

Introduction au financement des lésions professionnelles et au licenciement collectif

Jeudi 26 janvier 2023

Conférencières



Sarah-Émilie Dubois

Avocate principale, Droit du travail

+1 514 878 8824

sarah-emilie.dubois@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate principale, Droit du travail

+1 514 878 8859

camille.paradis-loiselle@dentons.com

Quelques informations d'ordre général

Ce webinaire est enregistré. L'enregistrement et les documents pertinents seront distribués après l'événement.

Formation dont l'admissibilité a été confirmée par le Barreau du Québec aux fins de la formation continue pour une durée de 1 heure.

Vous avez des questions? Contactez nous directement ou soumettez-les dans la boîte de discussion « Q&A » au bas de votre écran. Nous ferons de notre mieux pour y répondre si le temps nous le permet.

Licenciement collectif



- 1 Définition du licenciement collectif au Québec
- 2 Licenciement, congédiement et mise à pied
- 3 La notion d'établissement
- 4 Les employés visés par un licenciement collectif
- 5 Les obligations qui incombent aux employeurs
- 6 La procédure à suivre par l'employeur
- 7 Force majeure et événement imprévu
- 8 Dommages moraux

Qu'est ce qu'un licenciement collectif au sens de la *Loi sur les normes du travail*?

La *Loi sur les normes du travail* définit la notion de licenciement collectif à son article 84.0.1.

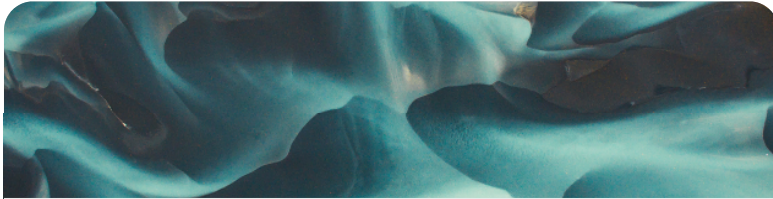
84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

Il y a donc un licenciement collectif quand un employeur :

- met fin à l'emploi de 10 salariés ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois
- met à pied plus de 10 salariés dans un même établissement pour une période temporaire de plus de 6 mois sur une période de 2 mois

Une entreprise peut procéder à un licenciement collectif pour diverses raisons, incluant notamment des raisons d'ordre économique ou technologique.

Licenciement, congédiement et mise à pied



Licenciement

Le licenciement est la fin définitive du lien d'emploi entre un travailleur et son employeur. L'employeur licencie un travailleur quand il n'a plus besoin de ses services pour des raisons :

- ❑ **économiques**, comme des difficultés financières
- ❑ **organisationnelles**, comme une restructuration d'entreprise ou une réorganisation des tâches
- ❑ **techniques**, comme des innovations technologiques



Congédiement

Le congédiement survient quand un employeur, dans le cadre de l'exercice de son droit de gestion, met fin à l'emploi d'un travailleur de façon définitive pour des raisons disciplinaires ou liées à sa capacité d'exécuter ses tâches.



Mise à pied

La mise à pied suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur pour des raisons d'ordre économique, organisationnel ou technique. La personne peut être rappelée au travail. Le lien d'emploi est donc maintenu durant la mise à pied.

La notion d'établissement

Le terme « établissement » n'est pas défini dans la *Loi sur les normes du travail*. Il faut donc se tourner vers la jurisprudence pour mieux en comprendre les tenants et aboutissants.

