

# Les impacts d'un congédiement sur les mécanismes de partage et de transfert de coûts ouverts à l'employeur en vertu de la LATMP : resserrement des critères

02 mars 2018

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ci-après « LATMP ») prévoit que le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle est imputé à l'employeur au service duquel était le travailleur au moment de la survenance de l'accident du travail. Or, la LATMP prévoit également des mécanismes qui permettent à l'employeur de demander à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, division santé et sécurité du travail (ci-après la « CNESST »), de transférer ou partager les coûts qui sont imputés à son dossier.

Le congédiement d'un travailleur peut avoir de nombreux impacts sur la gestion d'une lésion professionnelle et plus particulièrement sur les coûts entraînés suite à ce congédiement. D'abord, puisque le travailleur congédié ne peut plus être assigné temporairement, il aura droit à la reprise du versement de l'indemnité de remplacement du revenu, jusqu'à ce qu'une décision de capacité soit rendue. Par la suite, si le travailleur congédié conserve des limitations fonctionnelles l'empêchant de reprendre son emploi prélésionnel, l'employeur ne sera évidemment pas en mesure de le réassigner dans un autre poste au sein de l'entreprise. Si le travailleur ne conserve aucune limitation fonctionnelle et que le droit de retour au travail est expiré, le travailleur pourrait avoir droit à une année entière de recherche d'emploi pleinement compensée.

Puisque les coûts liés à une lésion professionnelle, suite au congédiement du travailleur blessé, peuvent donc considérablement augmenter et, tout dépendant du régime de cotisation de l'employeur, entraîner une augmentation de la cotisation perçue par la CNESST, il est important pour les employeurs de se prévaloir, si possible, des mécanismes de transfert ou de partage de coûts prévus à la LATMP.

Toutefois, la jurisprudence récente semble resserrer l'étau et rendre plus difficile l'octroi d'un transfert ou d'un partage de coûts en lien avec le congédiement d'un travailleur. Les employeurs doivent donc être bien informés des derniers développements, afin que la décision de congédier un travailleur blessé soit prise de façon éclairée et en toute connaissance de l'impact financier que le congédiement pourrait entraîner et finalement des difficultés qui pourraient être rencontrées afin d'obtenir un transfert ou un partage de coûts.

## i. Le transfert de coûts

Le premier mécanisme dont les employeurs peut se prévaloir suivant un congédiement d'un employé blessé est un transfert de coûts en vertu de l'article 326 de la LATMP. Cette disposition permet à l'employeur de transférer les coûts des prestations imputées à son dossier découlant d'un congédiement, puisqu'il serait injuste pour l'employeur de supporter ces coûts.<sup>1</sup> De façon générale, pour qu'un congédiement donne ouverture au mécanisme prévu à l'article 326 de la LATMP, le congédiement ne doit pas résulter de la simple discrétion et volonté de l'employeur, qu'il soit fondé sur une cause juste et suffisante et qu'il soit conforme aux politiques de l'entreprise en pareil cas, ainsi qu'au droit du travail et de l'emploi.

Or, l'étude de la jurisprudence nous permet de constater qu'il n'est pas systématiquement reconnu qu'un congédiement pour une cause juste et suffisante constitue une injustice au sens de l'article 326 de la LATMP. Un transfert de coûts n'est donc pas automatiquement accordé dès lors qu'un travailleur a fait l'objet d'un congédiement pour une cause juste et suffisante.

À cet effet, dans l'affaire WEC Tours Québec inc. et CNESST<sup>2</sup>, le tribunal administratif du travail (le « Tribunal ») a refusé d'accorder un transfert de coûts à un employeur qui avait congédié un travailleur pour retards et manque d'assiduité. Selon le Tribunal, le congédiement, qu'il ait été ou non justifié, relevait d'une décision de l'employeur et en congédiant le travailleur, l'employeur avait lui-même décidé de mettre fin à l'assignation temporaire. Dans les circonstances, le Tribunal a conclu que l'employeur ne pouvait invoquer que d'être privé du droit d'assigner temporairement le travailleur était injuste, puisque l'employeur s'était lui-même privé de cette opportunité en congédiant ce dernier. Par contre, tout en refusant la demande de l'employeur sous l'article 326 de la LATMP, le juge administratif a soumis que l'employeur aurait pu demander à la CNESST de suspendre les indemnités versées au travailleur en vertu de l'article 142 de la LATMP. Cette disposition permet de réduire ou suspendre les indemnités payées à un travailleur qui, entre autres, omet ou refuse de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement ou qui fait de fausses déclarations quant à son état de santé.

Ceci étant dit, tout dépendant des circonstances du congédiement, l'employeur devrait demander une suspension des indemnités en vertu de l'article 142 de la LATMP en plus d'un transfert en vertu de l'article 326 de la LATMP, et ce, afin de couvrir tous les angles et s'assurer de sauvegarder tous ses droits en lien avec le congédiement. Nous profitons d'ailleurs de l'occasion afin de vous rappeler que, tel que traité dans un article récent<sup>3</sup>, la demande de transfert en vertu de l'article 326 de la LATMP doit être déposée à la CNESST dans un délai d'un (1) an suite audit congédiement.<sup>4</sup>

## ii. La demande de partage de coûts

Dans un autre ordre d'idée, un employeur peut également déposer une demande de partage de coûts en vertu de l'article 329 de la LATMP, et ce, si le travailleur blessé était déjà porteur d'un handicap au moment de la survenance de la lésion professionnelle. Le coût des prestations peut alors être partagé, en totalité ou en partie, avec les employeurs de toutes les unités.

