

Politique 3.05

La détermination de l'emploi convenable

Objectifs

Décrire la démarche de détermination de l'emploi convenable et en définir les critères, présenter la méthode d'évaluation du revenu que le travailleur peut tirer de l'emploi convenable et préciser le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu réduite du revenu net retenu qu'il pourrait tirer de cet emploi, le cas échéant.

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 2, 32, 45, 47, 49, 50 à 55, 63, 145, 146, 169, 170, 171, 173, 176, 177, 178, 181, 184(5), 239, 244, 245, 246, 278, 354, 361.

Charte des droits et libertés de la personne (Charte québécoise), articles 9.1, 10, 16 et 20.

Résumé de la politique

Lorsque le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison des conséquences de sa lésion professionnelle et qu'aucune mesure ne peut le rendre capable de l'exercer, la CNESST détermine, en collaboration avec le travailleur, un emploi convenable. Cette démarche s'effectue prioritairement chez l'employeur. Si cela n'est pas possible, elle s'effectue ailleurs sur le marché du travail.

Lorsque le travailleur devient capable d'exercer à plein temps l'emploi convenable, la CNESST détermine le revenu qu'il pourrait en tirer et en informe le travailleur et l'employeur au moyen d'une décision écrite.

Énoncés de la politique

1. Démarches préalables à la détermination d'un emploi convenable

Avant de déterminer un emploi convenable, la CNESST évalue la capacité du travailleur à exercer son emploi en considérant les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle.

[Voir politique 3.03 : La détermination de la capacité du travailleur à exercer son emploi ou un emploi équivalent](#)

Si, à la suite de cette évaluation, la CNESST considère que le travailleur est incapable d'exercer son emploi, elle évalue la possibilité de mettre en œuvre une mesure de réadaptation dans le but de rendre le travailleur capable de l'exercer. L'octroi d'une mesure de réadaptation s'inscrit dans un plan individualisé de réadaptation.

[LATMP, article 145](#)

[LATMP, article 146](#)

[LATMP, article 169](#)

[Voir politique 4.01 : L'admissibilité à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation](#)

Dans la mise en œuvre d'un plan individualisé de réadaptation, la CNESST assume le coût de la solution appropriée la plus économique.

[LATMP, article 181](#)

Selon les circonstances, la CNESST peut aussi utiliser son pouvoir discrétionnaire pour accorder au travailleur une mesure de réadaptation dans le but de le rendre capable d'exercer son emploi.

[LATMP, article 184\(5\)](#)

[Voir politique 3.04 : Le pouvoir discrétionnaire de la CNESST en matière de réadaptation](#)

2. Détermination d'un emploi convenable

Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la CNESST demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible. Dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail.

[LATMP, article 170](#)

En plus des dispositions de la LATMP, la CNESST tient compte de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur envers le travailleur, discriminé en raison d'un handicap qui résulte de leur lésion professionnelle, suivant la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette obligation s'applique même si le droit au retour au travail est expiré. Après la recension des possibilités d'emplois convenables en collaboration avec l'employeur et le travailleur, la CNESST vérifie auprès de l'employeur s'il consent à mettre en place la solution d'emploi convenable identifiée lorsque celle-ci nécessite un accommodement pour le rendre convenable ou disponible. Dans le cas où l'employeur s'y oppose, la CNESST s'assure auprès du travailleur de sa volonté à être accommodé avant d'entreprendre les démarches. L'employeur peut alors faire valoir que la solution identifiée lui impose une contrainte excessive avant que la CNESST statue sur la disponibilité de l'emploi convenable selon la preuve fournie.

[Charte québécoise, article 9.1](#)

[Charte québécoise, article 10](#)

[Charte québécoise, article 16](#)

[Charte québécoise, article 20](#)

[Voir politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

[Voir politique 3.02 : Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction](#)

Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, que son employeur n'a aucun emploi convenable disponible, que le travailleur renonce à son droit d'être accommodé ou encore qu'aucun accommodement n'est possible sans imposer une contrainte excessive à l'employeur, la CNESST détermine un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

[LATMP, article 171](#)

3. Critères de l'emploi convenable

La CNESST détermine un emploi qui vise à protéger la capacité de gain du travailleur et qui tient compte des critères de l'emploi convenable prévus à la LATMP.