- *Commission des normes du travail c. 2970-7528 Québec inc. (Vente d'autos H. Grégoire)*, 2011 QCCQ 13051
- ❑ L'établissement est un lieu physique où l'employeur effectue ses activités, en tout ou en partie. Pour distinguer la simple bâtisse, la composante matérielle, de l'établissement, il faut se référer à un élément intellectuel, soit son utilisation avec d'autres sous une certaine unité de gestion, au premier niveau d'exécution ou aux fins d'une partie identifiable et distinguable des objectifs de l'employeur. Certes la localisation physique distincte est indicative d'un seul établissement, mais deux ou plusieurs bâtisses peuvent ne former qu'un seul établissement pourvu qu'ils aient ensemble une intégration suffisante de leur utilisation, une corrélation (sic) de leurs objectifs pour servir les buts poursuivis par l'employeur.
- ❑ Il est essentiel de procéder à un examen minutieux de l'organisation et du fonctionnement d'une entreprise pour conclure à l'existence d'un ou de plusieurs établissements.
- ❑ Il revient à l'employeur de prouver que l'une de ses succursales est un établissement au sens de l'article 84.0.1 L.N.T. et que le salarié ne fait pas partie de cet établissement, mais plutôt d'un autre.

Quels sont les employés inclus dans la notion de licenciement collectif?

84.0.2. N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif un salarié :

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° visé à l'article 83 de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1);
- 4° qui a commis une faute grave;
- 5° visé à l'article 3

L'article 3 mentionné au paragraphe 5 exclut notamment les cadres supérieurs de l'application d'un licenciement collectif.

Les obligations qui incombent aux employeurs

La procédure de licenciement collectif impose des obligations à l'employeur :

- L'employeur doit maintenir le salaire des salariés, le régime d'assurances collectives ainsi que le régime de retraite pendant le délai de préavis.
- Au moment du licenciement collectif, ou lors de la paye régulière qui le suit, l'employeur doit remettre aux travailleurs toutes les sommes qui leur sont dues, comme le salaire, les montants liés aux heures supplémentaires et l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %).
- Il doit également faire parvenir un avis à différentes entités dans les délais établis par la *Loi sur les normes du travail*.

La procédure à suivre par l'employeur

1. Envoyer un avis de licenciement collectif au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
 2. L'employeur doit afficher l'avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.
 3. L'employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).
 4. L'employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif, le cas échéant, à l'association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement.
 5. Envoyer les avis de cessation d'emploi individuelle
- Licenciement collectif de 50 travailleurs et plus
- ❑ Quand le nombre de travailleurs concernés par un licenciement collectif est de 50 ou plus, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut demander à l'employeur de participer à la formation d'un comité d'aide au reclassement. Le Ministre peut également offrir une contribution financière à l'employeur pour les coûts de fonctionnement du comité.

Quels sont les délais pour transmettre l'avis?

Délai entre l'avis et le départ lors d'un licenciement collectif

Nombre de travailleurs concernés	Délai entre l'avis et le départ des travailleurs
10 à 99 travailleurs	8 semaines
100 à 299 travailleurs	12 semaines
300 travailleurs et plus	16 semaines

Modification du délai une fois l'avis de licenciement collectif envoyé au Ministre?

- L'arbitre de grief dans la décision *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP, section locale 136) c Papiers de publication Kruger inc.*, 2013 CanLII 20177 (QC SAT) a procédé à une révision de la jurisprudence sur la mise à jour d'un avis au Ministre.
- ❑ La Loi ne prévoit pas expressément le droit et la manière de mettre à jour un avis ou de reporter un licenciement collectif dont le Ministre a déjà été avisé.
- ❑ Le licenciement collectif n'a pas nécessairement lieu à une date précise, mais peut s'échelonner sur une période plus ou moins longue. La définition même de la notion de licenciement collectif réfère aux licenciements de salariés sur une période de deux mois consécutifs. Comme l'employeur n'a pas à fournir le nom des salariés visés, il n'a pas non plus à informer le Ministre de toutes et chacune des dates de licenciement individuel.
- ❑ Au surplus, en n'imposant pas à l'employeur l'obligation de déterminer la date exacte de licenciement, le législateur lui octroie une certaine marge de manœuvre opérationnelle. Ainsi, l'employeur peut s'ajuster aux circonstances et ainsi devancer ou reporter un licenciement collectif sans avoir à reprendre le processus au complet dans la mesure, évidemment, où la date effective de licenciement a lieu dans les limites raisonnables de la date prévue qu'il a annoncée. Il ne servirait à rien d'énoncer une date quelconque sans lien avec la réalité sauf peut-être d'éviter l'application de la loi. Il va de soi qu'une telle action serait alors contraire à l'esprit de la loi. La loi n'interdit pas non plus à un employeur de mettre un premier avis à jour soit en avançant ou en reportant le licenciement collectif dans la mesure où cette mise à jour respecte les exigences légales et réglementaires.