Nous vous rappelons que plusieurs éléments doivent être pris en compte afin d'obtenir un partage de coûts, incluant l'impact du handicap sur la survenance de la lésion professionnelle, la durée de la période de consolidation, l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles maintenues par le travailleur et finalement la procédure de réadaptation dont le travailleur a bénéficié. Ce qui nous intéresse dans le cadre du

présent article est la procédure de réadaptation dont le travailleur peut bénéficier, et ce, suite à un congédiement.

En ce qui a trait au pourcentage du partage qui peut être accordé, il est notamment bien établi par la jurisprudence que lorsque le handicap du travailleur entraîne une prolongation de la période de consolidation, un partage de coût de l'ordre de 90 pour cent à l'ensemble des employeurs peut être accordé, alors que lorsque d'autres conséquences s'ajoutent à la prolongation de la période de consolidation, le partage de coût à l'ensemble des employeurs peut alors être de l'ordre de 95 pour cent.

Toutefois, il a récemment été décidé que les conséquences qui s'ajoutent à la prolongation de la période de consolidation et qui sont également en lien avec le congédiement d'un employé (qu'il ait été fait pour un motif sérieux ou non), que l'employeur ne peut bénéficier d'un partage qui tiendrait en compte des conséquences en lien notamment avec le congédiement.

En effet, Le Tribunal s'est récemment prononcé sur cette question dans l'affaire Moules & plastiques Vif Itée.<sup>5</sup> Plus précisément, l'employeur demandait l'obtention d'un partage de coûts à l'ensemble des employeurs de l'ordre de 99 pour cent, notamment en raison de la procédure de réadaptation dont avait bénéficié le travailleur. Le travailleur en question dans cette affaire avait été congédié durant la période de consolidation, empêchant ainsi sa réintégration au sein de l'employeur et lui permettant de bénéficier d'une période de réadaptation et donc d'obtenir des indemnités de remplacement du revenu pour une période d'un (1) an après la détermination de sa capacité. N'eût été de son congédiement, le travailleur aurait pu réintégrer son emploi prééminent au lieu de percevoir des indemnités de remplacement du revenu.

Ainsi, considérant que la prolongation au droit à l'indemnité de remplacement du revenu dans le cadre de la réadaptation était attribuable au fait de l'employeur uniquement, le Tribunal a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'en tenir compte dans l'évaluation des conséquences reliées au handicap dont le travailleur était porteur. Le Tribunal a donc accordé un partage de l'ordre de 90 pour cent à l'ensemble des employeurs.

La différence monétaire entraînée par l'obtention d'un partage de coûts de l'ordre de 90 pour cent ou de 95 pour cent à l'ensemble des employeurs peut être très importante, tout dépendant du régime de cotisation de l'employeur en question.

Ainsi, un employeur désirant mettre fin à l'emploi d'un travailleur blessé et ayant un handicap préexistant pouvant donner ouverture à un partage de coûts doit désormais considérer que les conséquences qui s'ajoutent à la prolongation de la période de consolidation et qui sont en lien avec le congédiement pourraient ne pas être prises en compte dans le cadre du partage de coûts.

En conclusion, avant de procéder au congédiement d'un employé blessé et bénéficiant des avantages de la LATMP, les employeurs doivent penser aux conséquences monétaires entraînées par ce congédiement et aux mécanismes qui pourront être appliqués afin de réduire au maximum les coûts à leur dossier CNESST.

<sup>1</sup> Voir notamment l'affaire Branchaud Signature Inc. et CNESST-Outaouais (2016 QCTAT 3829) dans laquelle un employé qui était en assignation temporaire a été congédié pour avoir volé un objet appartenant à son employeur. Le tribunal administratif du travail a appliqué l'article 326 de la LATMP, considérant qu'il était injuste pour l'employeur de supporter les coûts liés à l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, à partir de la date du congédiement du travailleur.

<sup>2</sup> 2016 QCTAT 2686

<sup>3</sup> Décision Supervac : La Cour d'Appel de prononce!

<sup>4</sup> CNESST c. 9069-4654 Québec inc. et CLP, 2018 QCCA 95

<sup>5</sup> 2017 QCTAT 5521

**Par**

Maude Longtin

**Services**

Travail et emploi

---

**BLG | Vos avocats au Canada**

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](http://blg.com)

**Bureaux BLG**

**Calgary**

Centennial Place, East Tower  
520 3rd Avenue S.W.  
Calgary, AB, Canada  
T2P 0R3  
  
T 403.232.9500  
F 403.266.1395

**Ottawa**

World Exchange Plaza  
100 Queen Street  
Ottawa, ON, Canada  
K1P 1J9  
  
T 613.237.5160  
F 613.230.8842

**Vancouver**

1200 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, BC, Canada  
V7X 1T2  
  
T 604.687.5744  
F 604.687.1415

**Montréal**

1000, rue De La Gauchetière Ouest  
Suite 900  
Montréal, QC, Canada  
H3B 5H4  
  
T 514.954.2555  
F 514.879.9015

**Toronto**

Bay Adelaide Centre, East Tower  
22 Adelaide Street West  
Toronto, ON, Canada  
M5H 4E3  
  
T 416.367.6000  
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir souposé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à [desabonnement@blg.com](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.