Un emploi est qualifié de convenable lorsqu'il :

- est approprié;
- permet au travailleur d'utiliser sa capacité résiduelle;
- permet au travailleur d'utiliser ses qualifications professionnelles;
- offre une possibilité raisonnable d'embauche;
- présente des conditions d'exercice qui ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion professionnelle.

[LATMP, article 2](#)

Qu'il s'agisse d'un emploi chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail, l'emploi proposé doit satisfaire à tous ces critères pour être considéré comme un emploi convenable.

3.1 Emploi approprié

Un emploi est approprié lorsqu'il tient compte, entre autres, de la réalité professionnelle du travailleur, soit des conditions de travail acquises et de sa capacité de gain. Pour être qualifié d'approprié, l'emploi doit aussi prendre en considération, dans la mesure du possible, la réalité personnelle, par exemple les intérêts et la personnalité du travailleur.

3.2 Utilisation de la capacité résiduelle du travailleur

La notion de capacité résiduelle concerne la condition globale du travailleur. Elle représente ce que le travailleur est en mesure d'accomplir au moment où la CNESST détermine sa capacité à occuper l'emploi convenable.

Dans l'appréciation de la capacité, la CNESST prend en compte les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle, mais aussi la condition médicale personnelle du travailleur dans la mesure où elle existe au moment de la détermination de l'emploi convenable. Le travailleur doit démontrer, en fournissant à la CNESST la documentation appropriée, que sa condition médicale personnelle est médicalement constatée et restrictive sur le plan de la capacité.

Ainsi, la CNESST analyse les exigences physiques ou psychologiques de l'emploi convenable afin de s'assurer du respect des limitations fonctionnelles et de la condition personnelle du travailleur.

3.3 Utilisation des qualifications professionnelles du travailleur

L'utilisation des qualifications professionnelles du travailleur signifie qu'il doit y avoir compatibilité entre les qualifications professionnelles du travailleur et les exigences de l'emploi. Le travailleur doit notamment avoir la scolarité et les qualifications professionnelles qui sont requises pour exercer l'emploi convenable.

De plus, la CNESST peut considérer toute autre compétence, connaissance ou aptitude professionnelles que le travailleur peut mettre à profit pour répondre aux exigences de l'emploi convenable.

Lorsque la CNESST détermine un emploi convenable chez l'employeur du travailleur, elle évalue si le travailleur possède les qualifications exigées pour occuper cet emploi chez l'employeur, sans toutefois faire fi de ce qui est minimalement requis, en matière de qualifications professionnelles, pour exercer un tel emploi ailleurs sur le marché du travail.

3.4 Possibilité raisonnable d'embauche

La possibilité raisonnable d'embauche renvoie aux perspectives d'embauche et au niveau d'employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi, le cas échéant.

Les perspectives d'embauche sont analysées différemment selon que l'emploi convenable est déterminé chez l'employeur du travailleur ou ailleurs sur le marché du travail.

Lorsqu'un emploi convenable est disponible chez l'employeur, la CNESST évalue la possibilité raisonnable d'embauche en tenant compte non seulement de la stabilité de l'emploi chez l'employeur, mais aussi de son existence ailleurs sur le marché du travail.

Lorsqu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur, la CNESST établit, en collaboration avec le travailleur, un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail qui présente une possibilité raisonnable d'embauche en s'appuyant, entre autres, sur les sources officielles des organismes responsables de diffuser l'information sur le marché du travail ou, au besoin, sur une étude de marché.

De plus, la CNESST prend en compte le niveau d'employabilité du travailleur. Elle vérifie que le profil du travailleur est suffisamment compétitif pour lui permettre d'accéder à cet emploi convenable. Pour être considéré comme compétitif sur le marché du travail, le travailleur doit présenter un profil comparable à celui des personnes qui recherchent ou qui exercent le même genre d'emploi.

Généralement, la CNESST évalue la possibilité raisonnable d'embauche en respectant une progression géographique dont le point de départ est le lieu du domicile du travailleur, c'est-à-dire l'endroit auquel ses intérêts personnels (famille, propriété, etc.) le rattachent davantage.