Force majeure et événement imprévu

➤ L'article 84.05 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que l'employeur qui ne peut pas respecter les délais d'avis en raison d'une force majeure ou d'un événement imprévu doit donner un avis de licenciement collectif au Ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

84.0.5. En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois, mais qui excède ce délai.

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.

La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères, alors que l'événement imprévu fait référence à ce qu'une personne raisonnable aurait pu anticiper. Le critère de force majeure est donc plus restrictif.

Comment la notion de force majeure et d'événement imprévu s'est-elle articulée dans le contexte de la pandémie de COVID-19?

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale du Québec, section locale 712 et Bombardier Aéronautique inc.* (grief syndical), 2022 QCTA 347

- ❑ Dans la présente affaire, l'arbitre a conclu qu'au moment où les licenciements ont été annoncés, soit au mois de juin 2020, la crise qui sévissait dans l'industrie de l'aéronautique ne pouvait vraisemblablement être prévue ou envisagée par une personne raisonnable, prudente et diligente. Le critère de l'imprévisibilité était donc rempli.
- ❑ L'arbitre a cependant estimé que la preuve administrée ne démontrait pas que l'employeur avait été dans l'impossibilité absolue de donner le préavis, de sorte que le critère de l'irrésistibilité n'était pas respecté.
- ❑ L'employeur n'a aucunement fait état qu'il lui était impossible de donner le préavis de licenciement prévu à compter du mois de juin 2020 ni que le paiement d'une indemnité de licenciement était de nature à mettre la viabilité de l'entreprise en jeu. C'est peut-être le cas, mais cette preuve n'a pas été faite.
- ❑ L'arbitre convient que le maintien des avantages sociaux pouvait être dispendieux. Toutefois, même si l'exécution de l'obligation est plus onéreuse, elle ne peut automatiquement être assimilée au critère d'irrésistibilité permettant de conclure à la force majeure.
- ❑ L'arbitre tranche donc que l'employeur ne pouvait pas bénéficier de l'exonération fondée sur la force majeure pour être dispensé de payer l'indemnité prévue à la LNT, mais qu'il peut en être dispensé en raison de l'exception d'événement imprévu.
- ❑ Cette approche soulève certains questionnements sur la démarche de l'arbitre. En effet, elle semble faire porter son analyse sur la capacité financière de l'employeur de verser l'indemnité requise ou de maintenir le lien d'emploi durant la durée du préavis. Toutefois, dans d'autres affaires, on semble plutôt mettre l'accent sur la possibilité pour l'employeur de déterminer si le licenciement durera plus de 6 mois et s'il a transmis l'avis au Ministre dès que cette impossibilité était levée.

3183441 Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), 2022 QCCA 808

- ❑ Dans cette affaire, l'employeur a été forcé de mettre fin à l'exploitation de son commerce d'alimentation à la suite d'une inondation causée par un refoulement d'égout découlant de précipitations et d'une crue des eaux exceptionnelle. À la suite de cet événement, il a mis temporairement à pied une quarantaine d'employés en leur indiquant qu'ils seraient rappelés au travail dès que possible. L'employeur ne leur a pas donné de préavis de fin d'emploi ni payé d'indemnité en tenant lieu. À l'issue de l'impasse avec le propriétaire du local quant aux travaux requis pour remettre les lieux en état, le bail commercial a été résilié. Dans les faits, les employés mis à pied n'auront jamais de nouvelles de leur employeur, lequel n'a par ailleurs jamais transmis l'avis de licenciement collectif au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- ❑ Selon la Cour d'appel, le fait que la mise à pied des employés ait été causée au départ par l'inondation, ce qui constitue une force majeure, ne relevait pas l'employeur pour autant de son obligation de transmettre l'avis de licenciement collectif au Ministère en vertu de l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*. L'employeur devait plutôt le donner dès qu'il lui était possible de le faire, ce qu'il n'a pas fait.

