

Politique 3.01

Le droit au retour au travail

Objectif

Préciser les conditions d'exercice du droit au retour au travail.

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 2, 32, 48, 169, 170, 234 à 242, 244, 245, 246, 252 à 264 et 359(1)

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

Résumé de la politique

Le droit au retour au travail permet au travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle de réintégrer prioritairement son emploi ou un emploi équivalent sans perte de droits dans l'établissement où il travaillait.

Si, en raison de la lésion professionnelle, la capacité résiduelle du travailleur ne lui permet pas d'exercer son emploi, il a droit d'occuper le premier emploi convenable disponible dans un établissement de l'employeur, sous réserve des règles d'ancienneté prévues à la convention collective.

Ce droit peut être exercé à l'intérieur d'un délai d'un an ou deux, selon le nombre de travailleurs que comptait l'établissement au moment de la lésion professionnelle.

Énoncés de la politique

1. Droit au retour au travail

Le droit au retour au travail s'applique au travailleur, qui, à la date où il subit une lésion professionnelle, est lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Cependant, il ne s'applique pas au travailleur de la construction.

[LATMP, article 234](#)

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

1.1 Processus de réadaptation et droit au retour au travail

La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, lorsque celui-ci éprouve des difficultés à retourner au travail en raison des conséquences de la lésion professionnelle. La CNESST doit évaluer la possibilité de mettre en place les mesures nécessaires pour rendre le travailleur capable d'exercer son emploi. La CNESST priorise un retour au travail chez l'employeur, dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable. Dans l'impossibilité de le réintégrer chez son employeur, la CNESST évaluera en dernier recours les possibilités d'intégrer un emploi ailleurs sur le marché du travail.

Cette séquence est importante et doit être respectée de manière à ce que le droit de retour au travail du travailleur soit protégé. Dans le cas où le délai pour l'exercice de ce droit est expiré, la CNESST entreprendra les mêmes démarches et favorisera le retour chez l'employeur. En effet, même lorsque le droit au retour au travail est expiré, le lien d'emploi n'est pas nécessairement rompu. De plus, 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](#)

2. Conditions d'exercice

2.1 Capacité et priorité d'emploi

Un travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée la lésion, ou, si son emploi n'existe plus, de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de l'employeur.

[LATMP, article 236](#)

La consolidation de la lésion professionnelle sans limitation fonctionnelle permet de conclure à la capacité d'exercer son emploi et ouvre à l'exercice du droit au retour au travail.

En présence de limitations fonctionnelles, la CNESST doit évaluer la capacité du travailleur à exercer son emploi et si le travailleur est capable, il peut exercer son droit au retour au travail. Cependant, si le travailleur est incapable de refaire son emploi en raison des limitations fonctionnelles, la CNESST vérifie la possibilité de mettre en place une mesure de réadaptation afin de rendre le travailleur capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable avant l'expiration du droit au retour au travail.

[LATMP, article 169](#)

[LATMP, article 170](#)

Lorsque le travailleur réintègre son emploi ou un emploi équivalent, il a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

[LATMP, article 242](#)

Le travailleur peut exercer son droit au retour au travail même lorsque son employeur l'a remplacé pendant son absence découlant de la lésion professionnelle.

2.2 Emploi équivalent

Lorsque le travailleur est capable de réintégrer son emploi, mais que celui-ci n'existe plus lors de son retour au travail, il a droit d'occuper un emploi équivalent.

Malgré sa dénomination distincte, l'emploi équivalent est un emploi comparable à celui que le travailleur occupait au moment de la lésion professionnelle. En effet, il s'agit d'un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice.

Ces critères doivent tous être présents dans le cadre du nouvel emploi pour que celui-ci soit reconnu à titre d'emploi équivalent. Cette situation ne vise pas celle où il y a perte de capacité, mais bien celle où il y a perte de l'emploi.

Exemple

Une travailleuse occupe, au moment de la lésion, un emploi de vendeuse dans un rayon de lingerie. À la suite de la consolidation de sa lésion, elle est capable d'exercer son emploi, mais celui-ci n'existe plus, car il a été aboli. L'employeur pourra lui proposer un emploi de vendeuse dans un autre rayon. Il s'agit

d'un emploi équivalent qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait la travailleuse au moment de sa lésion.

[LATMP, article 2](#)

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

2.3 Emploi convenable

Dans le cas où le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison de la lésion professionnelle, il a le droit d'occuper le premier emploi convenable disponible dans un établissement de l'employeur, sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur.