3.5 Sans danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion

Lors de la détermination de l'emploi convenable, la CNESST doit s'assurer que l'emploi ne comporte pas de risques de récurrence, de rechute ou d'aggravation de la lésion professionnelle ou de danger particulier pour le travailleur compte tenu des limitations fonctionnelles résultant de la lésion professionnelle.

4. Emploi convenable disponible chez l'employeur

Lorsqu'un emploi est déterminé chez l'employeur, la CNESST s'assure que tous les critères de l'emploi convenable sont respectés. Elle examine la compatibilité des tâches et des exigences de cet emploi avec les limitations fonctionnelles et, s'il y a lieu, la condition personnelle du travailleur. À cet effet, elle effectue, au besoin, une visite du poste de travail.

[LATMP, article 2](#)

Le travailleur a droit d'occuper le premier emploi convenable disponible dans un établissement de l'employeur, selon les modalités prévues à la loi et sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur.

[LATMP, article 239](#)

Même lorsque le droit au retour au travail est expiré, l'employeur a l'obligation d'accommoder raisonnablement le travailleur en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* si le travailleur est discriminé sur la base du handicap occasionné par sa lésion professionnelle et qu'il demande à être accommodé. Cette obligation s'exerce dans les limites d'une contrainte excessive pour l'employeur.

[Charte québécoise, article 9.1](#)

[Charte québécoise, article 10](#)

[Charte québécoise, article 16](#)

[Charte québécoise, article 20](#)

[Voir politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

[Voir politique 3.02 : Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction](#)

Si une mesure de réadaptation est nécessaire pour que le travailleur devienne capable d'exercer l'emploi convenable disponible chez l'employeur, la CNESST la met en place en collaboration avec le travailleur et après consultation auprès de l'employeur.

[Voir politique 4.04 : Les frais de réadaptation](#)

Une mesure de réadaptation est octroyée dans le cadre d'un plan individualisé de réadaptation ou, s'il y a lieu, en vertu du pouvoir discrétionnaire de la CNESST en matière de réadaptation.

[LATMP, article 145](#)

[LATMP, article 146](#)

[LATMP, article 184\(5\)](#)

[Voir politique 3.04 : Le pouvoir discrétionnaire de la CNESST en matière de réadaptation](#)

[Voir politique 4.01 : L'admissibilité à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation](#)

La CNESST privilégie la détermination d'un emploi convenable chez l'employeur avant la détermination de solutions ailleurs sur le marché du travail même si cette solution, quoique la plus appropriée, n'est pas la plus économique.

[LATMP, article 170](#)

[LATMP, article 181](#)

Lorsque l'emploi convenable est disponible chez l'employeur et que le travailleur est capable de l'occuper, mais que l'employeur refuse de le réintégrer, le travailleur peut, selon le cas, exercer les recours prévus par sa convention collective, demander l'intervention de la CNESST ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32 LATMP.

[LATMP, article 32](#)

[LATMP, article 244](#)

[LATMP, article 245](#)

[LATMP, article 246](#)

[Charte québécoise, article 9.1](#)

[Charte québécoise, article 10](#)

[Charte québécoise, article 16](#)

[Charte québécoise, article 20](#)

[Voir politique 3.01 : *Le droit au retour au travail*](#)

[Voir politique 3.02 : *Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction*](#)

[Voir politique 6.02 : *La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation*](#)

5. Emploi convenable ailleurs sur le marché du travail

Lorsque la CNESST détermine un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail, le travailleur peut bénéficier de services d'évaluation de ses possibilités professionnelles.

Cette évaluation se fait notamment en fonction de la scolarité du travailleur, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles et du marché du travail.

[LATMP, article 171](#)

La CNESST considère, dans la mesure du possible, les emplois dont les exigences et les qualifications professionnelles requises sont similaires à celles de l'emploi occupé ou habituellement occupé au moment de la lésion professionnelle ou à celles relatives au parcours professionnel plus général du travailleur. En effet, les éléments compatibles et transférables de l'expérience du travailleur sont privilégiés dans la détermination de l'emploi convenable.

Si une mesure de réadaptation est nécessaire pour que le travailleur devienne capable d'exercer l'emploi convenable ailleurs sur le marché du travail, la CNESST la met en place en collaboration avec le travailleur.

