP 28. « L'intimidation et les menaces de mort dont a été victime le travailleur de la part de collègues excèdent les risques que l'employeur doit supporter, et il serait injuste de lui imputer les coûts afférents à la lésion professionnelle, soit une anxiété situationnelle et un choc post-traumatique. »

3. Québec (Ministère des transports), 2008 QCCLP 1795; cité et repris dans plusieurs jugements récents. Voir aussi 2015 QCCLP 1964.

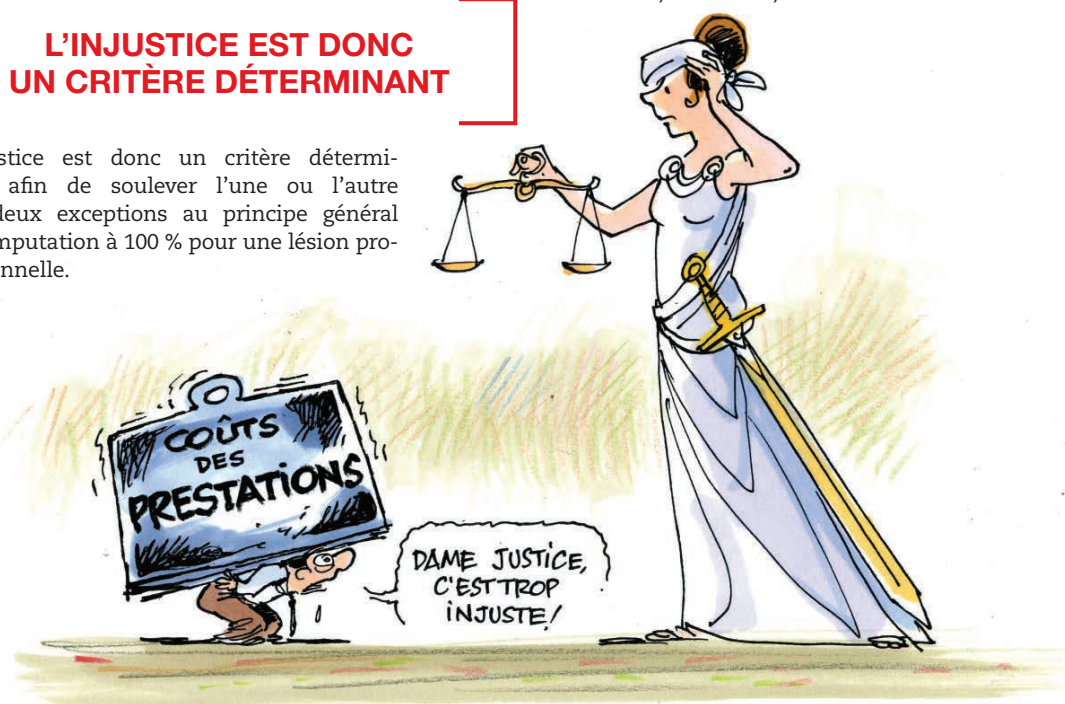
MAIS EN QUOI CONSISTE L'INJUSTICE AU SENS DE L'ARTICLE 326 DE LA LATMP ?

Dans un jugement rendu par trois commissaires, l'affaire *Québec (Ministère des transports) et Commission de la santé et de la sécurité du travail*³, les juges administratifs arrivent à la conclusion que la notion d'injustice s'évalue selon les critères suivants :

- les risques inhérents à l'ensemble des activités de l'employeur;
- les circonstances ayant joué un rôle déterminant dans la survenance du fait accidentel, en fonction de leur caractère extraordinaire, inusité, rare ou exceptionnel, comme les cas de guet-apens, de piège, d'acte criminel ou autre contravention à une règle législative ou réglementaire, ou de l'art;

L'INJUSTICE EST DONC UN CRITÈRE DÉTERMINANT

L'injustice est donc un critère déterminant afin de soulever l'une ou l'autre des deux exceptions au principe général de l'imputation à 100 % pour une lésion professionnelle.



- les probabilités qu'un semblable accident survienne, compte tenu du contexte particulier circonscrit par les tâches du travailleur et les conditions d'exercice de l'emploi.

