

## Actualité juridique

### **Une décision du Tribunal administratif du travail aux conséquences positives sur le règlement des litiges découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

---

**Octobre 2016**

**Droit de l'emploi et du travail**

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>1</sup> (la « LATMP ») prévoit qu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à l'assistance médicale que requiert son état en raison de cette lésion. La loi prévoit à cet égard que le coût de cette assistance médicale est à la charge de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »), et non pas du travailleur victime de la lésion professionnelle. De plus, il à noter que la « CNESST » rembourse au travailleur, sur production de pièces justificatives, les frais de déplacement et de séjour engagés pour recevoir ces soins.

Une fois la lésion professionnelle consolidée, et ce, sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles, la lésion est alors guérie, et l'assistance médicale n'est ainsi plus requise. En conséquence, la CNESST cesse d'assumer les coûts reliés à des soins de santé, et évidemment, de rembourser les frais de déplacement engagés pour recevoir ces soins désormais inutiles.

Cela ayant été dit, que se passe-t-il lorsque le tribunal conclut que la lésion professionnelle est consolidée sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles depuis plusieurs mois, alors que le travailleur s'est vu prescrire des soins de santé bien au-delà de la date de guérison déterminée par le tribunal? Plus précisément, qu'advient-il alors des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement ayant été pris en charge par la CNESST? Le travailleur doit-il rembourser ces montants à la CNESST?

Cette question, loin d'être inusitée, se pose notamment lorsque le Tribunal administratif du travail, qui est chargé de trancher les affaires découlant de l'application de la LATMP, entérine un accord survenu entre un travailleur et son employeur en vue de régler un ou des litiges les opposant. En effet, ces parties peuvent convenir, au moyen de tels accords, d'une date de consolidation, sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles, qui soit antérieure aux derniers soins prescrits au travailleur. Sans entrer dans les détails de la mécanique du financement du régime d'indemnisation et de prévention des lésions professionnelles, il est à noter que la rétroaction d'une date de consolidation d'une lésion professionnelle constitue un enjeu important pour un employeur qui tente d'alléger son dossier d'expérience à la CNESST (lequel fonctionne en quelque sorte comme un dossier d'assurance).

Récemment, dans l'affaire *Brevil et Hôtel Faubourg Montréal*<sup>2</sup>, la juge administrative Racine a été appelée à décider de cette question. Plus précisément, dans cette affaire, la CNESST réclamait un remboursement des prestations susmentionnées à une travailleuse alors qu'un accord entériné par le tribunal avait eu pour effet de faire rétroagir la date de consolidation de la lésion sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles. La juge administrative, se prêtant à une analyse des articles pertinents de la LATMP, s'est alors dit d'avis que cette loi ne prévoit pas le remboursement des prestations d'assistance médicale ou le remboursement de frais de déplacement. En effet, selon la juge administrative, cette loi à caractère social, dont le but est la réparation des lésions professionnelles et des

conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires, permettrait plutôt de conserver ces prestations déjà fournies. La juge a ainsi conclu que la travailleuse n'avait pas à rembourser les montants revendiqués par la CNESST.

Tel qu'il est mentionné précédemment, cette situation pourrait également découler d'une décision rendue par le Tribunal administratif du travail concluant à une date de consolidation, sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles, antérieure aux derniers traitements reçus par un travailleur. Nous précisons que ce scénario se produirait en l'absence d'entente de règlement entre les parties, lesquelles auraient plutôt débattu du ou des litiges les opposant devant le tribunal. Dans un tel contexte, le tribunal pourrait même possiblement conclure qu'un travailleur n'a tout simplement pas été victime d'une lésion professionnelle si l'admissibilité de la lésion fait l'objet d'un litige. Selon le raisonnement de la juge administrative Racine, bien que le travailleur aurait alors reçu des traitements sans même jamais avoir été victime d'une lésion professionnelle au sens de la loi, la CNESST ne pourrait pas pour autant requérir un remboursement des coûts d'assistance médicale et des frais de déplacement.

## Conséquences pratiques de cette décision

L'interprétation de la LATMP mise de l'avant dans cette affaire a comme effet de faciliter la conclusion de règlements à l'amiable des litiges découlant de l'application de cette loi. En effet, cette décision élimine une possible préoccupation des travailleurs, lesquels pourraient être réticents à consentir à une telle entente, de peur que la CNESST leur réclame un remboursement des coûts d'assistance médicale et des frais de déplacement postérieurs à la date de consolidation, sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles, établie à l'intérieur de l'entente.

De plus, le raisonnement du Tribunal administratif du travail dans cette affaire permet d'éviter de nombreuses incongruités pratiques découlant de la position avancée par la CNESST à l'effet que les prestations susmentionnées peuvent faire l'objet d'un remboursement. À titre d'exemple, il est à noter qu'un travailleur qui omet ou refuse de se soumettre à un traitement médical que le médecin traitant estime nécessaire, verra son indemnité de remplacement de revenu suspendue ou réduite. Comment ainsi concilier une telle demande de remboursement de la CNESST avec le fait qu'un travailleur, en principe de bonne foi, se soit tout simplement conformé au traitement médical recommandé par les professionnels de la santé, et ce, sous peine d'une réduction de son indemnité de remplacement de revenu!

Comme la CNESST a intenté un recours en révision judiciaire à la Cour supérieure du Québec de la décision de la juge administrative Racine, nous vous tiendrons informés des suites de cette question d'importance.

Carl Trudeau

## Notes

<sup>1</sup> RLRQ c. A-3.001.

<sup>2</sup> 2016 QCTAT 4306, pourvoi en contrôle judiciaire, 2016-08-12 (C.S.), 500-17-095141-167.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Catherine Pronovost</b>	Montréal	+1 514.847.6068	<a href="mailto:catherine.pronovost@nortonrosefulbright.com">catherine.pronovost@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Carl Trudeau</b>	Montréal	+1 514.847.6084	<a href="mailto:carl.trudeau@nortonrosefulbright.com">carl.trudeau@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Gilles Rancourt</b>	Québec	+1 418.640.5036	<a href="mailto:gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com">gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.