[Voir politique 4.04 : *Les frais de réadaptation*](#)

Une mesure de réadaptation est octroyée dans le cadre d'un plan individualisé de réadaptation ou, s'il y a lieu, en vertu du pouvoir discrétionnaire de la CNESST en matière de réadaptation.

[LATMP, article 145](#)

[LATMP, article 146](#)

[LATMP, article 184\(5\)](#)

[Voir politique 3.04 : *Le pouvoir discrétionnaire de la CNESST en matière de réadaptation*](#)

[Voir politique 4.01 : *L'admissibilité à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation*](#)

Lorsque le travailleur est capable d'exercer l'emploi convenable déterminé, la CNESST peut aussi lui accorder, durant la période de recherche d'emploi, certaines mesures pour favoriser sa réintégration en emploi.

[LATMP, article 173](#)

[LATMP, article 176](#)

[LATMP, article 177](#)

Le travailleur dont la lésion professionnelle est consolidée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 de la LATMP tant qu'il a besoin de réadaptation pour devenir capable d'exercer un emploi convenable à plein temps. Si le travailleur exerce un nouvel emploi, son indemnité de remplacement du revenu est réduite du revenu net retenu qu'il tire de son nouvel emploi.

[LATMP, article 45](#)

[LATMP, article 47](#)

[LATMP, article 52](#)

[Voir politique 2.01 : *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu*](#)

6. Cas particuliers

6.1 Emploi convenable à temps partiel ou sur appel

Généralement, la CNESST détermine un emploi convenable à temps plein. Toutefois, un emploi à temps partiel ou sur appel peut être considéré comme un emploi convenable s'il préserve la capacité de gain du travailleur et que toutes les conditions suivantes sont présentes :

1. au moment de la lésion professionnelle, le travailleur occupait déjà un emploi à temps partiel ou sur appel;
2. le travailleur désire continuer d'occuper un emploi à temps partiel ou sur appel;
3. le travailleur est capable d'exercer l'emploi convenable à temps plein (sauf si le travailleur était déjà incapable d'occuper un emploi à temps plein avant la lésion);
4. le revenu brut annuel de l'emploi convenable est équivalent ou supérieur au salaire minimum à temps plein en vigueur au moment de la détermination de l'emploi convenable;
5. l'emploi convenable prévoit approximativement le même nombre d'heures de travail que celui prévu au contrat de travail.

6.2 Emploi convenable saisonnier

Généralement, la CNESST détermine un emploi convenable à temps plein. Toutefois, en raison des particularités économiques régionales, la CNESST peut considérer certains emplois comme convenables même si les conditions de travail sont différentes de celles de l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle.

Ainsi, certains emplois saisonniers, où les périodes de travail alternent avec les périodes de chômage en raison du climat, des nécessités de production ou des variations de l'activité économique (ex. : pêcheurs, travailleurs forestiers), peuvent être retenus comme des emplois convenables. Ces conditions de travail sont reliées à la profession et non à la capacité du travailleur. Le travailleur doit néanmoins être capable d'exercer l'emploi convenable à temps plein.

6.3 Emploi convenable hors Québec

Lorsqu'un travailleur quitte le Québec pour établir ou réintégrer son domicile à l'extérieur du Québec, la CNESST détermine l'emploi convenable en fonction de ce lieu de domicile, c'est-à-dire selon le marché de l'emploi à l'extérieur du Québec.

Dans certains cas exceptionnels, la CNESST peut déterminer l'emploi convenable en fonction du marché de l'emploi du Québec si le travailleur quitte le Québec pour une raison considérée comme non valable.

Pour évaluer si la raison du départ du travailleur constitue une raison valable, la CNESST apprécie les faits et les déclarations du travailleur.

L'échéance à court ou à moyen terme du permis de travail ou d'un contrat de travail à durée déterminée au Québec ou le maintien d'un domicile à l'extérieur du Québec peuvent constituer des raisons valables de quitter le Québec.

À l'inverse, la CNESST peut considérer comme non valables des raisons de quitter le Québec qui ne sont pas liées à des contraintes d'ordre professionnel du travailleur.

