

Assignation temporaire de travail évitons les malentendus

Michel Desrosiers

LES OMNIPRATICIENS SONT souvent appelés à se prononcer sur la capacité d'un travailleur qui est en arrêt de travail en raison d'une lésion professionnelle à remplir une autre tâche. Médecins et employeurs oublient parfois le cadre imposé par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). De façon à vous éviter des surprises, nous en traitons ce mois-ci. Alors lisez ce qui suit !

La LATMP prévoit qu'un employeur peut temporairement modifier la tâche d'un travailleur souffrant d'une lésion professionnelle. Pour ce faire, il doit recevoir l'approbation du médecin qui a charge de l'employé. Or, certains employeurs ne soumettent pas une tâche spécifique, préférant demander au médecin de spécifier les limitations fonctionnelles de l'employé à la suite de son accident de travail. À la lumière de cette évaluation, l'employeur proposera un travail adapté. Vous vous demandez peut-être à qui facturer un tel service ? À la CSST ou à l'employeur ?

Un cadre légal particulier

De façon générale, les services demandés par un tiers qui ne sont pas nécessaires sur le plan médical ne sont pas convertis par le régime d'assurance maladie. Or, la *Loi sur l'assurance maladie* prévoit que les services professionnels rendus dans le cadre de la LATMP sont remboursés par la RAMQ, sans toutefois en faire des services assurés. Les services ainsi

Le Dr Michel Desrosiers, omnipraticien et avocat, est directeur des Affaires professionnelles à la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.

visés ont fait l'objet de négociations entre la CSST et votre Fédération. L'Annexe XIII de l'Entente fixe les tarifs pour les services médicoadministratifs propres à la CSST.

Le panier de services visés est donc limitatif. Seuls les services prévus par la LATMP sont ainsi remboursables par la RAMQ. Lorsqu'un employeur demande un service qui n'est pas nécessaire sur le plan médical, à moins que ce service ne soit exigé par la LATMP, il s'agira d'un service qui n'est ni assuré, ni remboursable par la RAMQ.

Qu'est-ce que l'assignation temporaire ?

Dans le cas de l'assignation temporaire d'un travail à la victime de la lésion professionnelle, c'est l'article 179 de la LATMP qui détermine ce qui est assuré par la CSST. Il y est prévu que l'employeur peut ainsi réaffecter temporairement un travailleur dans la mesure où le médecin qui a charge du travailleur croit que :

- ⊗ le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail proposé par l'employeur ;
- ⊗ le travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion, et
- ⊗ le travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Vous reconnaîtrez sans doute les questions auxquelles vous devez répondre lorsque vous remplissez le formulaire de la CSST traitant de l'assignation temporaire. Mais avant d'en arriver au formulaire, notons d'abord que l'employeur doit proposer le travail en question. Le médecin ne peut donc pas, de sa propre initiative, remplir le formulaire en indiquant

Lors de l'assignation temporaire, le médecin se prononce sur le travail proposé par l'employeur. Il ne peut donc pas remplir le formulaire de sa propre initiative.

Repère

« travaux légers » ou une autre mention semblable.

L'article 179 a fait l'objet d'interprétation par la Commission des lésions professionnelles (CLP) à plusieurs reprises. Il est donc bien établi que l'employeur doit obtenir l'accord du médecin conformément à la loi pour pouvoir affecter un travailleur victime d'une lésion professionnelle à une tâche temporaire. Le fait que le travail respecte les limitations fonctionnelles énoncées par le médecin ne permet pas à l'employeur d'affecter un travailleur à cette tâche, tant que le médecin qui a charge du patient n'approuve pas la tâche spécifique proposée.

Cette interprétation de l'article 179 correspond tout à fait aux exigences du libellé du code 09971, soit que le médecin est appelé à se prononcer sur un travail que l'employeur propose à son employé.

L'évaluation des limitations fonctionnelles de façon isolée n'est pas le service visé par l'article 179. Lorsqu'une telle évaluation est effectuée à la demande d'un employeur autrement qu'à la suite de la consolidation de la lésion, il s'agira d'un service qui n'est ni assuré, ni remboursable par la RAMQ.

Et l'évaluation des limitations fonctionnelles « temporaires » ?

La LATMP prévoit une évaluation des limitations fonctionnelles permanentes à la suite de la consolidation d'une lésion. Une évaluation similaire peut être utile lorsque les limitations sont temporaires. Pour éviter la confusion entre les deux situations, la mention « temporaire » indique cette deuxième réalité.

Certains médecins peuvent avoir été induits en erreur par un article paru dans *Le Médecin du Québec* en juin 2006 qui expliquait comment établir les limitations fonctionnelles d'un travailleur atteint d'une lésion musculosquelettique. L'auteur de cet article y indiquait que l'évaluation des limitations fonctionnelles « temporaires » d'un patient couvert par la CSST permet au médecin de facturer le code prévu pour l'assignation temporaire de travail. Une telle affirmation est contraire à la jurisprudence sur l'article 179 de la LATMP et à la compréhension, tant de la part de

la Fédération que de la CSST, de ce qui est visé par le code 09971.

Un employeur peut demander au médecin qui a charge du travailleur d'établir les limitations fonctionnelles temporaires, de façon à être en mesure de proposer une tâche adaptée. L'éventuelle affirmation de l'employeur qu'une telle évaluation incombe au médecin qui a charge et est rémunérée selon le code 09971 ne devrait pas vous induire en erreur.

L'article 179 de la LATMP n'exige pas que le médecin qui a charge fasse l'évaluation des limitations fonctionnelles temporaires d'un travailleur. De plus, il ne lui impose aucune obligation de faire rapport de l'évaluation de telles limitations de son patient.