Il est possible que le travailleur ait besoin d'une mesure de réadaptation pour le rendre capable d'exercer l'emploi convenable. À cet effet, la CNESST peut mettre en œuvre un programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur sera capable d'exercer l'emploi convenable.

[LATMP, article 170](#)

[LATMP, article 239](#)

[Voir politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

3. Modalités d'exercice du droit au retour au travail

3.1 Nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs est établi à partir de la liste de paie de l'établissement de l'employeur au début de la période d'absence continue du travailleur en raison de la lésion professionnelle. Ce nombre inclut les travailleurs au sens de la LATMP et les « personnes considérées comme travailleurs » par cette loi.

[Voir politique 1.04 : Les personnes admissibles](#)

3.2 Période d'exercice du droit au retour au travail

Un travailleur peut exercer son droit au retour au travail :

- **dans l'année** suivant le début de sa période d'absence continue en raison de la lésion professionnelle, s'il occupait un emploi **dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins** au début de cette période;
- **dans les deux ans** suivant le début de sa période d'absence continue en raison de la lésion professionnelle, s'il occupait un emploi **dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs** au début de cette période;
- **dans toute période excédant le droit prévu à la loi**, lorsque de telles dispositions sont prévues à la convention collective. Dans ce cas, s'il se croit lésé dans l'exercice de son droit au retour au travail, le travailleur peut avoir recours à la procédure de griefs prévue par cette convention.

[LATMP, article 240](#)

[LATMP, article 244](#)

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](#)

3.3 Nature du contrat de travail

Durée déterminée

Un travailleur lié par un contrat de travail à durée déterminée à la date où il subit une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi avant l'échéance de son contrat et avant le délai d'un an ou deux ans selon le nombre de travailleurs dans l'établissement a droit de réintégrer son emploi et de l'occuper jusqu'à la fin du contrat.

[LATMP, article 237](#)

Durée indéterminée

Un travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée à la date où il subit une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi peut exercer son droit au retour au travail selon les périodes prévues à l'article 240 de la LATMP.

[LATMP, article 240](#)

Saisonnier

Un travailleur saisonnier est celui dont le contrat de travail prévoit que l'emploi débute et se termine à l'intérieur d'une période prévisible, en raison de la nature même de l'emploi, des saisons, de la disponibilité des matières premières ou du caractère cyclique des opérations de l'employeur.

Aux fins de l'application du droit au retour au travail, un travailleur saisonnier peut être considéré comme ayant un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Chaque cas doit faire l'objet d'une analyse.

Pour les situations suivantes, le travailleur est considéré avoir un contrat à durée indéterminée :

- Lorsque le lien d'emploi est maintenu entre les périodes de travail;
- Lorsque le travailleur bénéficie d'un droit de rappel ou qu'il a déjà été rappelé à plusieurs reprises;
- Lorsque ses avantages sociaux sont maintenus pendant la période d'inactivité.

3.4 Période d'absence continue

La période d'absence continue débute au moment où le travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. Cette période peut tenir compte des situations qui suivent :

Abandon du travail dans la journée du retour

La période d'absence continue n'est pas interrompue par un retour au travail du travailleur si son état de santé consécutif à la lésion professionnelle l'oblige à abandonner son travail dans la journée même du retour. Le délai d'exercice du droit au retour au travail se poursuit comme si le travailleur n'était pas revenu au travail.

[LATMP, article 240](#)

Récidive, rechute, aggravation

La survenance d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation d'une lésion professionnelle marque le début d'une nouvelle période d'absence continue si elle se manifeste après un retour au travail du travailleur de plus d'une journée.

Assignation temporaire ou toute autre solution provisoire de retour au travail

L'assignation temporaire ou toute autre solution provisoire de retour au travail survenant avant que le travailleur ne récupère sa capacité de travail n'interrompt pas le délai prévu pour exercer son droit au retour au travail. En effet, la période d'absence du travailleur se poursuit tant qu'il n'est pas de retour dans son emploi ou, s'il n'existe plus, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable chez l'employeur.

Conséquemment, même si le travailleur est présent au travail, il est considéré en « absence continue de son emploi », car il est toujours « incapable d'exercer son emploi ».

[LATMP, article 240](#)

Contestation d'une décision liée à l'incapacité

La seule situation qui suspend la période d'absence continue est la contestation **qui a pour objet l'incapacité** du travailleur d'exercer son emploi en raison de la lésion professionnelle, si la décision finale conclut que le travailleur était capable d'exercer son emploi à l'intérieur de cette période.