- ❑ N'ayant pas envoyé l'avis, l'employeur se voit imposer la sanction prévue à l'article 84.0.13.

Octroi de dommages moraux à la suite d'un licenciement collectif

- *Peintures industrielles Évotech c. Turmel*, 2017 QCCS 1375 (Appel rejeté)
- ❑ La Cour supérieure du Québec conclut que l'arbitre de grief avait agi dans le cadre de sa compétence en attribuant des dommages moraux aux salariés licenciés sans avertissement à la suite du déménagement par l'employeur de ses opérations de production en Ontario.
- ❑ L'arbitre de grief a condamné l'employeur à verser à chaque salarié licencié 1 000 \$ à titre de dommages moraux en plus de l'équivalent de trois semaines de salaire par année de service. Il convient de noter que ces sommes s'ajoutaient à l'indemnité de licenciement collectif de huit semaines et à l'indemnité additionnelle contenue à la convention collective.
- ❑ Selon l'arbitre, l'attribution de dommages moraux aux salariés était justifiée par le « caractère subit de leur congédiement »
- ❑ L'affaire Évotech met en cause le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre de grief d'accorder des dommages moraux à des salariés afin de compenser un préjudice qui n'est pas susceptible de réparation en nature. L'octroi de dommages moraux à la suite d'un licenciement collectif abrupt constitue une première.

Introduction au financement des lésions professionnelles



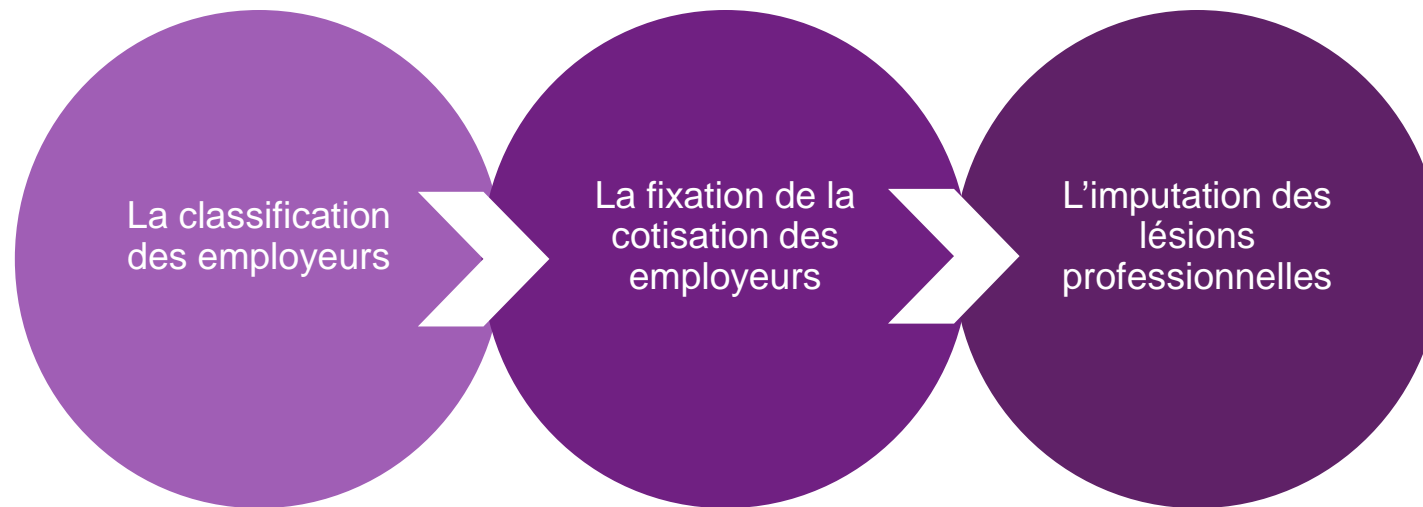
- 1 Cadre juridique en matière de financement et d'imputation des lésions professionnelles
- 2 Survol des divers modes de tarification des employeurs et de l'impact des lésions professionnelles sur ces modes de tarification
- 3 Exceptions au principe général d'imputation

Cadre juridique en matière de financement et d'imputation des lésions professionnelles

Cadre juridique en matière d'imputation des lésions professionnelles

- ❑ Le régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles est constitué sous forme d'un régime d'assurance collective obligatoire qui est financé dans son entièreté par les cotisations des employeurs.

