

Protection des travailleurs bénévoles

La protection des travailleurs bénévoles est facultative. Ces travailleurs ne sont pas protégés automatiquement par la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) (LATMP) en cas de lésion professionnelle. Si vous voulez protéger un travailleur bénévole, vous devez en faire la demande.

Demande de protection

Votre entreprise doit d'abord être inscrite à la CNESST avant de pouvoir souscrire une protection pour vos travailleurs bénévoles. Pour l'inscrire, remplissez le formulaire en ligne [Demande d'inscription à la CNESST](#). Vous pourrez souscrire une protection pour vos travailleurs bénévoles à même ce formulaire.

Si votre entreprise est déjà inscrite à la CNESST, vous pouvez demander la protection des travailleurs bénévoles à tout moment de l'année, en ligne ou par la poste.

En ligne

Remplissez le formulaire [Demande de protection des travailleurs bénévoles](#). Des instructions sont fournies à chaque étape. Vous pouvez aussi demander une protection en utilisant le service de la Déclaration des salaires en ligne.

Par la poste

Imprimez le formulaire [Demande de protection des travailleurs bénévoles](#) en version PDF. Une fois rempli, faites-le parvenir à l'adresse suivante:

**Centre de cotisation
CNESST**
C. P. 1200, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7E2

Protection accordée

Le bénévole protégé bénéficie de la protection accordée par la LATMP, sauf pour ce qui est du [droit au retour au travail](#). De plus, une travailleuse bénévole n'est pas admissible au programme [Pour une maternité sans danger](#).

Pour en savoir plus sur la protection offerte, consultez la page [Indemnités](#).

Période de couverture

Si votre demande est acceptée, la protection est en vigueur dès la réception de la demande ou à la date future que vous aurez indiquée. Vous recevez alors un [avis à afficher](#) dans un endroit visible par les travailleurs bénévoles. Cet avis les informe de la nature et de la durée de la protection. La protection prend fin à la date précisée sur votre demande, mais au plus tard le **15 mars** de l'année suivante.

Calcul de la prime

La prime relative à la protection des travailleurs bénévoles se calcule en 2 étapes.

1. Calculez le montant servant à l'établissement de la prime.

Nombre d'heures travaillées en 2017 par tous les travailleurs bénévoles	x Salaire horaire minimum au 31 décembre 2017	= Montant servant à l'établissement de la prime
--	--	--

2. Calculez la prime.

Montant servant à l'établissement de la prime	x (Taux de prime de votre entreprise ÷ 100\$)	= Prime
---	--	---------

Vous devrez **déclarer le montant** servant à l'établissement de la prime à la [ligne 3 – Travailleurs bénévoles protégés](#) de votre Déclaration des salaires 2017.

Liste des travailleurs bénévoles

Vous devez tenir à jour une liste des travailleurs bénévoles qui **bénéficient d'une protection**. Cette liste fait partie des documents qui peuvent être vérifiés par la CNESST. Elle doit contenir les renseignements suivants pour chacun des travailleurs bénévoles:

- Nom et prénom
- Fonction exercée
- Nombre d'heures de travail

Indemnités

La CNESST vise à assurer à vos travailleurs ayant subi une lésion professionnelle les services auxquels ils ont droit:

- des indemnités;
- de l'assistance médicale;
- de la réadaptation en vue de la réinsertion sociale et professionnelle;
- le maintien du lien d'emploi avec votre entreprise et l'exercice du droit au retour au travail.

Annexe 2

Remplacement du revenu

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit des indemnités de remplacement du revenu (IRR) pour les travailleurs et les personnes considérées comme des travailleurs.

Pour un travailleur

Le droit aux IRR pour un travailleur prévoit :

- l'ouverture du droit à l'IRR s'il devient incapable d'occuper son emploi;
- la présomption d'incapacité tant qu'il n'y a pas de consolidation (avis médical);
- la poursuite de l'IRR après la consolidation, tant que la CNESST n'a pas déterminé une capacité de travail (concerne aussi le travailleur incapable d'exercer tout emploi);
- la prolongation de l'IRR jusqu'à un an à la suite d'une capacité à occuper un travail, un droit au retour du travail (DRAT) échoué et l'impossibilité de retourner chez l'employeur (période de recherche d'emploi);
- la prolongation de l'IRR jusqu'à un an à la suite d'une capacité à occuper un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail (période de recherche d'emploi);
- la poursuite de l'IRR jusqu'à l'âge de 68 ans si le travailleur avait 60 ans au moment de l'accident du travail (ou moins de 55 ans dans le cas d'une maladie professionnelle) et s'il n'occupe pas un emploi chez son employeur;
- le droit à l'IRR qui s'éteint au premier des événements suivants : 1) capacité à exercer son emploi, 2) décès du travailleur ou 3) 68^e anniversaire de naissance du travailleur ou, si celui-ci est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans, 4 ans après la date du début de son incapacité à exercer son emploi.

