



LA « NÉGLIGENCE DU TRAVAILLEUR » : UN ARGUMENT ? OUI, SAUF QUE...

INFORMATION JURIDIQUE

Êtes-vous en mesure de compléter ce qui suit ?

L'article - - de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) est une e - - - - t - - - n au régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, puisque ce régime en est un de « r - - p - - a - - - - é s - - s f - - - e ».

Non, ce n'est pas vrai ! Vous donnez déjà votre *langue au chat* ? Pourtant celle-là, elle était vraiment facile. Bien sûr, les gestionnaires de dossiers connaissent la portée de l'article 27 de la LATMP¹, à l'effet qu'il s'agit bien d'une mesure d'exception à notre régime de « responsabilité sans faute ».

Alors, on continue à s'amuser ? Examinons l'argument de la « négligence » sous différents volets à l'aide d'un *quiz*.

Histoire de mettre un « peu de piquant », répondez à toutes les questions avant de regarder le solutionnaire.
Bon *quiz* !



M^e Maryline Rosan
B.A.A.

1. Art. 27, LATMP : « 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. »

QUESTION 1

Même s'il s'agit d'une mesure d'exception, les tribunaux ont, à quelques reprises, donné raison à un employeur qui contestait la réclamation du travailleur pour le motif que ce dernier avait fait preuve de négligence. Toutefois, pour convaincre le tribunal, l'employeur avait le fardeau de prouver quatre éléments (ou conditions). Lesquels ?

QUESTION 2

Dans quelle(s) circonstance(s) la lésion du travailleur serait quand même acceptée, et ce, malgré la démonstration de ces éléments ?

QUESTION 3

Donnez au moins cinq différentes situations (dans différents contextes) où le tribunal a déjà reconnu être en présence d'une situation de « négligence grossière et volontaire », appliquant de ce fait l'article 27 de la LATMP et déclarant que la blessure subie ne constitue pas une *lésion professionnelle*.

(Mais non, ne vous stressiez pas, nous ne vous demandons pas de consacrer des heures pour analyser de la jurisprudence. Répondez selon vos connaissances.)

QUESTION 4

Aux yeux des tribunaux, la preuve claire d'un comportement imprudent et volontaire ou d'une erreur de jugement volontaire du travailleur suffit pour faire la démonstration d'une *négligence grossière et volontaire*, au sens de l'article 27 de la LATMP.

- a) Vrai
- b) Faux
- c) Ni vrai ni faux. Bien au contraire !

QUESTION 5

Pour prouver que le travailleur a fait preuve de *négligence grossière et volontaire*, l'employeur doit démontrer que l'employé a des *tendances suicidaires* ou *qu'il s'est automutilié volontairement*.

- a) *Hummm, c'est plutôt vrai !*
- b) *Mais non, voyooooons. Faut pas exagérer. C'est plutôt faux !*
- c) *Heuuuuuu, bien moi, j'dirais que ça dépend du commissaire.*

QUESTION 6

Un employeur peut-il demander un « transfert d'imputation » pour le motif que l'imputation de cet accident aurait pour effet de l'« obérer injustement » ?

- a) *Obé... quoi ?*
- b) Oui, car imputer un employeur à la suite d'un accident du travail causé par de la négligence grossière et volontaire serait une injustice.
- c) *Ça dépend ! Avant de répondre, je préfère consulter la jurisprudence.*

QUESTION 7

Dans le contexte d'une poursuite pénale, pourquoi les tribunaux rejettent-ils généralement l'argument de la simple négligence du travailleur dans le cadre d'une défense de *diligence raisonnable* soulevée par l'employeur ?

QUESTION 8

Dans quelles circonstances un employeur pourrait-il faire valoir, avec succès, l'argument de la négligence du travailleur, dans le contexte d'une défense de *diligence raisonnable* ?

Question 1

1) La preuve d'une négligence 2) que cette négligence est grossière 3) et volontaire 4) et que la lésion est survenue uniquement pour cette raison. Ces éléments sont clairement stipulés à l'article 27 de la LATMP.

Question 2

La lésion du travailleur sera reconnue, malgré la démonstration des quatre éléments, si elle entraîne le décès du travailleur ou lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique. Cette exception est clairement stipulée dans le libellé de l'article 27 de la LATMP.

Question 3

- 1) Une blessure qui survient en raison de l'intoxication volontaire du travailleur (alcool ou drogue).
- 2) Un travailleur qui fait fi de l'opinion de son médecin et qui s'expose à aggraver sa situation, par exemple en exerçant des fonctions incompatibles avec ses limitations fonctionnelles.
- 3) Il en est de même lorsque le travailleur reprend son travail pré-lésionnel, sachant qu'il s'expose à une nouvelle blessure.
- 4) Un travailleur qui passe outre à des règles fondamentales de sécurité ou à des directives précises de l'employeur².
- 5) Un travailleur qui, de sa propre initiative, utilise une méthode de travail non sécuritaire et qui, selon la preuve, est grossièrement déficiente ou inappropriée.
- 6) Une blessure qui survient en raison d'un geste de colère par le travailleur³.
- 7) Un travailleur victime d'une réplique après avoir agressé un collègue de travail ou un client.
- 8) Un travailleur qui participe à une compétition (non encouragée par l'employeur) et se blesse (ex. : camionneurs qui font une course avec leur camion).