Le financement de ce régime est formé de trois volets :



La classification des employeurs

- ❑ Chaque employeur est classé dans une ou plusieurs unités selon la nature de l'ensemble des activités qu'il exerce (art. 297 et 298 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP ») et art. 6 du *Règlement sur le financement*).
- ❑ L'objectif est que ce classement reflète le plus fidèlement possible les risques en matière de santé et sécurité au travail propres à une entreprise. Ainsi, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») ne tient compte que des activités que l'entreprise exerce réellement, les activités confiées en sous-traitance ne sont alors pas prises en compte aux fins de la classification.

Fixation de la cotisation

- ❑ La CNESST fixe annuellement la cotisation à payer par un employeur aux fins du financement du régime (art. 304 et ss. de la LATMP).
- ❑ Celle-ci est calculée en fonction des salaires déclarés par l'employeur conformément à l'article 291 et du mode de tarification auquel est assujetti l'employeur (art. 304 et ss. de la LATMP).

Imputation des lésions professionnelles

- ❑ Malgré que les sommes ainsi perçues soient indivisibles aux fins du paiement des prestations, la CNESST a l'obligation :
 - de tenir des comptes distincts pour chaque employeur; et
 - de tenir compte de l'expérience associée au risque de lésions professionnelles dans la détermination des cotisations à payer.

- ❑ Ainsi, les coûts d'une lésion professionnelle sont imputés au dossier de l'employeur identifié (art. 282 et ss. de la LATMP).

Imputation des lésions professionnelles

Principe général

Accident du travail - Art. 326 LATMP

326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Maladie professionnelle - Art. 328 LATMP

328. Dans le cas d'une maladie professionnelle, la Commission impute le coût des prestations à l'employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer cette maladie.

Si le travailleur a exercé un tel travail pour plus d'un employeur, la Commission impute le coût des prestations à tous les employeurs pour qui le travailleur a exercé ce travail, proportionnellement à la durée de ce travail pour chacun de ces employeurs et à l'importance du danger que présentait ce travail chez chacun de ces employeurs par rapport à la maladie professionnelle du travailleur.

Imputation des lésions professionnelles

- ❑ Le total des coûts imputés à un employeur permet à la CNESST d'établir l'expérience d'un employeur qui sera par la suite utilisée pour déterminer la cotisation de ce dernier (art. 284.1 LATMP).
- ❑ Le coût des prestations comprend :
 - l'indemnité de remplacement du revenu;
 - l'indemnité pour préjudice corporel;
 - les indemnités de décès;
 - les frais d'assistance médicale et de réadaptation;
 - les autres indemnités pour lésion professionnelle.

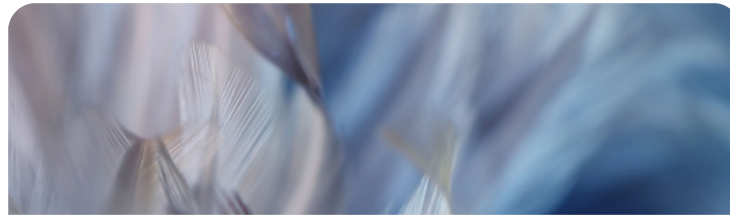
Survol des divers modes de tarification des employeurs et de l'impact des lésions professionnelles sur ces modes de tarification