Calcul de l'indemnité du remplacement du revenu

Votre travailleur reçoit en IRR 90 % de son revenu net. Les revenus maximal et minimal assurables sont fixés annuellement. Pour la prochaine année:

- le revenu maximal annuel assurable à compter du 1^{er} janvier 2017 sera de 72 500 \$;
- le revenu minimal annuel assurable à compter du 1^{er} mai 2016 sera de 22 420,20 \$.

Revenu brut minimal annuel assurable 22 420,20 \$ à compter du 1^{er} mai 2016

Taux horaire avec pourboire (à compter du 1 ^{er} mai 2016)	Taux horaire régulier (à compter du 1 ^{er} mai 2016)	Semaine de travail Domestique ou employé régulier 40 h
9,20 \$	10,75 \$	

Revalorisation annuelle

L'IRR est augmentée chaque année à la date du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi. L'augmentation annuelle varie d'année en année.

Revalorisation annuelle

1,4 %

Avis de l'employeur et demande de remboursement

Pour informer la CNESST qu'un de vos travailleurs a subi un accident, une maladie professionnelle ou une récurrence, rechute ou aggravation et qu'il est incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée durant laquelle s'est produit l'accident ou s'est manifestée la maladie ou pour demander le remboursement d'indemnités versées à votre travailleur pour les jours où il a été absent de son travail, remplir le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement.

Quand un bénévole se blesse...

LE TRAVAIL BÉNÉVOLE représente un apport exceptionnel à l'économie du Québec. En effet, chaque année, 1 135 000 bénévoles donnent plus de 180 millions d'heures à des personnes, des organismes, des hôpitaux, etc. Cet engagement représente quelque 100 000 emplois à plein temps¹. Ces nombreuses activités bénévoles sont-elles couvertes par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)? Qu'arrive-t-il lorsqu'une personne se blesse en accomplissant une activité bénévole? A-t-elle droit à une indemnité de remplacement du revenu?

L'article 13 de la LATMP prévoit deux conditions pour que la personne bénévole soit considérée comme un travailleur au sens de la loi. Tout d'abord, l'employeur d'un établissement utilisant les services de la personne bénévole devra donner son accord quant au travail exécuté bénévolement.

Une fois que l'employeur manifeste clairement son intention d'assujettir le travailleur bénévole à la loi, il devrait transmettre à la CSST une déclaration l'informant des différents paramètres² conditionnant l'exécution de ce travail³. Le travailleur bénévole pourra alors bénéficier des avantages prévus à la LATMP s'il subit une lésion professionnelle, à l'exception du droit au retour au travail.

Quand un travailleur est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il agit en tant que personne bénévole, il aura droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable, en raison de sa lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe, le cas échéant, ou pour lequel il est inscrit à la CSST. Dans ce cas, l'indemnité de remplacement du revenu sera égale à 90% du revenu net qu'il tire annuellement de son emploi (art. 78 et 45, LATMP).

Dans l'hypothèse où le travailleur bénévole n'occupe pas d'emploi rémunéré et n'est pas inscrit à la Commission lorsqu'il survient sa lésion, il aura



Photo: Corbis

droit à l'indemnité s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou qu'il aurait pu occuper habituellement. Dans ce dernier cas, on devra tenir compte de sa formation, de son expérience de travail et de ses capacités physiques et intellectuelles antérieures à sa lésion (art. 78, LATMP). Il sera alors indemnisé à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment où s'est manifestée sa lésion (art. 82, LATMP).

En plus de l'indemnité de remplacement du revenu, le travailleur bénévole pourra aussi, selon ses besoins, bénéficier d'une assistance médicale et de services de réadaptation.

Enfin, il est important de noter que le travailleur bénévole pourra bénéficier des indemnités seulement si, lorsque survient sa lésion, il exécutait des travaux dans le cadre des activités de l'établissement de l'employeur⁴, même si cet employeur avait transmis une

déclaration conformément à l'article 13 de la LATMP.