À la lecture de ces critères, il faut comprendre que si l'évènement accidentel n'a rien d'exceptionnel et qu'il entre dans le domaine des risques particuliers inhérents aux activités exercées par l'employeur, il ne serait pas injuste, pour ce dernier, d'assumer le coût des prestations versées en raison de la lésion professionnelle subie par le travailleur. Comme l'a si bien expliqué le commissaire Raymond Arsenaud, dans l'affaire *Service ambulancier Pabok inc.*⁴ « l'interprétation de la notion d'injustice en fonction des risques inhérents aux activités de l'entreprise est tout à fait cohérente avec l'esprit de la loi et la façon dont le système de financement de la C.S.S.T. a été conçu, soit par la classification des employeurs par unité, chaque unité ayant un taux de cotation correspondant au niveau de risque qui lui est propre ».

Par ailleurs, dans l'affaire *Ministère des transports précitée*, la CLP précise que la notion de « risque inhérent » n'est pas stricte au point d'empêcher la démonstration de circonstances inusitées ou exceptionnelles se situant en dehors du cadre habituel et pouvant être considérées comme une injustice.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Groupe Jean Coutu PJC inc.*, alors que le travailleur, un camionneur-livreur, circule sur la route à bord de son camion, un autre camion le percute par l'arrière. Ces circonstances furent qualifiées de très particulières, et ayant joué un rôle déterminant dans la survenance de la lésion, compte tenu de leur caractère extraordinaire, inusité, rare et exceptionnel.⁵

L'ARGUMENT DE LA « NÉGLIGENCE GROSSIÈRE ET VOLONTAIRE »

Il arrive parfois que l'employeur soulève, comme argument, qu'il serait injuste qu'il soit imputé des coûts reliés à un accident du travail lorsque le travailleur a fait preuve de « négligence grossière et volontaire ».

Rappelons que l'article 27 de la LATMP prévoit qu'« une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique ».

Cet article permet donc, à un employeur, d'obtenir le rejet de la réclamation du travailleur, s'il fait la démonstration que ladite négligence du travailleur est grossière et volontaire. Pour qu'il soit qualifié ainsi, ce comportement doit revêtir un caractère suffisamment grave et important qui va au-delà de la négligence simple. L'employeur doit faire la preuve que, dans le comportement du travailleur, il y avait un élément de témérité ou d'insouciance déréglée eu égard à sa propre sécurité, et non pas seulement un comportement imprudent ou une erreur de jugement⁶.

Or il appert, selon la jurisprudence, qu'il serait « juridiquement » illogique de permettre à l'employeur, au stade de l'imputation, de faire valoir cet argument, pour obtenir un transfert d'imputation.

Ainsi, dans l'affaire *Sherbrooke Alignement*, la juge administrative Line Vallières s'exprime ainsi⁷ :

[37] En effet, il faut retenir que si les éléments de l'article 27 sont prouvés, il n'y aura pas de lésion professionnelle de reconnue et aucun coût ne sera imputé, sauf en cas de décès ou d'atteinte permanente grave. Si l'employeur obtenait un transfert du coût des prestations en prouvant une négligence grossière et volontaire lors d'une demande de transfert d'imputation, cela aurait pour effet que tous les employeurs se verraient imputer du coût des prestations pour une lésion professionnelle qui n'aurait pas dû être reconnue.

[38] La Commission des lésions professionnelles est d'avis qu'un employeur doit soulever la négligence grossière et volontaire de la travailleuse au moment de l'analyse de l'admissibilité de la réclamation pour signifier son opposition.

Dans l'affaire *Sécurité Kolossal inc. et CSST-Montréal*⁸, la commissaire Micheline Allard avait adopté le même raisonnement :

[17] L'employeur n'a pas contesté la décision du 15 octobre 2007 qui est donc devenue finale et irrévocable.

[18] Il ne peut soulever, au stade de l'imputation, une négligence grossière et volontaire du travailleur qui n'a pas été reconnue au stade de l'admissibilité.

[19] En d'autres termes, l'employeur ne peut, par le biais d'une demande de transfert de coût, remettre indirectement en cause la décision du 15 octobre 2007 confirmant l'acceptation de la réclamation du travailleur.

[20] Dans les circonstances, la totalité du coût des prestations de la lésion professionnelle doit être imputée à l'employeur en vertu du premier alinéa de l'article 326 de la loi.