6.4 Création et gestion d'une entreprise

Un projet visant la gestion d'une entreprise peut être considéré comme un emploi convenable. Cette solution peut être envisagée uniquement lorsque toutes les autres possibilités d'emploi convenable ont été explorées et n'ont pu être retenues. Cette mesure d'exception se concrétise par l'octroi d'une subvention au travailleur.

[LATMP, article 178](#)

[Voir politique 4.11 : Les subventions](#)

6.5 Emploi convenable déjà déterminé lors d'un événement antérieur

Lorsque le travailleur est incapable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle, la CNESST peut considérer un emploi convenable déjà déterminé parmi les solutions de retour en emploi.

[Voir politique 3.03 : La détermination de la capacité du travailleur à exercer son emploi ou un emploi équivalent](#)

Elle évalue cet emploi ainsi que les autres possibilités d'emploi convenable afin de retenir la solution appropriée la plus économique.

Lorsque la CNESST retient un emploi convenable déterminé antérieurement comme solution de retour au travail, elle actualise les informations concernant cet emploi (disponibilité, exigences, formation requise, salaire, etc.) et vérifie qu'il respecte tous les critères de l'emploi convenable.

[LATMP, article 2](#)

6.6 Travailleur qui décide de prendre sa retraite en cours de lésion professionnelle

Dans le cas du travailleur qui décide de prendre sa retraite en cours de lésion, qui n'est pas visé par l'article 53 de la LATMP et qu'aucune mesure ne peut rendre capable d'exercer son emploi, la CNESST explore avec le travailleur ses possibilités professionnelles afin de déterminer un emploi convenable. Elle intervient auprès de l'employeur afin d'évaluer si un emploi convenable est disponible. Si le lien d'emploi est rompu, l'employeur au dossier devient comme tout autre employeur sur le marché du travail. Si un emploi convenable est disponible chez l'employeur et que celui-ci peut recréer le lien d'emploi, la CNESST, avec la collaboration du travailleur, évalue cet emploi ainsi que les autres possibilités d'emploi convenable afin de retenir la solution appropriée la plus économique.

[LATMP, article 53](#)

[LATMP, article 170](#)

[LATMP, article 171](#)

6.7 Emploi convenable et condition personnelle

Une condition personnelle peut être préexistante ou apparaître en cours de lésion professionnelle. Lors de l'évaluation de la capacité du travailleur à exercer son emploi, la CNESST considère uniquement les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle. Elle n'a donc pas à tenir compte de la condition personnelle du travailleur.

[Voir politique 3.03 : La détermination de la capacité du travailleur à exercer son emploi ou un emploi équivalent](#)

Il n'appartient pas à la CNESST de compenser ou de réparer les conséquences d'une condition personnelle préexistante ou intercurrente à la lésion professionnelle. Toutefois, la CNESST en tient compte dans l'évaluation de la capacité à exercer un emploi convenable. En fait, elle considère les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle, mais aussi la condition médicale personnelle du travailleur dans la mesure où celle-ci est médicalement objectivée. Ainsi, la CNESST analyse les exigences physiques ou psychologiques de l'emploi convenable afin de s'assurer du respect des limitations fonctionnelles et de la condition personnelle du travailleur.

Toutefois, la CNESST ne tient pas compte d'une condition médicale personnelle survenant après qu'elle s'est prononcée sur la capacité du travailleur à exercer l'emploi convenable.

Lorsqu'à elle seule la condition médicale personnelle est invalidante et fait en sorte que le travailleur est incapable d'exercer tout emploi, la CNESST doit quand même déterminer un emploi convenable en tenant compte uniquement, dans ces circonstances, des limitations fonctionnelles en lien avec la lésion professionnelle. Dans ce cas, la CNESST évalue d'abord les possibilités d'emploi convenable chez l'employeur. S'il peut offrir un emploi qui respecte les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle, la CNESST retient cette solution.

Si aucune solution d'emploi convenable n'est disponible chez l'employeur, la CNESST détermine un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail en tenant compte uniquement des limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle.