[LATMP, article 241](#)

3.5 Prolongation de l'indemnité de remplacement du revenu après l'expiration du droit au retour au travail

Un travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration de son droit au retour au travail doit faire les démarches auprès de son employeur afin d'être réintégré dans son emploi. La LATMP prévoit une mesure spécifique de soutien économique lorsqu'un travailleur n'a pas été réintégré dans son emploi par son employeur. Il a droit à une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi ou un emploi équivalent ou jusqu'à ce qu'il refuse, sans raison valable, de le faire, mais pendant au plus un an à compter de la date où il redevient capable d'exercer son emploi.

[LATMP, article 48](#)

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

4. Modalités d'application

Il revient à l'employeur et au travailleur de s'entendre sur les modalités d'application du droit au retour au travail. Le rôle de la CNESST est d'informer les parties de ce droit, des délais d'exercice et des modalités de mise en œuvre. Ce n'est qu'en cas de désaccord ou à la demande d'une des parties que la CNESST intervient.

4.1 Convention collective applicable

Le droit au retour au travail s'exerce de la manière prévue à la convention collective applicable au travailleur si elle contient des dispositions relatives au retour au travail après un accident ou une maladie. Le travailleur en désaccord avec son employeur et voulant faire respecter l'exercice de son droit peut avoir recours à la procédure de griefs prévue à sa convention.

[LATMP, article 244](#)

Lorsque l'employeur lié par une convention collective ne réintègre pas le travailleur pour le motif qu'il aurait été déplacé, suspendu, licencié, congédié, ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquent comme si le travailleur avait été au travail.

[LATMP, article 238](#)

4.2 Absence de convention collective

En l'absence de convention collective, les modalités d'application du droit au retour au travail sont déterminées par le comité de santé et de sécurité, formé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de l'établissement où est disponible l'emploi que le travailleur a droit de réintégrer ou d'occuper. En cas de désaccord au sein de ce comité, ou si le travailleur ou l'employeur est insatisfait des recommandations du comité, le travailleur ou l'employeur peut demander l'intervention de la CNESST.

[LATMP, article 245](#)

En l'absence de comité de santé et de sécurité dans l'établissement, le travailleur et l'employeur s'entendent sur les modalités d'application du droit au retour au travail. En cas de désaccord, le travailleur ou l'employeur peut demander l'intervention de la CNESST.

[LATMP, article 246](#)

5. Intervention de la CNESST dans l'application du droit au retour au travail

Lorsqu'une demande d'intervention est faite en vertu des articles 245 et 246, la CNESST a compétence exclusive pour disposer de cette demande. La CNESST a uniquement compétence en l'absence d'une convention collective contenant des dispositions relatives au retour au travail.

[LATMP, article 244](#)

[LATMP, article 245](#)

[LATMP, article 246](#)

[LATMP, article 252](#)

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

Lorsque la CNESST est saisie d'une demande d'intervention dont elle a compétence, elle s'enquiert auprès des parties des motifs de leur désaccord et tente de les concilier.

[LATMP, article 258](#)

Si l'entente n'est pas possible, la CNESST, après audience, rend sa décision. Elle peut ordonner à l'employeur :

- de réintégrer le travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent avec tous ses droits et privilèges ou d'assigner au travailleur l'emploi convenable qu'il aurait dû lui assigner;
[LATMP, article 239](#)
[LATMP, article 259](#)
- de verser un montant représentant le salaire et les avantages dont le travailleur a été privé, selon les modalités prévues à l'article 260 de la LATMP;
[LATMP, article 259](#)
[LATMP, article 260](#)
- le paiement d'intérêt.
[LATMP, article 261](#)

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

6. Congédiement, mesures discriminatoires ou de représailles

Le travailleur qui croit avoir été congédié, suspendu, déplacé ou avoir été l'objet de mesures discriminatoires ou de représailles parce qu'il a subi une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la LATMP, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la CNESST. Dans ce cas, la CNESST doit s'assurer que le travailleur n'a pas cumulé les deux recours pour le même objet.

[LATMP, article 32](#)

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

La CNESST a compétence exclusive pour disposer de toute plainte faite en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 252](#)

Lorsque la CNESST est saisie d'une plainte en vertu de l'article 32, elle peut tenter de concilier le travailleur et son employeur s'ils y consentent.

[LATMP, article 254](#)

Si l'entente n'est pas possible, la CNESST, après audience, rend sa décision. Elle peut ordonner à l'employeur :

- de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles;
[LATMP, article 256](#)
[LATMP, article 257](#)

- de verser un montant représentant le salaire et les avantages dont le travailleur a été privé, selon les modalités prévues à l'article 260 de la LATMP;
[LATMP, article 256](#)
[LATMP, article 257](#)
[LATMP, article 260](#)
- le paiement d'intérêt.
[LATMP, article 261](#)

Malgré un droit au retour au travail expiré, un travailleur congédié peut déposer une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP. Si la CNESST juge que la plainte est fondée, elle peut ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi avec ses droits et privilèges.

