

Politique 3.06

L'assignation temporaire

Cette politique s'applique à partir du 06/10/2021, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions prévues à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*.

Objectifs

Préciser les conditions et modalités d'application d'une assignation temporaire.

Préciser la nature de l'assignation temporaire.

Cadre juridique

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 32, 45, 61, 142, 179, 180, 240, 253, 278, 354, 358.1 à 358.5, 430, 431.

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 37 à 37.3, 117.

Résumé de la politique

L'assignation temporaire consiste à assigner un travail à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle, même si la lésion n'est pas consolidée. Elle peut se prolonger jusqu'à ce que le travailleur redevienne capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable. Cette assignation temporaire est mise en place par l'employeur, en collaboration avec le travailleur et en obtenant l'accord du professionnel de la santé qui a charge de celui-ci.

Énoncés de la politique

1. Buts de l'assignation temporaire

L'assignation temporaire qui respecte les dispositions de la LATMP favorise la réadaptation du travailleur. La collaboration entre le travailleur et l'employeur ainsi que l'implication du professionnel de la santé qui a charge sont essentielles à la mise en place de l'assignation temporaire.

L'assignation temporaire permet au travailleur de maintenir son salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait. De plus, le travailleur demeure actif dans son milieu de travail, ce qui favorise un retour au travail prompt et durable et évite les effets néfastes de l'inactivité. L'employeur peut bénéficier de l'expertise et d'une prestation de travail de son employé.

L'assignation temporaire contribue à conserver la motivation du travailleur pour son emploi. Elle lui permet de retrouver progressivement sa pleine capacité de travail afin qu'il puisse reprendre son emploi ou exercer un emploi convenable dans le respect du délai dont il dispose pour exercer son droit au retour au travail.

Par ailleurs, l'assignation temporaire contribue à réduire les coûts du régime de santé et de sécurité du travail.

[LATMP, article 179](#)

2. Nature du travail assigné temporairement

Dans tous les cas, le travail assigné doit être une activité productive, en lien avec les activités de l'entreprise.

L'assignation temporaire doit respecter le plus possible le contrat de travail habituel. Quant au travail assigné, il doit être différent du travail exécuté au moment de la lésion. Ainsi, l'assignation temporaire peut être l'emploi du travailleur, à condition qu'il soit modifié. Ces modifications peuvent prendre différentes formes telles que :

- diminuer le nombre de tâches à accomplir;
- ajuster la charge, le rythme ou l'intensité du travail.

L'assignation temporaire peut aussi être :

- un autre emploi existant dans l'entreprise;
- un emploi constitué d'un ensemble de tâches normalement exécuté à différents postes de travail;
- un emploi créé à partir d'un ensemble de nouvelles tâches, productives pour l'entreprise.

L'assignation temporaire est un levier important qui permet au travailleur de retrouver progressivement sa pleine capacité de travail. L'assignation peut être à temps plein ou à temps partiel. Elle doit être d'une durée limitée et amener le travailleur à accomplir son travail habituel. Il doit donc y avoir, avec l'accord du professionnel de la santé qui a charge, une progression quant aux exigences du travail assigné.

3. Conditions d'application

3.1 Validité d'une assignation temporaire

L'employeur peut assigner temporairement un travail à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable. Que la lésion soit consolidée ou non, l'assignation temporaire est possible, si le professionnel de la santé qui a charge est d'avis que :

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- ce travail ne comporte pas de dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
- ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Ces trois conditions doivent être remplies pour que l'assignation temporaire soit valide.

[LATMP, article 179](#)

Dès le début de l'assignation temporaire et de façon continue, la CNESST est présente. Elle informe l'employeur de la procédure à suivre, le conseille et le soutient dans la mise en place de l'assignation temporaire. Au besoin, elle assure le suivi auprès du travailleur et de l'employeur quant à la nature du travail assigné, ainsi qu'à la progression de l'assignation temporaire. La CNESST effectue un suivi jusqu'au retour au travail dans l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de l'événement, ou s'il n'existe plus, dans un emploi équivalent.

3.2 Accord du professionnel de la santé qui a charge du travailleur

L'accord du professionnel de la santé qui a charge du travailleur est obligatoire et préalable à la mise en place d'une assignation temporaire. À cet effet, la CNESST met à la disposition de l'employeur un formulaire visant à définir la nature de l'assignation temporaire. Le formulaire comporte notamment une description du travail proposé, des tâches à accomplir, de la charge de travail et des conditions d'exécution du travail. La demande est soumise au professionnel de la santé qui a charge pour approbation. Dès que celui-ci donne son consentement, l'employeur peut procéder sans délai à l'assignation temporaire.

Toute modification ou prolongation d'assignation temporaire nécessite une nouvelle autorisation du professionnel de la santé qui a charge.

La LATMP ne prévoit aucun recours lorsque le professionnel de la santé qui a charge néglige ou refuse de se prononcer sur l'assignation temporaire.

3.3 Salaire et avantages

L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

[LATMP, article 180](#)

Le travailleur en assignation temporaire conserve son droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Cependant, la CNESST en cesse le versement, puisque l'employeur doit lui verser son salaire. Par ailleurs, la CNESST peut fournir une compensation financière pour les jours non travaillés lors d'une assignation à temps partiel.

[LATMP, article 430](#)

[LATMP, article 431](#)

[Voir politique 2.05 : *Le recouvrement des prestations versées en trop*](#)

Si le travailleur doit s'absenter du travail auquel il est assigné pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux, l'employeur peut demander le remboursement à la CNESST pour chaque jour ou partie de jour où le travailleur a dû s'absenter.