6.8 Abandon de l'emploi convenable dans les deux ans suivant la date de capacité à l'exercer

Le travailleur qui occupe à temps plein un emploi convenable et qui, dans les deux ans suivant la date où il a commencé à l'exercer, doit abandonner cet emploi selon l'avis du professionnel de la santé qui en a charge récupère son droit à l'indemnité de remplacement du revenu et aux autres prestations prévues par la LATMP.

[LATMP, article 51](#)

[Voir politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Toutefois, avant de reprendre le versement de l'indemnité de remplacement du revenu, la CNESST s'assure que :

- l'avis du professionnel de la santé qui a charge atteste que le travailleur doit abandonner son emploi parce qu'il n'est pas raisonnablement en mesure de l'occuper ou qu'il comporte un danger pour sa santé et pour sa sécurité;
- le travailleur occupait à plein temps l'emploi convenable déterminé;
- l'avis du professionnel de la santé qui a charge est émis dans les deux ans suivant la date où le travailleur a commencé à occuper son emploi convenable;
- l'avis du professionnel de la santé qui a charge est émis avant la date d'abandon de l'emploi convenable;
- l'avis du professionnel de la santé qui a charge est précis, détaillé et motivé, entre autres sur la base des antécédents médicaux et des limitations fonctionnelles du travailleur de même que des tâches et des exigences physiques de l'emploi convenable;
- l'abandon n'est pas la conséquence d'une nouvelle lésion professionnelle, y compris une récurrence, une rechute ou une aggravation.

À la suite de l'avis du professionnel de la santé qui a charge mentionnant que le travailleur n'est pas raisonnablement en mesure d'occuper l'emploi convenable, la CNESST effectue une analyse de la situation.

Aux fins d'établir la relation entre les motifs de l'abandon de l'emploi convenable et la lésion professionnelle, la CNESST considère les exigences du poste de travail occupé par le travailleur en regard de ses limitations fonctionnelles relatives à la lésion professionnelle et de sa condition personnelle au moment de la détermination de l'emploi convenable. Si l'analyse confirme que l'emploi respecte les limitations fonctionnelles et la condition personnelle du travailleur, la CNESST rend une décision à cet effet.

Toutefois, si la CNESST constate que l'emploi ne respecte pas les limitations fonctionnelles résultant de la lésion professionnelle du travailleur ni sa condition personnelle, elle reprend l'indemnité de remplacement du revenu à partir de la date d'abandon et rend une décision à cet effet. Dans ce cas, la CNESST cherche, avec le travailleur et l'employeur, la solution qui convient le mieux compte tenu des circonstances. S'il y a lieu, elle détermine un nouvel emploi convenable.

[LATMP, article 51](#)

[LATMP, article 354](#)

Si l'arrêt de travail est dû à une détérioration de la condition médicale du travailleur découlant d'une lésion professionnelle, la CNESST analyse la situation sous l'angle de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation.

[Voir politique 1.03 : La récurrence, la rechute, l'aggravation](#)

7. Revenu de l'emploi convenable et l'indemnité de remplacement du revenu

Lorsque le travailleur devient capable d'exercer un emploi convenable à temps plein, la CNESST évalue le revenu brut annuel qu'il pourrait en tirer. Le revenu de l'emploi convenable est déterminé au moment où le travailleur devient capable d'exercer à plein temps l'emploi convenable, et non pas au moment où il l'exerce vraiment.

[LATMP, article 50](#)

Si l'emploi convenable est disponible, l'indemnité de remplacement du revenu prendra fin ou sera réduite du revenu net retenu que le travailleur tire de cet emploi convenable.

Lorsque l'emploi est disponible, mais que le travailleur refuse, sans raison valable, d'occuper l'emploi convenable, l'indemnité de remplacement du revenu est réduite du revenu net retenu de l'emploi convenable ou prend fin.

Si l'emploi convenable n'est pas disponible, la CNESST continue de verser l'indemnité de remplacement du revenu, mais pendant au plus un an à compter de la date où le travailleur devient capable de l'exercer.

[LATMP, article 49](#)

Si le travailleur occupe un nouvel emploi pendant l'année suivant la date où il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable déterminé à temps plein, son indemnité de remplacement du revenu est réduite du revenu net qu'il tire de son nouvel emploi.

