



# L'assignation temporaire

---

Atelier présenté par :  
M<sup>e</sup> Céline Giguère

VI<sup>e</sup> Colloque biennal en santé-sécurité SCFP-Québec

Mai 2012, Trois-Rivières



# La LATMP

---

## En vigueur depuis 1985

179. L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du travailleur croit que :

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

(...)



# La LATMP - suite

---

179. (...) Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.
179. 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.



# Définition

---

- L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner temporairement des tâches à un travailleur même si sa lésion n'est pas consolidée, *en attendant* qu'il devienne capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable ou équivalent.
- L'assignation peut être à temps complet ou à temps partiel.



# Le présent exposé en deux parties

---

- 1° Les **conditions d'application** pour qu'un travailleur accidenté soit en assignation temporaire ainsi que la procédure de contestation en cas d'insatisfaction.
  
- 2° Les **indemnités et les avantages** qui doivent être versés ainsi que la procédure juridique à suivre, s'ils ne sont pas versés.

# *Première partie*



## Conditions d'application

---

## Procédure de contestation



# Un droit qui appartient à l'employeur

---

## Mettant en scène trois acteurs

- ✓ Le travailleur
- ✓ L'employeur
- ✓ Le médecin traitant



# Conditions prévues

---

- 1° Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2° Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur;
- 3° Ce travail est **favorable à la réadaptation** du travailleur.





# Le travail assigné

---

Une **activité productive** qui concourt directement aux fins de l'entreprise et qui *fait partie des activités normales* de celle-ci.



# Comment l'employeur doit-il procéder?

---

- Il doit fournir une description complète du travail envisagé, sa durée, les tâches à accomplir, la charge de travail et les horaires. L'utilisation de l'expression « travaux légers » n'est pas suffisante.
- Le formulaire de la CSST « Assignation temporaire d'un travail » n'est pas obligatoire. *Nous devrions l'imposer...*
- Lorsqu'un médecin approuve l'assignation, sans délai il peut procéder. Il peut le faire verbalement d'abord et l'écrire par la suite.
- L'avis ne peut être rétroactif.



# Bien choisir son médecin

---

- Le médecin traitant ou à charge n'est pas le médecin de garde à l'urgence d'un hôpital.
- Il ne faut jamais choisir le médecin de l'employeur comme médecin à charge.



Qu'arrive-t-il si  
**le médecin traitant refuse**  
ou néglige de se prononcer  
ou  
qu'il refuse l'assignation  
temporaire?

Ni l'employeur ni la CSST  
n'a le droit de contester  
l'opinion du médecin traitant.



Qu'arrive-t-il  
si **le médecin  
traitant accepte**  
l'assignation  
temporaire?

**Article 37 – LSST**

Le travailleur peut contester s'il croit qu'il n'est pas en mesure d'accomplir les tâches ou que le travail n'est pas productif ou pour toute autre raison justifiable.



# Délais de contestation

---

1. La CSST rend sa décision dans les 20 jours. Si elle est insatisfaisante, le travailleur doit adresser une demande de **contestation dans les 10 jours au Bureau de révision.**
2. Si la décision du **Bureau de révision** est insatisfaisante, elle peut être portée **en appel dans les 10 jours à la CLP.**



# QUE SE PRODUIT-IL EN ATTENDANT LA DÉCISION FINALE?

---

- Le travailleur n'est pas tenu de faire le travail qui lui serait assigné. L'indemnité de remplacement de revenu continue à être versée.
- La CSST ne pourra recouvrer l'argent versé si les contestations ont été valablement faites aux bons endroits et dans les délais.

Toute décision devient finale  
lorsqu'elle n'est pas contestée.

## *Deuxième partie*

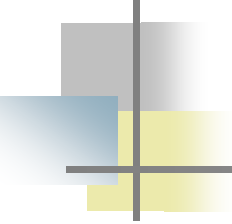


**Indemnités et avantages**

---

**Procédure de réclamation**





Les heures supplémentaires effectuées sur le poste habituel du travailleur en assignation temporaire doivent-elles être payées à celui-ci?