Ainsi, il a été déterminé qu'une activité d'entretien général d'un domicile faite par un travailleur bénévole n'avait pas de lien direct avec les fins d'un établissement visant la production agricole. ¶

MÉLISANDE BLAIS

1. <http://www.benevolat.gouv.qc.ca/statistiques/index.asp>.
2. a) la nature des activités exercées dans l'établissement;
b) la nature du travail exécuté bénévolement;
c) le nombre de personnes qui exécutent bénévolement un travail aux fins de l'établissement ou qui sont susceptibles de le faire dans l'année civile en cours;
d) la durée moyenne du travail exécuté bénévolement; et
e) la période, pendant l'année civile en cours, pour laquelle la protection accordée par la présente loi est demandée.
3. CSST c. Girard, (1994) C.A.L.P. 1083.
4. Desmeules et Ferme Paul Duchesne (1987-88) B.R.P. 459.

Accueil » Travail » Relations employeur-employé

La responsabilité de l'employeur pour la faute de son employé



Jacob Wackerhausen / iStock / Thinkstock

Tout employé pose des actes pour le bénéfice et l'intérêt de son employeur. Il peut arriver que l'employé cause un dommage à une personne alors qu'il se trouve dans le cadre de ses fonctions. Qui est responsable du dommage causé: l'employé ou l'employeur?

Éducaloi vous indique, dans cet article, à quelles conditions un employeur peut être tenu responsable des fautes de ses employés et quelle est l'étendue de sa responsabilité.

Un employeur peut-il être tenu responsable des actes fautifs posés par ses employés?

Oui, mais sous certaines conditions. La loi prévoit qu'une personne qui commande à une autre personne d'exécuter certains actes pour son compte est tenue de réparer les dommages causés par la faute de cette personne dans l'exécution de ses fonctions.

La loi est sévère envers l'employeur, car une fois que la victime fait la preuve qu'un employé a commis une faute et qu'il était dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, l'employeur est présumé responsable de l'incident et ainsi des dommages survenus. Ceci signifie qu'un employeur peut être tenu responsable même s'il n'a personnellement commis aucune faute. Par contre, la responsabilité de l'employé ne disparaît pas du seul fait que l'employeur est tenu responsable.

Exemple: Étienne est sauveteur à la piscine municipale. Au cours de son tour de garde, un enfant s'est noyé pendant qu'Étienne parlait au téléphone avec sa copine. L'employeur d'Étienne pourrait être poursuivi par les parents du petit pour la faute qu'Étienne a commise

dans le cadre de ses fonctions. Les parents pourraient aussi choisir de poursuivre Étienne en plus de poursuivre son employeur.

À quelles conditions la responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée?

L'employeur est présumé responsable de la faute de son employé et est tenu d'indemniser la victime à la condition que cette dernière prouve les éléments suivants:

1. La personne qui a commis la faute est l'employé de la personne poursuivie.
Une personne est l'employeur d'une autre personne lorsqu'il existe entre eux un lien de subordination. Cela signifie généralement que l'employeur exerce un pouvoir de contrôle, d'encadrement, de surveillance ou de direction sur les actions de son employé. Certains signes peuvent démontrer un lien de subordination: le fait de donner des ordres, des directives, des instructions sur la façon dont une tâche doit être exécutée. Le fait de devoir rendre des comptes à une personne sur le travail exécuté peut également s'avérer une preuve de subordination.

2. L'employé a commis une faute.
Généralement, une personne commet une faute lorsqu'elle enfreint une règle de conduite qui s'impose à elle (suivant les circonstances, les usages ou la loi). Pour évaluer si un employé a commis une faute, sa conduite doit être comparée avec celle d'une personne prudente et diligente qui exerce les mêmes fonctions dans des circonstances semblables. Pour en savoir plus, consultez l'article: La responsabilité civile.

Exemple: pour évaluer si Étienne, notre sauveteur, a commis une faute, il faut comparer sa conduite à celle qu'un sauveteur prudent et diligent aurait eue dans les mêmes circonstances. Si cette comparaison fait dire au juge qu'Étienne n'a commis aucune faute puisqu'il a fait ce qu'il devait faire, son employeur ne peut être contraint de dédommager les parents de la victime.