[LATMP, article 61](#)

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

Si le salaire et les avantages de l'emploi habituel du travailleur sont modifiés, il en bénéficiera pendant la période où il est en assignation temporaire.

Le travailleur qui considère que son employeur ne lui verse pas le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle peut soumettre une plainte à la CNESST en vertu de l'article 32 de la LATMP.

[LATMP, article 32](#)

[LATMP, article 253](#)

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

3.4 Avis à la CNESST

Lorsque l'employeur procède à l'assignation temporaire, il doit aviser la CNESST de la date du début, de la durée de cette assignation temporaire et de tout changement subséquent. Le travailleur doit également informer la CNESST de tout changement dans sa situation, qu'il s'agisse d'un début d'assignation temporaire, d'une prolongation ou d'un arrêt de celle-ci. Ces renseignements sont nécessaires pour permettre à la CNESST d'effectuer un suivi continu de l'assignation temporaire. Également, elle apporte les ajustements nécessaires au dossier, car tout changement peut avoir une incidence sur les droits que confère la LATMP.

[LATMP, article 180](#)

[LATMP, article 278](#)

4. Situations interrompant l'assignation temporaire

Certaines situations, liées ou non au travail, peuvent interrompre l'assignation temporaire et avoir comme conséquence une reprise ou non du versement de l'indemnité de remplacement du revenu. Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse, et la CNESST doit d'abord s'assurer de la validité de l'assignation temporaire en considérant les modalités prévues à la LATMP. Selon les conclusions de l'analyse, la CNESST évalue la pertinence de suspendre ou non le versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

[Voir politique 2.03.2 : *La suspension du versement des indemnités*](#)

[LATMP, article 142](#)

[LATMP, article 179](#)

[LATMP, article 180](#)

5. Droit au retour au travail et assignation temporaire

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle dispose d'un délai prévu dans la LATMP pour l'exercice du droit de retour au travail. L'assignation temporaire n'interrompt pas ce délai. 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 son employeur.

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

[LATMP, article 240](#)

[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](#)

6. Désaccord du travailleur

Lorsque, malgré l'avis favorable du professionnel de la santé qui a charge, un travailleur est en désaccord avec l'assignation temporaire proposée, il peut se prévaloir des modalités de contestation prévues aux articles 37 à 37.3 de la LSST s'il croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est assigné.

[LATMP, article 179](#)

[LSST, article 37](#)

[LSST, article 37.1](#)

[LSST, article 37.2](#)

[LSST, article 37.3](#)

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

6.1 Contestation de l'assignation temporaire par le travailleur

Le travailleur qui se prévaut des modalités de contestation prévues à la LSST n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'employeur, tant que le rapport du professionnel de la santé qui a charge n'est pas confirmé par une décision finale. Le travailleur qui conteste l'assignation temporaire a le droit de recevoir ses indemnités tant que la décision finale n'est pas rendue, dans la mesure où la lésion professionnelle le rend incapable d'exercer son emploi.

Les étapes prévues par la LSST sont les suivantes :

- Le travailleur demande au comité de santé et de sécurité de l'établissement, formé en vertu de la LSST, ou à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur, d'examiner et de décider de la question.

Ces personnes doivent consulter le professionnel de la santé responsable des services de santé de l'établissement choisi et nommé selon l'article 117 de la LSST ou, à défaut de celui-ci, le chef du service de santé communautaire du territoire où se trouve l'établissement;

- En l'absence d'un comité de santé et de sécurité et d'un représentant à la prévention, le travailleur peut adresser directement sa demande à la CNESST, et celle-ci rend sa décision dans les 20 jours de la demande du travailleur;
- Si le travailleur ou l'employeur se croient lésés par la décision du comité de santé et de sécurité ou par celle du représentant à la prévention et de l'employeur, ou par celle de la CNESST, il peut, dans les 10 jours de la notification de cette décision, en demander la révision;
- Le travailleur ou l'employeur qui se croient lésés par une décision rendue en révision peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant le Tribunal administratif du travail.

[LSST, article 37](#)

[LSST, article 37.1](#)

[LSST, article 37.2](#)

[LSST, article 37.3](#)

[LSST, article 117](#)

[LATMP, article 358.1](#)

[LATMP, article 358.2](#)

[LATMP, article 358.3](#)

[LATMP, article 358.4](#)

[LATMP, article 358.5](#)

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

Dès qu'une décision devient finale et qu'elle confirme l'avis du professionnel de la santé qui a charge, le travailleur est alors tenu, à compter de ce moment, de faire le travail qui lui est assigné. Toutefois, s'il refuse, sans raison valable, d'intégrer le travail assigné, la CNESST peut suspendre le versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

[LATMP, article 142\(2\)](#)

[Voir politique 2.03.2 : La suspension du versement des indemnités](#)

Le travailleur n'a pas à rembourser l'indemnité de remplacement du revenu reçue pour la période entre sa contestation et la décision finale, sauf en cas de mauvaise foi.

[LATMP, article 431](#)

[Voir politique 2.03.2 : La suspension du versement des indemnités](#)

[Voir politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)

7. Décision de la CNESST

Une décision de la CNESST doit être écrite, motivée et notifiée aux intéressés dans les plus brefs délais. Si l'intéressé est un employeur, celui-ci peut désigner expressément une personne pour recevoir la décision en son nom. Une décision transmise par la CNESST à cette personne est réputée avoir été transmise à l'employeur.

[LATMP, article 354](#)

[LATMP, article 358.1](#)

[LATMP, article 358.2](#)

[LATMP, article 358.3](#)

[LATMP, article 358.4](#)

[LATMP, article 358.5](#)

[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](#)