

Comment refiler une partie de sa facture de CSST à d'autres ?

ME GUILLAUME SAINDON

Collaboration spéciale

La CSST gère un régime d'assurance collectif qui protège les travailleurs en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le régime est financé par les employeurs et les cotisations peuvent constituer des dépenses importantes lorsque les démarches ne sont pas faites pour surveiller les décisions de la CSST.

Les différentes classifications d'employeur retenues par la CSST

• L'unité de classification

Premièrement, la CSST détermine l'unité de classification à partir des activités exercées par l'entreprise. C'est à partir de cette classification qu'est déterminé le taux de cotisation selon le risque que représentent les activités de l'employeur. Dans certains cas, la CSST ne choisit pas l'unité de classification correspondant le mieux aux activités exercées par l'entreprise. Dans ces cas, l'employeur doit faire une demande pour être classifié dans l'unité correspondant à ses activités afin de payer le taux de cotisation qui représente mieux le risque lié à ses opérations.

• Le rôle de l'historique

Le régime de cotisation qui doit être versé à la CSST est établi en fonction de la masse salariale de l'entreprise. Pour les petits employeurs, le taux de cotisation est établi au taux de l'unité, pour les employeurs ayant une masse salariale plus élevée, au taux personnalisé et pour les entreprises ayant une masse salariale très importante, la tarification sera déterminée selon un régime rétrospectif tenant compte de l'historique de lésions professionnelles. Selon le régime,

l'impact de l'historique sur les cotisations à payer à la CSST variera énormément.

• L'imputation des coûts des dossiers d'indemnisation

Selon la règle générale, lorsqu'un travailleur subit une lésion professionnelle, le coût des prestations qui en découlent est imputé à son employeur. Par contre, dans certains cas, ces coûts peuvent faire l'objet d'un partage ou d'un transfert.

Il existe une multitude de cas de partage ou de transfert de coût possibles, mais ceux-ci ne sont pas toujours utilisés par les employeurs pour réduire les coûts imputés à leur dossier.

Voici les différents motifs de partage ou de transfert de coût prévus à la loi :

- L'accident attribuable à un tiers

Lorsqu'un accident du travail est majoritairement attribuable à toute personne autre que le travailleur lésé, ses collègues de travail et son employeur, l'employeur peut demander un transfert de l'ensemble des coûts liés à ce dossier d'indemnisation lorsque l'événement accidentel ne fait pas partie des risques inhérents à ses activités. C'est notamment le cas lors d'un accident causé par un client, par la négligence du responsable de l'entretien d'un édifice ou d'un terrain, par le fabricant d'un outil, ou encore l'installateur d'un équipement.

- L'imputation qui a pour effet d'obérer injustement l'employeur

Lorsque le travailleur souffre d'une maladie professionnelle qui retarde la guérison d'une lésion professionnelle, il est injuste

d'imputer à l'employeur les coûts de cette prolongation. Il en est de même lorsqu'une situation interromp l'assurance temporaire; par exemple, une grossesse ou lorsque le travailleur est incarcéré.

- Une nouvelle lésion survient à l'occasion des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle

Lorsque la cause de la lésion semble être liée aux traitements ou aux soins que reçoit le travailleur, il est injuste que l'employeur en assume les coûts notamment parce qu'il ne peut assurer aucune surveillance et qu'il n'a aucun contrôle sur l'apparition de cette nouvelle lésion et sur les frais que celle-ci occasionne à son dossier.

- Le travailleur a exercé chez d'autres employeurs un travail de nature à engendrer une maladie professionnelle

Si les emplois qu'a pu exercer le travailleur chez plusieurs employeurs peuvent être collectivement responsables de l'apparition d'une maladie professionnelle, ce n'est pas au dernier employeur chez qui cette maladie est apparue d'assumer l'ensemble des coûts. Les coûts pourraient être partagés selon le niveau de responsabilité de chacun des employeurs impliqués.

- Le travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle

Lorsque le travailleur était porteur d'une condition personnelle avant que ne survienne sa lésion professionnelle et que cette condition personnelle a eu un impact sur l'apparition de la lésion ou sur les conséquences de cette lésion,



Me Guillaume Saindon - secteur travail, Morency, Société d'avocats, S.E.N.C.R.L.

l'employeur n'a pas à supporter les coûts liés à ce handicap. C'est généralement le cas lors des problèmes d'arthrose ou de dégénérescence (surtout au niveau discal), d'obésité, de tabagisme ou de troubles de personnalité.

Il est important de mentionner que les demandes, qui doivent être faites par l'employeur pour chacune des situations préalablement mentionnées, doivent respecter des délais qui varient. Il est donc important d'obtenir rapidement des conseils pour s'assurer que les demandes de partage ou de transfert des coûts puissent être faites dans le respect des délais prévus par la loi.

Il importe donc d'être actif dans la gestion des dossiers d'indemnisation auprès de la CSST afin d'éviter que soient imputés à votre dossier des frais dont votre entreprise ne devrait pas être responsable. ■