3. Cette faute a été commise alors que l'employé était dans l'exécution de ses fonctions.
Un employé est dans l'exécution de ses fonctions lorsqu'il agit pour le compte et dans l'intérêt de son employeur; lorsqu'il obéit aux ordres de son employeur ou exécute les tâches pour lesquelles il a été engagé. Un employé engagera notamment la responsabilité de son employeur dans les cas suivants:

- s'il exécute mal les tâches qui lui ont été confiées et que son inhabileté, sa négligence ou son imprudence cause un dommage;
- s'il exécute une tâche qui n'est pas strictement celle pour laquelle il a été engagé, mais qui est faite au bénéfice de son employeur. C'est le cas, par exemple, d'un préposé à la réception d'entretien d'appareils qui prend l'initiative de réparer l'appareil d'un client, alors qu'il n'y connaît rien, et qui cause un dommage.

Aussi, afin de déterminer si l'employeur est responsable, il faut prendre en considération l'objectif recherché par l'employé lorsqu'il a posé son geste. Un employeur ne sera probablement pas tenu responsable si l'acte posé, même s'il a été fait sur les lieux ou

pendant les heures de travail, avait trait à la vie personnelle de l'employé ou avait un but étranger à son emploi.

Exemple: un employé qui emprunte le marteau-piqueur de son employeur et qui, en l'utilisant à des fins personnelles, cause un dommage, n'engagera pas la responsabilité de son employeur.

Attention! Dans certaines circonstances spécifiques, un employeur pourrait être tenu responsable de la faute de son employé même si ce dernier n'agissait pas dans le cadre de son emploi ou au bénéfice de son employeur. Par exemple, un caissier de banque dérobant des clients vulnérables pourrait engager la responsabilité de la banque si cette dernière a été négligente dans les mesures qu'elle a mises en place pour protéger ses clients.

Quels sont les éléments que l'employeur peut invoquer pour se dégager de sa responsabilité?

Afin de se dégager de sa responsabilité, un employeur devra prouver l'un ou l'autre des éléments suivants (voir la question précédente pour l'explication de certains de ces facteurs):

- Il n'est pas l'employeur de la personne qui a commis la faute.
- Son employé n'a commis aucune faute.
- La faute a été commise par l'employé en dehors de l'exécution de ses fonctions.
- Le dommage résulte de la faute de la victime elle-même.
L'employeur peut se dégager totalement de sa responsabilité s'il prouve que la victime a commis une faute et que c'est uniquement cette faute qui est à la cause des dommages. Il peut aussi arriver que la victime soit partiellement tenue responsable des événements. Dans ce cas, le tribunal peut considérer de partager la responsabilité entre la victime, l'employé (le cas échéant) et l'employeur (la condamnation de l'employeur est alors moindre).
- Le dommage résulte de la faute d'un tiers.
L'employeur peut réussir à se dégager complètement de responsabilité s'il prouve que le véritable responsable de l'entièreté des dommages n'est ni la victime, ni son employé, mais une autre personne.
- Le dommage a été causé par une force majeure.
On qualifie de force majeure un événement imprévisible et irrésistible qui cause un dommage ou, de façon plus large, qui empêche une personne de se conformer à ses obligations. Il s'agit bien souvent d'événements liés à la nature: pluie torrentielle, verglas, tornade, etc.

Un employeur peut-il être tenu responsable si l'employé pose un acte criminel dans le cadre de ses fonctions?

Oui. Le caractère délictuel ou criminel d'un acte n'écarte pas la responsabilité de l'employeur, dans la mesure où cet acte se situe dans le cadre de l'emploi et des tâches pour lesquelles un employé a été engagé.

Exemple: un gardien de sécurité qui est embauché dans le but de faire respecter la tranquillité dans un bar pourrait engager la responsabilité de son employeur s'il commet des voies de fait sur des clients en les expulsant.

①

Une personne qui travaille bénévolement pour quelqu'un peut-elle engager la responsabilité de celui-ci?

Oui. L'existence d'un contrat d'emploi entre deux personnes n'est pas nécessaire. Il suffit que la personne qui agit par amitié ou dans un but d'entraide soit sous les ordres d'une autre personne pour que le tribunal le considère comme un employé. Le juge devra examiner tous les faits pour tirer une conclusion.

La victime peut-elle poursuivre autant l'employeur que l'employé pour l'acte fautif que ce dernier a posé?

Oui. En effet, la victime a le choix de poursuivre autant l'employé personnellement que son employeur. En fait, rien ne l'empêche de cumuler les deux recours et de poursuivre ces deux personnes en même temps.

Important !

Cet article explique de façon générale le droit en vigueur au Québec et n'est pas un avis ou un conseil juridique. Pour connaître les règles particulières à votre situation, consultez un avocat ou un notaire.