Survol des divers modes de tarification des employeurs

Il y a trois (3) modes différents



Le taux d'unité



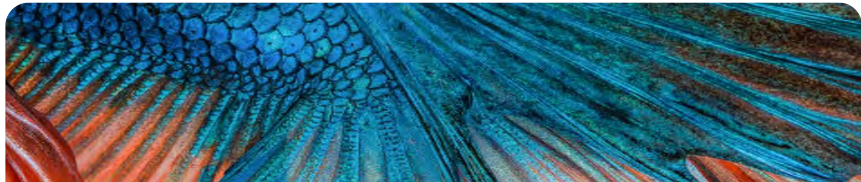
Le taux personnalisé



Le régime rétrospectif

Le taux d'unité

- ❑ S'applique aux petites entreprises : Le taux de l'unité s'adresse aux entreprises dont la prime annuelle est généralement inférieure à 9 000 \$.
- ❑ Le taux de l'unité de classification est établi en tenant compte du taux moyen de prime et du risque associé aux activités de l'unité.



Taux moyen de prime

Le taux moyen de prime est calculé annuellement par la CNESST en tenant compte des besoins financiers du régime et de l'ensemble des salaires assurables des employeurs inscrits à la CNESST.



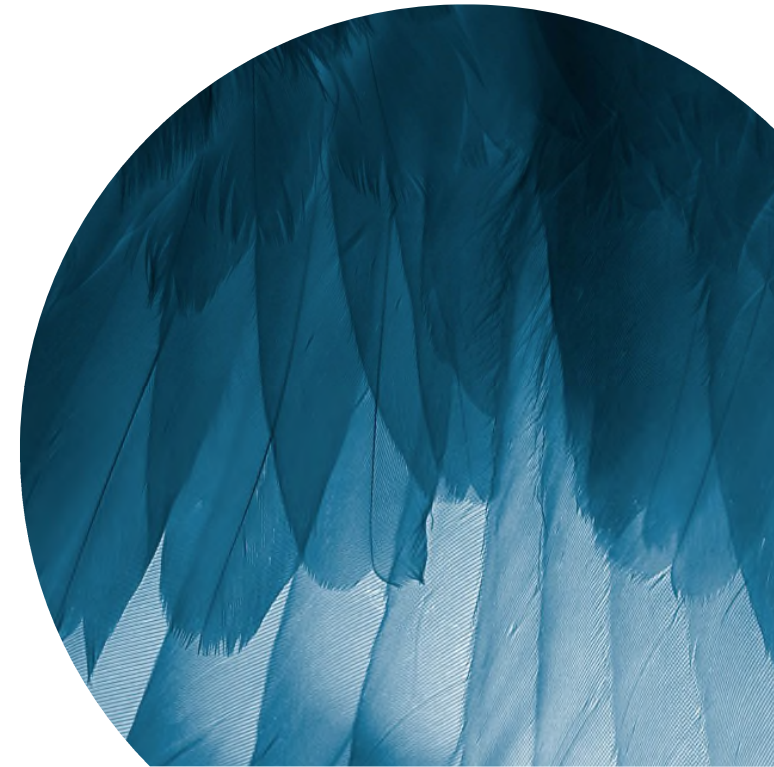
Risque associé aux activités de l'unité

Le risque associé aux activités de l'unité est déterminé en comparant l'expérience des employeurs de l'unité avec celles des employeurs de toutes les unités.

Le taux d'unité

Méthode de calcul

- ❑ Tous les employeurs d'une unité participent à la détermination du taux de leur unité qu'ils soient ou non assujettis à ce mode de tarification.
- ❑ L'expérience individuelle d'un employeur n'a pas d'impact direct sur sa cotisation.



Le taux personnalisé

- ❑ S'applique aux moyennes et grandes entreprises : La tarification au taux personnalisé s'adresse à la moyenne et à la grande entreprise dont la prime annuelle se situe généralement entre 9 000 \$ et 450 000 \$.
- ❑ Ce taux tient compte de l'expérience personnelle de l'employeur afin de tenir compte des efforts investis, au cours des dernières années, pour prévenir les lésions professionnelles, faciliter la réadaptation et favoriser un retour à l'emploi.



