

L'assignation temporaire

# LES CONDITIONS GAGNANTES D'UN RETOUR AU TRAVAIL DURABLE



# L'assignation temporaire...

- permet à l'employeur d'assigner temporairement un travail à une travailleuse ou un travailleur en attendant que cette personne puisse exercer à nouveau son emploi ou exercer un emploi convenable;
- favorise la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur ainsi que le retour au travail.



L'assignation temporaire permet à la travailleuse ou au travailleur ayant subi une lésion professionnelle de retrouver progressivement sa capacité de travail. D'une durée limitée, l'assignation temporaire devrait l'amener à reprendre son emploi ou à exercer un emploi convenable. Ainsi, avec l'accord de la professionnelle ou du professionnel de la santé qui a charge de la travailleuse ou du travailleur, le travail assigné devraient progresser avec le temps.

**L'assignation temporaire comporte de nombreux avantages, tant pour la travailleuse ou le travailleur que pour l'employeur.**

## **POUR LA TRAVAILLEUSE OU LE TRAVAILLEUR**

**L'assignation temporaire peut :**

- améliorer ses capacités fonctionnelles en lui permettant de demeurer actif;
- soutenir son intérêt et sa motivation pour son emploi et son milieu de travail durable;
- favoriser sa réadaptation et augmenter les possibilités d'un retour au travail;
- lui permettre de développer de nouvelles compétences;
- lui assurer le maintien de son salaire et des avantages liés à l'emploi qu'il ou elle occupait tout en demeurant dans son milieu de travail.



## **POUR L'EMPLOYEUR**

### **L'assignation temporaire peut :**

- lui permettre de conserver l'expertise de sa main-d'œuvre au sein de son entreprise ;
- favoriser le maintien de la cohésion des équipes de travail grâce à la présence dans le milieu de travail de tous les membres du personnel ;
- permettre à la travailleuse ou au travailleur de réaliser des tâches productives au bénéfice de l'entreprise ;
- démontrer son souci de garder son personnel, ce qui contribue à un bon climat de travail ;
- réduire le montant des prestations qui lui sont imputées et contribuer à réduire les coûts du régime de santé et de sécurité du travail.

## NATURE DE L'ASSIGNATION

L'assignation temporaire peut correspondre à l'emploi de la travailleuse ou du travailleur, à condition que cet emploi soit modifié, par exemple :

- en diminuant le nombre de tâches à accomplir;
- en ajustant la charge, le rythme ou l'intensité du travail.

Les modalités de l'assignation doivent se rapprocher le plus possible de celles prévues au contrat de travail habituel de manière à respecter la réalité professionnelle de la travailleuse et du travailleur et à favoriser son retour au travail.

**Le travail assigné peut prendre différentes formes. Il peut s'agir, notamment :**

- d'un autre emploi existant dans l'entreprise;
- d'un emploi constitué d'un ensemble de tâches normalement exécutées à différents postes de travail;
- d'un emploi créé à partir d'un ensemble de nouvelles tâches, productives pour l'entreprise;
- de l'emploi habituel, qui a été adapté aux capacités fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur;
- d'un poste de travail déjà existant, mais ajusté à la situation de la travailleuse ou du travailleur, notamment par le retrait, l'ajout ou la modification d'une ou de quelques tâches.

## SALAIRE ET AVANTAGES

L'employeur verse à la travailleuse ou au travailleur le salaire et les avantages liés à son emploi.

Lorsque l'assignation temporaire prévoit un horaire temps réduit, l'employeur peut :

- verser l'entièreté du salaire et les avantages dont la travailleuse ou le travailleur aurait bénéficié si elle ou il avait continué à exercer son emploi. Dans les 90 jours suivant la période de paye, il peut demander à la CNESST un remboursement des heures payées mais non travaillées;
- verser le salaire pour les heures travaillées. La CNESST verse alors à la travailleuse ou au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour les heures non travaillées.

## CONDITIONS À RESPECTER LORS D'UNE ASSIGNATION :

- Sur le formulaire *Assignation temporaire d'un travail* de la CNESST, l'employeur soumet à la professionnelle ou au professionnel de la santé qui a charge de la travailleuse ou du travailleur une ou deux propositions d'assignation temporaire en détaillant les tâches prévues ;
- La professionnelle ou le professionnel de la santé donne son accord sur les points suivants :
  - > la travailleuse ou le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;
  - > ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur, compte tenu de sa lésion ;
  - > ce travail favorise la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur.
- L'employeur verse le salaire et les avantages à la travailleuse ou au travailleur selon les heures travaillées et, s'il y a lieu, selon l'option salariale indiquée sur le formulaire *Assignation temporaire d'un travail*.

# La CNESST peut vous aider

**La CNESST est présente dès le début de l'assignation. Elle :**

- informe, conseille et soutient l'employeur dans la mise en place de l'assignation;
- aide l'employeur à déterminer les tâches que le travailleur serait en mesure d'accomplir;
- s'assure que toutes les parties contribuent à trouver la meilleure solution d'assignation temporaire;
- assure un suivi auprès du travailleur et de l'employeur quant à la nature et à la progression du travail assigné;
- peut fournir une compensation financière pour les heures non travaillées lors d'une assignation à temps réduit.

**Le formulaire *Assignation temporaire d'un travail* peut être rempli dans l'espace sécurisé pour les employeurs, Mon Espace CNESST.**

## ET SI LA TRAVAILLEUSE OU LE TRAVAILLEUR N'EST PAS D'ACCORD ?

Il peut arriver que la travailleuse ou le travailleur, malgré l'avis favorable de sa professionnelle ou son professionnel de la santé, soit en désaccord avec le travail que lui a assigné son employeur.

Dans ce cas, la travailleuse ou le travailleur peut contester l'assignation, et n'est pas dans l'obligation d'accomplir le travail assigné tant qu'une décision finale n'est pas rendue à ce sujet. Pendant la période de contestation, le droit de recevoir des indemnités subsiste dans la mesure où la lésion professionnelle rend la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi.



Pour nous joindre  
[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)  
1 844 838-0808



DC100-1410-8 (2022-08)