

# 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, 167, 169, 170, 170.1, 170.2, 170.3, 170.4, 234 à 242, 252 à 257, 260 à 264.

### 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 début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle ou avant l'expiration du délai prévu dans une convention collective applicable au travailleur si ce délai est plus étendu que celui d'un an ou deux ans prévu à la loi.

Lorsque le délai pour exercer le droit au retour au travail n'est pas expiré, l'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur conformément à une décision de la CNESST qui établit la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur. Le délai d'exercice du droit au retour au travail ne doit toutefois pas faire obstacle à la réintégration du travailleur chez son employeur. Si le délai pour exercer le droit au retour au travail est expiré, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur à moins que cette réintégration lui impose une contrainte excessive.

### 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, des dispositions particulières s'appliquent au travailleur de la construction.

[LATMP, article 234](#)

[LATMP, article 248](#)

[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 disponible. 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 au retour au travail du travailleur soit protégé. Le délai d'exercice du droit au retour au travail ne doit pas faire obstacle à la réintégration du travailleur chez son employeur. 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. L'obligation d'accommodement raisonnable subsiste au-delà des délais prévus pour l'exercice du droit au retour au travail sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive par l'employeur, laquelle peut être soulevée et démontrée au cours des démarches de retour au travail.

[LATMP, article 170.2](#)

[LATMP, article 170.3](#)

[LATMP, article 240](#)

Le rôle de la CNESST est de s'assurer du respect de cette obligation. L'employeur qui ne collabore pas aux démarches de retour au travail ou qui refuse de réintégrer le travailleur s'expose à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.

[LATMP, article 170.4](#)

[Voir politique 3.07 : Les sanctions administratives pécuniaires : l'obligation de collaboration et de réintégration](#)

## 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 du travailleur d'exercer son emploi, c'est-à-dire l'emploi qu'il occupait au moment de sa lésion professionnelle défini en fonction des tâches réellement exercées, et permet au travailleur d'exercer son 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 d'exercer 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 ou un emploi équivalent. Lorsqu'aucune mesure ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la CNESST détermine si des mesures de réadaptation prévues à l'article 167 de la LATMP ou d'autres mesures qui ne dénaturent pas l'emploi, comme l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, sont requises pour rendre le travailleur capable d'exercer l'emploi convenable disponible chez l'employeur. Le cas échéant, elle met en place, en collaboration avec l'employeur et le travailleur, un plan de réadaptation professionnelle pour rendre le travailleur capable d'exercer cet emploi.

[LATMP, article 2](#)

[LATMP, article 167](#)

[LATMP, article 169](#)

[LATMP, article 170](#)

Dans ce cadre, la CNESST peut exiger les renseignements et documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'exercer un emploi chez l'employeur. L'employeur qui refuse de fournir ces renseignements ou de donner accès aux postes de travail s'expose à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.

L'employeur qui refuse de collaborer à la mise en place d'une mesure dans son établissement malgré une décision de la CNESST concluant à l'absence de contrainte excessive s'expose également à l'émission d'une ordonnance de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.

[LATMP, article 170.1](#)

[LATMP, article 170.2](#)

[LATMP, article 170.4](#)

[Voir politique 3.07 : Les sanctions administratives pécuniaires : l'obligation de collaboration et de réintégration](#)

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 de certaines mesures de réadaptation prévues à l'article 167 de la LATMP ou d'autres mesures qui ne dénaturent pas l'emploi, notamment l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, pour le rendre capable d'exercer un emploi convenable disponible chez son employeur. À cet effet, la CNESST peut mettre en œuvre un programme

de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur sera capable d'exercer cet emploi convenable.

[LATMP, article 167](#)

[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 celle-ci.

[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;
- **selon la durée prévue à une convention collective qui lui est applicable** lorsque le délai est plus étendu que celui d'un an ou de deux ans prévu à la loi.

[LATMP, article 240](#)

À l'intérieur du délai d'exercice du droit au retour au travail, l'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible dans son établissement. Après l'expiration du délai d'exercice du droit au retour au travail, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible dans son établissement, sauf s'il démontre à la CNESST que la réintégration du travailleur lui impose une contrainte excessive.

L'employeur qui refuse de réintégrer le travailleur s'expose à l'émission d'une sanction administrative pécuniaire. Le travailleur qui n'est pas réintégré par son employeur contrairement à une décision de la CNESST peut déposer une plainte pour non-réintégration en vertu de l'article 32 de la LATMP ou recourir à la procédure de grief prévue par la convention collective qui lui est applicable.

[LATMP, article 32](#)

[LATMP, article 170.3](#)

[LATMP, article 170.4](#)

[Voir politique 3.07 : Les sanctions administratives pécuniaires : l'obligation de collaboration et de réintégration](#)

#### 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 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.

[LATMP, article 234](#)

#### **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.

#### **Assignment temporaire**

L'assignment temporaire 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](#)

[Voir politique 3.06 : L'assignment temporaire](#)

#### **Contestation d'une décision liée à l'incapacité**

La seule situation qui suspend la période d'absence continue est la demande de révision et la contestation **qui a pour objet l'incapacité** du travailleur d'exercer un emploi chez son employeur en raison de la lésion

professionnelle, si la décision finale conclut que le travailleur était capable d'exercer un tel 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. Toutefois, lorsque la date de la consolidation de la lésion professionnelle ou l'absence de limitation fonctionnelle attribuable à cette lésion est connue ultérieurement, cette indemnité de remplacement du revenu d'une période maximale d'un an pourrait commencer à la date où le travailleur est informé de sa capacité à exercer son emploi. Afin de favoriser la réintégration professionnelle du travailleur en recherche d'emploi, la CNESST lui fournit des services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement.

[LATMP, article 48](#)

[LATMP, article 173](#)

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

[Voir politique 4.03 : Les services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement](#)

## **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 notamment d'informer les parties de ce droit, des délais d'exercice et des modalités de mise en œuvre.

### **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.

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](#)

## **5. Congédiement, suspension, déplacement, mesures discriminatoires ou de représailles et non-réintégration dans un emploi**

Le travailleur qui croit avoir été congédié, suspendu, déplacé ou avoir été l'objet de mesures discriminatoires ou de représailles ou qui n'a pas été réintégré dans un emploi contrairement à une décision de la CNESST 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](#)

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

### 6.1 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 ou déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32.

[LATMP, article 32](#)

[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.

[LATMP, article 32](#)

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

### 6.2 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. Elle détermine, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, si des mesures de réadaptation sont requises afin de permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Celles-ci peuvent comprendre les mesures de réadaptation prévues à l'article 167 de la LATMP ou d'autres mesures qui ne dénaturent pas l'emploi, comme l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail. L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées dans son établissement.

[LATMP, article 167](#)

[LATMP, article 170](#)

[LATMP, article 170.2](#)

[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 l'employeur refuse de le réintégrer, celui-ci 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](#)

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

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

### 7.1 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.

### 7.2 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\*](#)

## **8. Cumul d'ancienneté et participation au régime de retraite**

Jusqu'à ce qu'une décision de la CNESST dispose de la réintégration du travailleur, un travailleur qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle 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'assurances 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 une décision qui statue que le travailleur ne peut être réintégré chez son employeur. Après cette décision, 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](#)