L'impossibilité de soulever la négligence grossière et volontaire au stade de l'imputation semble être la position adoptée par la majorité des commissaires de la CLP⁹.

Toutefois, rappelons que l'article 27 de LATMP stipule : « à moins qu'elle (c'est-à-dire la négligence grossière et volontaire) entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique ». Dans ce cas, l'employeur pourrait sans doute plaider avec succès¹⁰ l'argument de la négligence grossière et volontaire, au stade de l'imputabilité. « L'employeur ne peut pas plaider la négligence grossière et volontaire, sauf en cas de décès ou d'atteinte permanente grave, lors d'une demande de transfert de l'imputation. Accepter qu'un employeur puisse seulement plaider la négligence grossière et volontaire, autre que celle ayant entraîné le décès ou une atteinte permanente grave, lors d'une demande de transfert d'imputation, viderait de son sens l'article 27 de la loi et créerait une injustice pour les autres employeurs »¹¹. (Nos soulignés)

L'INJUSTICE OU LES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES, RARES, INUSITÉES... VOILÀ LE BON ARGUMENT !

Depuis l'affaire *Ministère des transports et CSST précitée*, la jurisprudence majoritaire indique que le manque-

4. *Service ambulancier Pabok inc. (Re)*, 2006 CanLII 71026 (QC CLP).

5. *Groupe Jean Coutu PJC inc.*, 2014 QCCLP 6151.

6. *Albert et Toitures Trois Étoiles inc.*, 2009 QCCLP 8879.

7. *Sherbrooke Alignement Spécialités inc.*, 2012 QCCLP 4953.

8. *Sécurité Kolossal inc. et CSST-Montréal-3*, 2010 QCCLP 1917.

9. Voir également, à cet effet, *Montacier International inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 2015 QCCLP 1964; *Gourmand Nantel inc.*, 2014 QCCLP 967; *Sacopan inc.*, 2009 QCCLP 5339.

10. Voir le document « Orientations concernant l'imputation – Direction de l'actuariat et de l'imputation », Commission de la santé et de la sécurité du travail, 9 mai 2007.

11. *Sherbrooke Alignement Spécialités inc.*, précité note 7.

suite à la page 16 ►

ment d'un travailleur ou la négligence simple ne peut constituer une injustice à moins que les circonstances se qualifient d'extraordinaires, d'inusitées, de rares ou d'exceptionnelles. La simple négligence ou l'imprudence d'un travailleur ne constitue donc pas une injustice donnant ouverture à une demande de transfert de couts puisqu'elle n'est pas étrangère aux risques que doivent supporter les employeurs en général.

Par ailleurs, dans l'affaire *Société de l'assurance automobile du Québec*¹², une fourgonnette avait embouti un véhicule-école par l'arrière sans freiner ni ralentir : circonstances que le tribunal avait qualifiées d'extraordinaires, d'inusitées, de rares et d'exceptionnelles puisqu'il y avait eu contravention au Code de la sécurité routière, et un comportement imprudent de la part du tiers. L'employeur a donc obtenu un transfert d'imputation.

Dans l'affaire *Barrette-Chapais ltée*¹³, la Commission des lésions professionnelles (CLP) a jugé que le fait que le travailleur en assignation temporaire n'avait pas respecté ses limitations fonctionnelles avait eu pour effet d'obérer injustement l'employeur :

[21] De l'avis du tribunal, la manipulation d'une lourde charge dans les escaliers, sans aide, constitue une manœuvre téméraire. Dans le contexte d'une assignation temporaire et en présence d'une blessure affectant la région lombaire, même en rémission, cette manœuvre devient grossièrement une négligence.

[22] Cette négligence, directement responsable de la prolongation de la période de consolidation, correspond à une situation d'injustice au sens de l'article 326 de la loi.

LA NOTION D'« INJUSTICE » EST À « GÉOMÉTRIE VARIABLE »

L'INJUSTICE, UNE NOTION À « GÉOMÉTRIE VARIABLE »!

