

AIDE-MÉMOIRE

L'ASSIGNATION TEMPORAIRE

L'assignation temporaire est un mécanisme prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour favoriser le retour au travail d'une travailleuse ou d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle encore non consolidée et qui se voit dans l'impossibilité d'exercer son emploi habituel. On lui assigne alors un travail temporaire et adapté à sa condition.

POURQUOI FAVORISER L'ASSIGNATION TEMPORAIRE?

Pour la personne ayant subi une lésion professionnelle, l'assignation temporaire lui procure le maintien de son salaire et de ses avantages liés à l'emploi, tout en favorisant son épanouissement grâce à une réintégration rapide et pérenne dans son milieu de travail et au maintien du contact avec ses collègues. En outre, la personne continue de développer ses compétences, demeure active dans son milieu de travail et retrouve progressivement sa pleine capacité professionnelle.

Pour l'employeur, le maintien en emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur ayant subi une lésion lui permet de réduire la durée d'absence de cette ressource et de maintenir une certaine prestation de travail, de continuer de bénéficier de son expertise, de maintenir le contact et de réduire les cotisations de l'entreprise au régime de santé et de sécurité du travail.

L'ASSIGNATION TEMPORAIRE EST-ELLE OBLIGATOIRE?

Il n'est pas obligatoire pour un employeur de proposer l'assignation temporaire, mais celle-ci est fortement recommandée étant donné ses nombreux avantages. Il est cependant obligatoire pour une travailleuse ou un travailleur d'effectuer l'assignation temporaire si celle-ci est possible et autorisée par son médecin traitant. En cas de désaccord, la travailleuse ou le travailleur peut la contester auprès de la CNESST.

QUELLES TÂCHES PEUVENT ÊTRE PROPOSÉES?

La nature du travail proposé comme une alternative temporaire aux tâches habituelles doit être différente du travail effectué avant la lésion. Si la personne demeure au même poste, la charge de travail doit alors être réduite et adaptée. Il peut aussi s'agir d'un autre poste au sein de l'entreprise ou d'un poste sur mesure, pourvu que cela ne contrevienne pas aux conditions préalables à l'assignation temporaire.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À L'ASSIGNATION TEMPORAIRE?

Pour être autorisée, l'assignation temporaire doit satisfaire trois conditions obligatoires :

- La personne est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail alternatif proposé
- Ce travail ne comporte aucun danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique
- Le travail proposé est favorable à la réadaptation

L'assignation temporaire ne prend fin que lorsque la travailleuse ou le travailleur retrouve sa capacité à exercer l'emploi occupé avant la lésion ou un autre emploi convenable.

AIDE-MÉMOIRE

L'ASSIGNATION TEMPORAIRE

COMMENT METTRE EN PLACE L'ASSIGNATION TEMPORAIRE?

Une demande d'assignation temporaire doit être transmise à la CNESST à l'aide d'un formulaire unique et obligatoire. Doivent s'y retrouver la description du travail alternatif proposé, les tâches à accomplir et les moyens de réalisation de celles-ci. Le médecin traitant doit également y préciser les limitations fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur. Bien qu'elle puisse être proposée par l'employeur, l'assignation temporaire ou toute modification ultérieure à une assignation temporaire nécessite le consentement préalable du médecin traitant. Il est de la responsabilité de l'employeur de transmettre à la CNESST le formulaire dûment rempli, et ce, même si le médecin traitant donne un avis défavorable.

RÉMUNÉRATION DE LA PERSONNE EN ASSIGNATION TEMPORAIRE

L'assignation temporaire peut être effectuée à temps complet ou partiel. Si le nombre d'heures travaillées est le même qu'avant la lésion, l'employeur doit verser à la travailleuse ou au travailleur 100 % de son salaire et de ses avantages. Si les heures sont réduites, l'employeur doit choisir entre deux options :

- Verser 100 % du salaire et avantages et réclamer à la CNESST la portion des heures non travaillées
- Ne payer que les heures travaillées et la CNESST versera elle-même les indemnités de remplacement de revenu (IRR) pour les heures non travaillées

Si un motif justifie l'interruption de l'assignation temporaire (analyse au cas par cas par la CNESST), le versement des IRR pourrait cesser.

POUR PLUS D'INFORMATIONS



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

L'Union des producteurs agricoles

Source : CNESST