[LATMP, article 52](#)

[Voir politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

7.1 Détermination du revenu brut annuel de l'emploi convenable

Lorsque le travailleur devient capable d'exercer à plein temps un emploi convenable chez son employeur, la CNESST évalue le revenu brut annuel de l'emploi convenable. La CNESST considère le revenu brut annuel généralement versé pour cet emploi par cet employeur comme étant le revenu de l'emploi convenable.

Lorsque le travailleur devient capable d'exercer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail, la CNESST évalue le revenu brut annuel de cet emploi en considérant la réalité du travailleur, notamment ses qualifications, ses expériences, ses capacités, les employeurs potentiels ainsi que les autres indicateurs du marché du travail. Par exemple, la CNESST peut considérer les décrets, les conventions collectives et les statistiques en la matière, qui peuvent servir de soutien à la discussion avec le travailleur. La CNESST peut s'appuyer également sur les sources officielles d'organismes responsables de diffuser l'information sur le marché du travail.

Les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, les vacances (si leur valeur en espèces n'est pas incluse dans le salaire), les rémunérations participatoires, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile ou d'un logement fournis par l'employeur sont inclus dans le revenu brut annuel de l'emploi convenable, lorsque de tels revenus font généralement partie des conditions de travail de l'emploi déterminé.

Que l'emploi convenable soit chez l'employeur du travailleur ou ailleurs sur le marché du travail, le revenu brut annuel de l'emploi convenable ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur. Par ailleurs, si la CNESST croit que le revenu brut annuel que le travailleur peut tirer de l'emploi convenable est supérieur au maximum annuel assurable, elle considère que ce revenu est égal au maximum annuel assurable.

[LATMP, article 50](#)

7.1.1 Emploi convenable à temps partiel ou sur appel

Dans le cas d'un emploi convenable à temps partiel, la CNESST considère le revenu brut annuel comme étant celui que le travailleur pourrait tirer de cet emploi. Pour le déterminer, la CNESST multiplie le taux horaire par le nombre d'heures prévu pour l'emploi convenable déterminé.

En ce qui concerne le revenu brut annuel de l'emploi convenable sur appel, la CNESST le détermine en fonction du revenu brut annuel d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez l'employeur ou dans la même région. La CNESST tient compte notamment de l'expérience, des qualifications professionnelles et de l'ancienneté du travailleur pour qui l'emploi convenable est déterminé.

Le revenu brut annuel de l'emploi convenable à temps partiel et sur appel doit être équivalent ou supérieur au salaire minimum à temps plein en vigueur au moment de la détermination de l'emploi convenable.

7.1.2 Emploi convenable saisonnier

Dans le cas d'un emploi convenable saisonnier, la CNESST détermine le revenu brut annuel de cet emploi en fonction du revenu brut annuel d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez l'employeur ou dans la même région. La CNESST tient compte notamment de l'expérience, des qualifications professionnelles et de l'ancienneté du travailleur pour qui l'emploi convenable est déterminé.

Le revenu brut annuel de l'emploi convenable saisonnier doit être équivalent ou supérieur au salaire minimum à temps plein en vigueur au moment de la détermination de l'emploi convenable.

7.1.3 Emploi convenable hors Québec

Lorsqu'un travailleur quitte le Québec pour établir ou réintégrer son domicile à l'extérieur du Québec, la CNESST établit le revenu brut annuel de l'emploi convenable selon le marché de l'emploi du Québec, et ce, que l'emploi soit déterminé au Québec ou à l'extérieur du Québec.

7.1.4 Emploi convenable : création et gestion d'une entreprise

Lorsque la CNESST octroie une subvention pour la création et la gestion d'une entreprise qui constitue un emploi convenable pour le travailleur, le revenu brut annuel de l'emploi convenable est déterminé à partir des informations contenues dans l'étude de faisabilité et de rentabilité que le travailleur doit présenter à la CNESST.