Voici un jugement récent¹⁴, parmi tant d'autres, qui, à mon avis, illustre bien que la notion d'« injustice » est à « géométrie variable ». Dans cette affaire, les faits sont simples : alors que le travailleur circulait avec son camion sur la voie publique, pour se rendre à un autre lieu de travail, son véhicule a traversé la voie inverse pour s'arrêter sur un roc. Sous le choc, le travailleur s'est blessé au dos. Il a été mis en arrêt de travail par son médecin. L'enquête a révélé : 1) que le travailleur s'était assoupi au volant de son véhicule; 2) que, contrairement à son collègue, il ne portait pas sa ceinture de sécurité; et 3) rien dans la preuve (et, à mon avis, ce détail est important) ne permettait de conclure que l'employeur avait imposé des conditions de travail hors de l'ordinaire ou qui expliquaient pourquoi le travailleur s'était assoupi au volant de son véhicule.

Pour l'employeur, même si un accident avec le camion faisait partie des « risques inhérents » au travail de camionneur, il n'en demeurerait pas moins que les circonstances, ayant joué un rôle déterminant dans la survenance du fait accidentel, revêtaient, à son avis, un caractère **extraordinaire, inusité, rare ou exceptionnel**. (Et parions que plusieurs d'entre vous seraient du même avis!)

Mais qu'en pense la CLP? Interprétant les circonstances en l'espèce, la CLP en arrive à une autre conclusion :

[60] En fait, la situation sous étude se compare avec celle où le couvreur ne porterait pas son harnais ou l'aurait détaché temporairement croyant que sur une courte distance, il ne s'expose pas à un risque. Il en serait de même d'un ouvrier qui ne porterait pas ses bottes de sécurité sur un chantier. Tout accident implique nécessairement un oubli, une distraction, le non-respect d'une consigne, le manque de formation, etc. Souvent, l'événement échappe au contrôle de l'employeur puisqu'il n'y a aucune implication, manquement ou faute de sa part. Cependant, tel que déjà mentionné, le régime d'indemnisation en est un sans faute [...] La demande de transfert d'imputation ne peut permettre de contourner ce principe à moins qu'il soit démontré des circonstances particulières qui répondent aux conditions déjà exposées.

[61] Puisqu'il n'a pas été établi que les manquements du travailleur débordent des circonstances habituellement rencontrées en semblables situations, alors que la fatigue au volant est l'une des causes d'accident de la route les plus courantes et l'omission de porter sa ceinture de sécurité accroît le risque de blessures plus graves, cela appuie la conclusion à l'effet que l'accident de la route dont a été victime le travailleur, n'est pas survenu dans des circonstances extraordinaires, inusitées, rares et/ou exceptionnelles, justifiant de qualifier la situation d'injustice.

Pourtant, dans un autre cas, soit l'affaire *CAST Terminal inc.*¹⁵, la Commission des lésions professionnelles a considéré que le fait que le travailleur se soit endormi échappait totalement au contrôle de l'employeur, que cet incident était intimement lié à la vie personnelle du travailleur et qu'on ne saurait présumer que c'est à la suite d'une longue journée de travail.

QUI NE TENTE RIEN N'A RIEN!

LA MORALE DE CETTE HISTOIRE

Qui ne tente rien n'a rien! Si vous croyez que vous avez suffisamment d'arguments pour démontrer que la négligence du travailleur revêt un caractère **extraordinaire, inusité, rare ou exceptionnel**, allez-y et osez demander un transfert d'imputation. En dépit du fait que la qualification du caractère extraordinaire ou exceptionnel demeure une question d'interprétation, sachez que plusieurs commissaires accordent raison à une demande de transfert d'imputation dans ces circonstances. C'est permis dans la loi. Il est « légitime » de le demander.

Mais, devant les tribunaux, vous aurez intérêt à le faire en respectant les principes jurisprudentiels reconnus. C'est pourquoi nous vous invitons à suivre notre formation intitulée : *Imputation des couts par la CSST*.

Il est également important de rappeler que l'employeur qui présente une demande de transfert d'imputation en vertu de l'article 326, al. 2, de la LATMP, doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la date de l'accident.

12. Société de l'assurance automobile du Québec, 2011 QCCLP 953 (CanLIJ).

13. 2012 QCCLP 2375.

14. Montacier International inc. et Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2015 QCCLP 1964.

15. CAST Terminal inc., CLP 250677-62-0412, 20 mai 2005, L. Boucher.