[LATMP, article 256](#)

[LATMP, article 257](#)

[LATMP, article 260](#)

[LATMP, article 261](#)

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

7. Précisions sur les recours du travailleur après la décision de la CNESST sur sa capacité de travail

7.1 Travailleur redevenu capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent

Lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi à l'intérieur du délai prévu pour son droit au retour au travail et que son employeur refuse de le réintégrer dans son emploi ou un emploi équivalent, il peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective en vertu de l'article 244 ou, en l'absence d'une convention collective contenant des dispositions relatives au retour au travail, demander l'intervention de la CNESST en vertu des articles 245 ou 246. Si, par le refus de son employeur, le travailleur croit plutôt être l'objet d'une sanction, il peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[LATMP, article 244](#)

[LATMP, article 245](#)

[LATMP, article 246](#)

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

L'expiration du droit au retour au travail ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. Lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration de son droit au retour au travail, le travailleur doit effectuer les démarches auprès de son employeur afin d'être réintégré dans son emploi. Si son employeur refuse de le réintégrer et qu'il croit être discriminé en raison de sa lésion professionnelle, le travailleur peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32. Si une contrainte excessive pour l'employeur est à l'origine de son refus de réintégrer le travailleur, l'employeur pourra faire valoir cette contrainte dans le cadre du recours du travailleur.

[Charte québécoise, article 9.1](#)

[Charte québécoise, article 10](#)

[Charte québécoise, article 16](#)

[Charte québécoise, article 20](#)

[LATMP, article 32](#)

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

7.2 Travailleur pour lequel la CNESST détermine un emploi convenable disponible chez l'employeur

Dans le cas où le travailleur est incapable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent en raison de la lésion professionnelle, la CNESST priorise le retour au travail du travailleur dans un emploi convenable chez son employeur, et ce, que le droit au retour au travail soit expiré ou non. Lorsque la solution d'emploi convenable chez l'employeur nécessite un accommodement, l'employeur peut, au besoin, faire valoir que l'accommodement proposé lui impose une contrainte excessive avant que la CNESST statue sur la disponibilité de l'emploi convenable selon la preuve fournie par les parties.

[Charte québécoise, article 9.1](#)

[Charte québécoise, article 10](#)

[Charte québécoise, article 16](#)

[Charte québécoise, article 20](#)

[Voir politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

Lorsque l'emploi convenable est disponible chez l'employeur, que le travailleur est capable de l'occuper et que le droit au retour au travail n'est pas expiré, mais que l'employeur refuse de réintégrer le travailleur, celui-ci peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective en vertu de l'article 244 ou, en l'absence d'une convention collective contenant des dispositions relatives au retour au travail, demander l'intervention de la CNESST en vertu de l'article 245 ou 246. Que le droit au retour au travail soit expiré ou non, si le travailleur croit plutôt être l'objet d'une sanction par le refus de son employeur, il peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[LATMP, article 244](#)

[LATMP, article 245](#)

[LATMP, article 246](#)

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

8. Cas d'exception pour l'application du droit au retour au travail

8.1 Pompier volontaire

Seul le pompier volontaire **rémunéré** peut exercer son droit au retour au travail dans son emploi ou dans un emploi convenable au sein de la corporation municipale.

8.2 Salarié occasionnel de la construction

Certains travailleurs appelés à réaliser des tâches occasionnellement sur un chantier de construction ne sont pas des salariés de la construction au sens de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. En conséquence, ce sont les dispositions de la présente politique qui s'appliquent à ces travailleurs pour l'exercice de leur droit au retour au travail.

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

9. Cumul d'ancienneté et participation au régime de retraite

Jusqu'à l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail, un travailleur continue d'accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective qui lui est applicable, et du service continu au sens de cette convention et au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

Il peut aussi continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurance offerts dans l'établissement, pourvu qu'il paie sa part de cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas son employeur assume la sienne.

[LATMP, article 235](#)

Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée au sens de l'article 93 de la LATMP a droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'établissement où il travaillait au moment de la lésion, et ce, même après l'expiration du délai prévu pour son droit au retour au travail. Lorsque ce délai est expiré, la CNESST assume la part des cotisations de l'employeur dans la mesure où le travailleur paie sa part des cotisations exigibles.

[LATMP, article 93](#)

[LATMP, article 116](#)