Le taux personnalisé

Méthode de calcul

Évaluation de l'expérience

- ❑ La CNESST détermine le risque d'un employeur par rapport à celui de son unité. La CNESST tient alors compte du coût d'indemnisation des lésions survenues et imputées pendant les quatre années antérieures à celle qui précède l'année de cotisation.
- ❑ Ainsi, pour déterminer le risque pour l'année 2023, la CNESST regardera les coûts d'indemnisation pour les lésions survenues entre 2018 et 2021 et les comparera avec ceux des employeurs classés dans la même unité pour la même période.

*** distinction entre le coût d'indemnisation vs le coût imputé.

Le régime rétrospectif

- ❑ S'applique aux très grandes entreprises : La tarification rétrospective s'adresse à la très grande entreprise dont la cotisation annuelle est généralement supérieure à 450 000 \$.
- ❑ La cotisation sera alors déterminée en fonction des coûts réels des lésions professionnelles survenues et l'employeur peut fixer lui-même une part d'auto-assurance déterminée en fonction du niveau de risque qu'il croit représenter.
- ❑ Pour ce faire, afin de déterminer les coûts d'indemnisation d'une lésion professionnelle pour une année donnée, la CNESST prendra en considération son évolution sur une période de quatre ans.



Le régime rétrospectif

Méthode de calcul

Étapes de la tarification rétrospective :

- 1) Cotisation basée sur le taux personnalisé en fonction de la masse salariale.
- 2) Ajustement rétrospectif provisoire : La cotisation basée sur le taux est ajustée après une période de 24 mois en se basant sur l'évolution du coût des lésions liées à l'année de tarification.
- 3) Second ajustement rétrospectif provisoire : Semblable au premier, cet ajustement est calculé après 36 mois, à la demande de l'employeur seulement.
- 4) Ajustement rétrospectif : Cet ajustement est calculé après 48 mois. À ce moment, le coût des lésions a suffisamment évolué pour que la CNESST soit en mesure de calculer l'ajustement rétrospectif de la cotisation.

Exceptions au principe général d'imputation

Exceptions au principe général d'imputation

- ❑ La LATMP prévoit plusieurs exceptions au principe général d'imputation.
- ❑ Elles peuvent, selon certaines circonstances, donner lieu à un transfert ou à un partage de l'imputation du coût des prestations d'une lésion professionnelle.



Exceptions au principe général d'imputation (art. 326 al. 2 LATMP)