Suis-je obligé de motiver mon refus ?

Enfin, il arrive qu'un médecin réponde par la négative à au moins une des questions en rapport avec l'assignation temporaire du travailleur. Il est d'ailleurs déjà arrivé qu'un employeur exige que le médecin motive son refus et lui indique qu'à défaut, il « pourrait être appelé comme témoin devant le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ».

Seul le travailleur peut contester une assignation temporaire de travail. La loi ne prévoit aucun recours semblable pour l'employeur. L'opinion du médecin en lien avec l'assignation temporaire du travailleur ne peut donc pas faire l'objet d'une contestation par l'employeur. En l'absence d'une telle contestation, qui pourrait obliger la CSST à trancher, la question ne peut être soumise au BEM.

Vous aurez donc compris que de telles menaces de la part d'un employeur sont sans fondement et cherchent à influencer indûment le jugement du médecin. N'hésitez pas à dénoncer de telles pratiques à votre Fédération ou à la CSST.

Notez que votre avis sur l'existence ou l'évaluation de limitations fonctionnelles permanentes du travailleur à la suite de la consolidation de la lésion peut faire l'objet d'une contestation par l'employeur lorsqu'un médecin retenu par l'employeur le contredit. Mais deux décisions de l'instance remplacée par la Commission des lésions professionnelles souli-

L'évaluation, à la demande de l'employeur, des limitations fonctionnelles temporaires d'un travailleur souffrant d'une lésion professionnelle est un service qui n'est ni assuré, ni remboursable par la RAMQ.

Repère

gnent que cette procédure ne peut pas être utilisée pour contester l'opinion du médecin traitant quant à l'assignation temporaire du travailleur.

Est-ce que je peux facturer l'évaluation des limitations fonctionnelles temporaires à l'employeur ?

Nous avons vu que l'évaluation requise pour fixer les limitations fonctionnelles temporaires d'un travailleur, autrement que pour répondre aux questions prévues à l'article 179 de la LATMP, est un service qui n'est ni assuré ni remboursable. Vous êtes donc en droit de demander à l'employeur de vous payer pour une telle évaluation et pour la production d'un rapport. C'est d'ailleurs ce qui se produit lorsqu'un employeur retient un médecin pour effectuer une « expertise » concernant un travailleur souffrant d'une lésion professionnelle.

Est-ce que ça peut poser problème ?

Un médecin doit éviter d'effectuer une expertise pour un employeur ou un assureur lorsqu'il est le médecin traitant du patient en cause. Comme médecin traitant, il peut disposer de renseignements auxquels l'expert n'aurait pas accès. De plus, comme les intérêts de son patient et de la personne qui lui confie l'expertise peuvent diverger, il risque de se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Vous pouvez être tenté d'effectuer l'évaluation des limitations fonctionnelles temporaires dans le cadre que nous discutons pour favoriser la réintégration de votre patient au travail, une mesure qui peut être thérapeutique. Malgré ce bienfait potentiel pour le patient, vous devez éviter, en intervenant ainsi pour l'employeur, de nuire aux intérêts de votre patient. Notez particulièrement qu'en agissant pour l'employeur, votre rapport avec ce dernier se modifie. L'employeur pourra alors vous demander de rendre des comptes ou d'expliquer les écarts entre votre évaluation des limitations et votre éventuel refus d'un travail temporaire, ce qu'il ne pourrait pas faire autrement. Par contre, comme nous venons de le voir, il ne

devrait pas pouvoir se servir de votre évaluation pour contester votre opinion concernant l'assignation temporaire s'il y a des divergences entre les deux.

Qu'est-ce que je dois faire ?

À vous de choisir. Vous pouvez préférer ne pas répondre à des demandes d'évaluation des limitations fonctionnelles de la part d'un employeur (on n'est jamais trop prudent...). Rien en vous empêche alors de donner une indication générale du genre de problème qui est le plus limitant (la mise en charge sur un pied ou une jambe, la position debout) de façon à ce que l'employeur puisse proposer un emploi spécifique et le soumettre à votre évaluation. Vous conservez alors toute votre liberté d'action lorsque vient le temps de statuer sur un travail précis. Ce genre d'information, même fragmentaire, peut guider la CSST ou l'employeur dans la recherche de situations de retour au travail, même temporaire.

Vous pouvez aussi préférer vous limiter à effectuer de telles évaluations lorsque vous n'êtes pas le médecin traitant du patient et orienter vos patients à un collègue lorsque vous recevez de telles demandes. Enfin, lorsque vous croyez que vous ne vous placerez pas en conflit d'intérêts en agissant ainsi, vous pouvez décider de donner suite à des demandes d'employeurs pour établir les limitations fonctionnelles de travailleurs victimes de lésions professionnelles, même lorsqu'il s'agit de vos patients.

Si vous décidez d'effectuer de telles évaluations, n'oubliez pas alors, avant de procéder, d'aviser l'employeur qu'il s'agit d'un service non assuré, de l'informer de votre tarif et d'obtenir son approbation à ce sujet.

Nous espérons que ce bref survol vous permettra de mieux cerner les limites de l'assignation temporaire de travail et de mieux y définir votre rôle. À la prochaine ! 📞

Vous avez des questions ? N'hésitez pas à communiquer avec la Direction des affaires professionnelles de la FMOQ au 514 878-1911 ou au 1 800 361-8499 ou encore par courriel à entente@fmoq.org

Lorsque vous effectuez une évaluation des limitations fonctionnelles temporaires d'un de vos patients pour son employeur, ce dernier pourrait vous demander de rendre des comptes, ce qu'il ne peut pas faire autrement.

Repère