Mais attention, au risque de le répéter, même si ces situations découlent d'une négligence grossière du travailleur, les tribunaux ont maintes fois refusé d'appliquer l'article 27 de la LATMP pour de telles situations, lorsque la négligence en question n'était pas nécessairement volontaire, ni obligatoirement la seule cause de la blessure.

Question 4

Réponse b)

Pour le tribunal, le comportement fautif du travailleur doit revêtir un caractère suffisamment grave et important pour que la faute ne puisse être qualifiée de simple. Celle-ci doit également résulter d'un acte volontaire et non d'un simple réflexe⁴.

Question 5

Réponse b)

Dans Commonwealth Plywood et Deslongchamps, 2005 CLP 274, un jugement étoffé et fort intéressant, le juge administratif Jean-François Clément s'exprime ainsi :

[188] *Le tribunal ne croit pas que la notion de négligence grossière et volontaire doive être interprétée comme équivalant à des tendances suicidaires ou à l'automutilation volontaire. En effet, en pareil cas, point n'est besoin de recourir à l'article 27 de la Loi puisqu'on devrait alors conclure à l'absence de*

lésion professionnelle à défaut d'événement imprévu et soudain mais en présence plutôt d'un événement prévu, souhaité et voulu, ce qui ne correspond aucunement aux exigences de la Loi.

[189] *Au surplus, on pourrait alors prétendre qu'il s'agit d'un acte ou geste personnel qui n'est pas survenu ni par le fait, ni à l'occasion du travail.*

[190] *C'est la négligence qui doit être grossière et volontaire et non pas la lésion ou l'accident qui en résulte.*

Question 6

Réponse c)

Selon la jurisprudence majoritaire, c'est au stade de l'admissibilité, et non de l'imputation, que doit être soulevée la négligence grossière et volontaire.

Ainsi, selon une récente décision⁵, l'employeur ne peut pas, par la suite, faire une demande de transfert pour le motif d'être obéré injustement, si l'argument de la négligence grossière et volontaire a été rejeté au stade de l'admissibilité.

Toutefois, dans le contexte d'une requête qui vise à faire **une demande de transfert d'imputation** en vertu de l'article 326, al. 2, LATMP (ne pas confondre avec une requête qui vise la contestation sur l'admissibilité d'une réclamation), l'employeur qui fait la démonstration *qu'il serait injuste* de lui imputer les coûts d'une *lésion professionnelle* causée par la négligence du travailleur serait, selon la jurisprudence majoritaire, justifié de demander un transfert d'imputation.⁶

Question 7

L'employeur a l'obligation de prévenir les lésions professionnelles. Or, d'un point de vue prévention, **la « négligence » est un comportement prévisible**. Par conséquent, les tribunaux disent qu'un employeur qui fait preuve de « diligence raisonnable » doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir les comportements négligents, notamment par la sensibilisation, la formation, l'entraînement et la supervision appropriée des travailleurs. Cette supervision implique forcément l'exercice du devoir d'autorité.

Si, dans votre réponse, vous avez ajouté ce qui suit, là vraiment, ça nous impressionne !

« [...] d'ailleurs, selon la *Cour suprême du Canada*, un employeur doit protéger les travailleurs contre leur propre faute ».

Et si, de plus, vous avez précisé que ce principe a été reconnu dans la célèbre cause la **Reine c. Sault Sainte-Marie, (1978) 2RCS1299**, là vous êtes vraiment, mais vraiment renversant !

Question 8

Si l'employeur est en mesure de démontrer que le comportement du travailleur en est un de négligence grossière et volontaire, et que les gestes de ce dernier ont été posés à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour en prévenir la commission, il ne devrait pas hésiter à soulever l'argument de la négligence du travailleur dans le cadre de sa défense de diligence raisonnable.⁷

En fait, les arguments liés à la **défense d'imprévisibilité** se trouvent au cœur des arguments à soulever dans le cadre d'une défense de diligence raisonnable.⁸

2. Voir Gestion Hunt Groupe Synergie inc. et Malonga, 2014 QCCLP 373 (CanLII).

3. Voir : Technologies Veyance Canada (Granford) et Perras, 2013 QCCLP 4398.

4. Voir : Maxi-Paysage inc. et Gingras, 2012 QCCLP 409; Constructions E.D.B. inc. et Cloutier, 2008 QCCLP 3840.

5. Gourmand Nantel inc, 2014 QCCLP 967. Voir également : Sécurité Kolossal inc., 2010 QCCLP 1917.

6. Voir, à ce sujet : Coopérative forestière Bas St-Maurice, 2014 QCCLP 1020; Jardins du Haut St-Laurent (1990) enr., 2013 QCCLP 6225.

7. Art. 239, LSST.

8. Lire, à cet effet : Commission de la santé et sécurité du travail c. Terexcavation Grant inc., 2013 QCCQ 10531.