326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

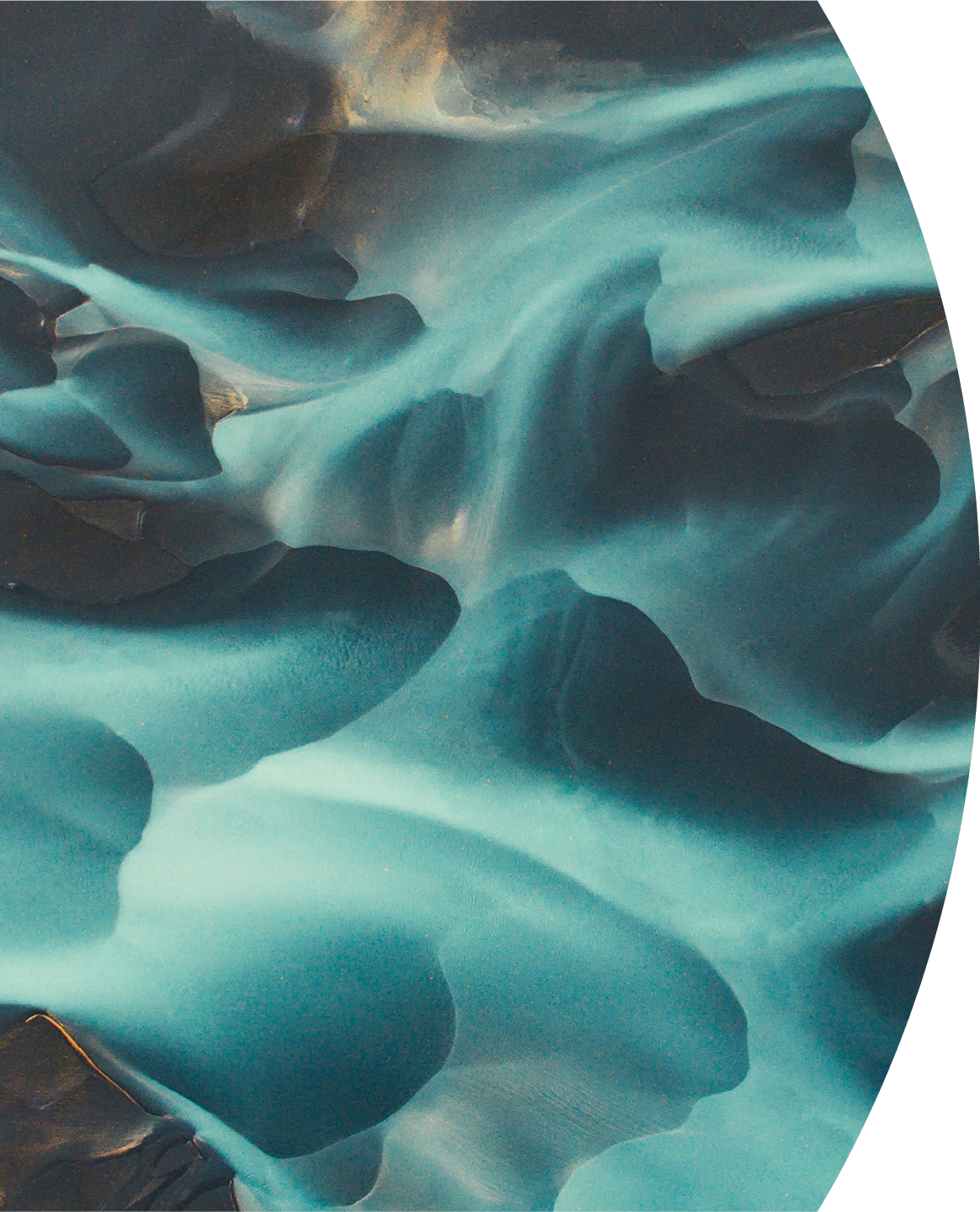
Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.

L'employeur qui présente une demande en vertu du deuxième alinéa 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.

Exceptions au principe général d'imputation (art. 326 al. 2 LATMP)

Accident attribuable à un tiers

1. Qu'il y a eu « **accident du travail** ». L'événement doit être accepté en tant qu'« accident du travail » lors de l'admissibilité.
2. Qu'il y a présence d'un « **tiers** ».
3. Que l'accident du travail est « **majoritairement attribuable** » à ce tiers.
4. Que l'imputation a un effet « **injuste** ».



Exceptions au principe général d'imputation (art. 326 al. 2 LATMP)

L'employeur obéré injustement

- ❑ Une situation d'injustice, c'est-à-dire une situation d'injustice qui est significative par rapport aux coûts découlant de l'accident en cause.

Exceptions au principe général d'imputation (art. 329 LATMP)

329. Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités.

L'employeur qui présente une demande en vertu du premier alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, à tout moment jusqu'à la fin de l'enquête et de l'audition, intervenir devant le Tribunal dans un recours relatif à l'application du présent article.

Exceptions au principe général d'imputation (art. 329 LATMP)

Le travailleur déjà handicapé

- ❑ Handicap préexistant :
 - Déficience physique ou psychique, hors norme biomédical moins de 20% de la population présente cette condition.
 - Suffisamment de preuve probante que le handicap existait au moment de l'événement.
- ❑ Relation entre le handicap et la lésion professionnelle :
 - Impact dans la survenance et/ou l'évolution de la lésion.

Merci!



Sarah-Émilie Dubois

Avocate principale, Droit du travail

+1 514 878 8824

sarah-emilie.dubois@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate principale, Droit du travail

+1 514 878 8859

camille.paradis-loiselle@dentons.com