[LATMP, article 178](#)

[Voir politique 4.11 : Les subventions](#)

7.2 Détermination du revenu net de l'emploi convenable

Aux fins de l'application de l'article 50 de la LATMP, la CNESST procède de la manière suivante pour déterminer le revenu net annuel retenu de l'emploi convenable :

- la CNESST publie chaque année à la *Gazette officielle du Québec* une table des revenus bruts annuels d'emplois convenables, qui prend effet le 1^{er} janvier de l'année pour laquelle elle est faite. Cette table est divisée par tranches de revenus;
- la CNESST situe le revenu brut annuel que le travailleur pourrait tirer de l'emploi convenable dans une de ces tranches;
- le revenu brut inférieur de cette tranche est considéré comme celui que le travailleur pourrait tirer de cet emploi convenable.

[LATMP, article 50](#)

Le revenu net annuel de l'emploi convenable est égal au revenu brut retenu conformément à l'article 50 de la LATMP moins le montant des déductions obligatoires déterminé en fonction de la situation familiale du travailleur au moment de la lésion professionnelle.

[LATMP, article 63](#)

7.3 Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu réduite

Le travailleur incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle qui devient capable d'exercer à plein temps un emploi convenable a droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu réduite du revenu net retenu qu'il pourrait tirer de cet emploi convenable.

[LATMP, article 49](#)

[Voir politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Exemple

Le 7 mars 2017, un travailleur avec un mineur à charge devient capable d'exercer à temps plein l'emploi convenable, et la CNESST détermine le revenu brut annuel qu'il pourrait tirer de cet emploi, soit un salaire de **30 000,00 \$**

À cette même date, le travailleur a droit à une indemnité de remplacement du revenu de **26 864,56 \$**

(A) L'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit :			26 864,56 \$
(B) La CNESST établit le revenu net de l'emploi convenable :			
• Revenu brut annuel retenu de l'emploi convenable			30 000,00 \$
• Tranche de revenus correspondante selon la table des revenus bruts annuels d'emploi convenable			28 000,00 \$ à 31 000,00 \$
• Limite inférieure :			28 000,00 \$
• Revenu net de l'emploi convenable calculé selon la situation familiale et les déductions de base :			22 524,65 \$
(A)	moins	(B)	= IRR réduite
26 864,56 \$	moins	22 524,65 \$	= 4339,91 \$ par année
			= 166,47 \$ toutes les deux semaines

Il faut considérer que la CNESST revalorise les revenus servant au calcul des indemnités qu'elle verse et qu'elle tient compte des ajustements annuels des tables d'impôts. Cela peut faire varier légèrement le montant de l'indemnité.

[LATMP, article 50](#)
[LATMP, article 63](#)
[LATMP, article 117](#)

Si le revenu de l'emploi convenable est équivalent ou supérieur au salaire sur la base duquel le travailleur est indemnisé, aucune indemnité de remplacement du revenu réduite n'est versée.

8. Révision de l'indemnité de remplacement du revenu réduite

La révision de l'indemnité de remplacement du revenu réduite s'effectue selon la périodicité suivante :

- **deux ans** après la date où le travailleur est devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable;
- **trois ans** après la date de la première révision;
- **tous les cinq ans** par la suite.

[LATMP, article 50](#)
[LATMP, article 54](#)
[LATMP, article 55](#)

[Voir politique 2.03.1 : La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu](#)

9. Décision de la CNESST

Chaque mesure de réadaptation dispensée au travailleur doit faire l'objet d'une décision.

Si une mesure de réadaptation est nécessaire pour rendre le travailleur capable d'exercer l'emploi convenable, la CNESST rend une décision déterminant l'emploi convenable et les mesures retenues.

Lorsque le travailleur est devenu capable d'exercer à plein temps l'emploi convenable, la CNESST rend une décision à cet effet. La décision précise également le revenu brut annuel que le travailleur pourrait tirer de cet emploi.

Le cas échéant, la décision précise le revenu net qu'il pourrait tirer de cet emploi et les modalités pour le calcul de l'indemnité réduite de remplacement du revenu à laquelle il peut avoir droit.

Une décision de la CNESST doit être écrite, motivée et notifiée aux intéressés dans les plus brefs délais.

[LATMP, article 354](#)

Une décision de la CNESST a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

[LATMP, article 361](#)

[Voir politique 6.02 : *La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation*](#)

Le travailleur doit informer, sans délai, la CNESST de tout changement dans sa situation qui peut influencer sur un droit que la LATMP lui confère ou sur le montant d'une indemnité.

[LATMP, article 278](#)