---

Oui, s'il est probable que le travailleur aurait effectué des heures supplémentaires. Cette **probabilité** de faire des heures supplémentaires constitue un avantage lié à l'emploi.

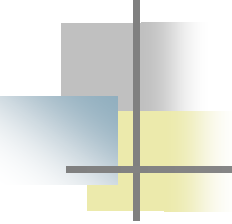
Le travailleur a donc **droit à l'équivalent** des heures supplémentaires.



## Est-ce que les primes (soir, nuit, etc.) et les bonis sont inclus?

---

Oui, les primes constituent **un avantage lié à l'emploi** et doivent donc être versées au travailleur en assignation temporaire.



## L'assignation temporaire se poursuit-elle lors des vacances?

---

1. **Oui**, le droit à l'IRR subsiste parce que l'employeur n'est pas en mesure de fournir l'assignation temporaire (il ne s'agit pas d'une double rémunération); **ou**
2. **Non**, le travailleur n'a pas droit à l'IRR, car il reçoit sa paie de vacances de l'employeur. L'assignation temporaire est suspendue pendant cette période, sinon, il y aurait double rémunération.



## L'assignation temporaire se poursuit-elle au moment d'une maladie personnelle?

---

1. Le travailleur **a toujours droit** à l'IRR, car il demeure incapable d'occuper son emploi prélésionnel; OU
2. Le travailleur incapable d'occuper son emploi prélésionnel **n'a pas droit** à l'IRR.



## Qu'arrive-t-il au moment de la retraite?

---

- Si l'employeur propose une retraite anticipée au travailleur, celui-ci **retrouve le droit** à l'IRR.
- Si le travailleur décide de prendre sa retraite, il met fin de lui-même à l'assignation et **perd son droit** à l'IRR.



# Cas de démission

---

Si le travailleur en assignation temporaire démissionne, la **CLP** considère fondé de **suspendre l'IRR**, ainsi l'assignation est rendue impossible par le fait du travailleur.



# Les recours

---

Advenant que le travailleur ne recevrait ni le salaire ni les avantages liés à l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifestée la lésion professionnelle, **il dispose des recours suivants :**

- **Article 32** → Plainte à la commission  
**OU**
- **Grief** (même si la convention ne prévoit rien à cet égard)

On ne peut exercer, à la fois, l'un et l'autre de ces recours.

Un choix doit être fait dès le départ.

# LES ÉTAPES – OUI

Le travailleur dit **OUI** à l'assignation temporaire

**Déclaration de l'accident**

**L'employeur**  
décrit les tâches et  
les conditions de l'assignation  
selon l'article 179

**Le travailleur**  
soumet la demande à son médecin

**Le médecin**  
qui a charge se prononce  
en faveur de l'assignation temporaire

**Le travailleur**  
accepte

*Il effectue les tâches demandées*

**ATTENTION**

Quelquefois, l'employeur  
le fait directement.  
*Ce que nous devrions refuser.*

**ATTENTION**

Le formulaire CSST  
n'est pas obligatoire.  
En fait, même un appel téléphonique  
suffit avant l'approbation écrite.  
*Ce que nous devrions refuser.*



# LES ÉTAPES – NON

Le travailleur dit NON à l'assignation temporaire

Le travailleur refuse

CONTESTATION IMMÉDIATE  
À LA CSST

Décision de la CSST  
dans les 20 jours

Contestation au Bureau de révision  
dans les 10 jours

Contestation à la CLP  
dans les 10 jours

Le travailleur demeure en **arrêt de travail** jusqu'à une décision finale ou son retour au travail.

Le travailleur **reçoit l'IRR** jusqu'à une décision finale.



# Conclusion

---

- Période de questions

