

MODIFICATIONS AUX ORIENTATIONS DE LA CSST EN MATIÈRE D'IMPUTATION

Le 17 mai dernier, la CSST a déposé au conseil d'administration des modifications à ses orientations au regard de l'imputation. Ces modifications ont trait aux articles 326, alinéa 2 (obéré injustement), 327 (application d'un délai) et 329 (travailleur déjà handicapé) de la LATMP et font suite à une analyse de la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles (CLP). Ces modifications ont été entérinées par le comité de direction de la CSST à sa rencontre du 8 mai 2007.

Examinons plus en détail les modifications touchant chacun des articles :

Article 326, alinéa 2 (obéré injustement)

La notion d'obérer injustement a toujours signifié pour la CSST « endetter ou accabler de dettes de façon substantielle ou significative, et ce, injustement ». La CLP trouvant cette interprétation trop restrictive a retenu plutôt la notion « d'injustice » sans toutefois la définir clairement.

La CSST a identifié alors des cas types où la jurisprudence est à peu près unanime afin de retenir ces nouvelles orientations. Quelles sont-elles?

Une blessure ou une maladie qui est survenue uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en a été victime et qui a été admise comme une lésion professionnelle parce qu'elle a entraîné le décès du travailleur ou qu'elle a entraîné une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique (art. 27 LATMP);

La maladie intercurrente prolonge la période de consolidation et a eu un impact significatif sur le coût de la lésion (pour la CSST, il y a un impact significatif lorsque la maladie dure plus de sept (7) jours consécutifs et qu'elle prolonge la période de consolidation d'au moins 20 %);

L'assignation temporaire est interrompue en raison de motifs personnels au travailleur et indépendants de sa volonté et cette interruption a eu un impact sur le coût de la lésion (pour la CSST, il y a un impact significatif lorsque la période d'arrêt de l'assignation temporaire dure plus de sept (7) jours et qu'elle correspond à au moins 20 % de la période totale).

Article 327 (application d'un délai)

La position de la CSST au regard de l'article 327 LATMP est qu'elle a pris une décision d'imputation en première instance en vertu de l'article 326 LATMP et que pour disposer d'une demande de l'employeur, elle applique les conditions et délais prévus au *Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations* (délai de six (6) mois).

La position de la CLP est qu'il n'existe aucun délai imposé à l'employeur pour soumettre une telle demande.

Dorénavant, la CSST travaillera à clarifier dans ses communications que les critères de l'article 327 ont été pris en compte dans ses décisions initiales. D'ici là, elle n'invoquera plus la question du délai lors d'une demande de désimputation mais démontrera plutôt que la personne a été considérée incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle sa lésion s'est manifestée.

Article 329 (travailleur déjà handicapé)

Depuis 2001, la CSST s'est ajustée à la jurisprudence de la CLP et ne demande plus la preuve d'un handicap s'étant manifesté antérieurement à la lésion professionnelle. Par contre, il existe toujours une divergence dans l'appréciation de la déviation par rapport à la norme biomédicale. Cette norme biomédicale fait référence à l'état habituel d'une personne en fonction de l'âge, du sexe, etc. et peut correspondre à la moyenne des cas constatés. Toutefois, cette norme n'a jamais été définie, ni par la CLP ni nulle part ailleurs.

La CSST a donc décidé de se doter d'une norme biomédicale et de définir ce qui constitue une déviation par rapport à une telle norme. Elle l'utilisera par la suite de façon uniforme dans tous les dossiers similaires.

Finalement, dans les cas d'habitudes tabagiques constituant un handicap au sens de l'article 329 LATMP, la CSST est à élaborer une méthode, en collaboration avec le comité des maladies pulmonaires professionnelles, afin de déterminer le pourcentage à imputer au dossier de l'employeur.

*Par M^e Robert Borduas
Vice-président – Santé et sécurité du travail
rborduas@cpq.qc.ca*