

L'assignation temporaire et le travail léger

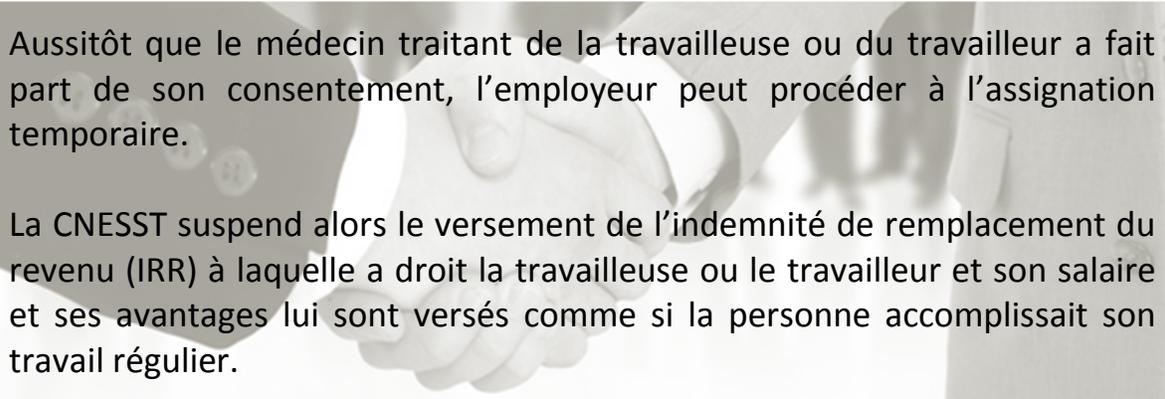
Suite à une lésion professionnelle, toute travailleuse ou tout travailleur peut être assigné temporairement par son employeur à un autre poste de travail ou à son poste de travail modifié (allégé : moins de tâches ou moins de temps de travail), et ce, même si elle n'est pas consolidée (= état de la personne est stable ou elle est guérie).

Avant de procéder à une assignation temporaire, l'employeur doit obtenir l'autorisation du médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur en remplissant les conditions suivantes :

- 1.** Il doit fournir, avant l'assignation, à la travailleuse ou au travailleur ainsi qu'à son médecin traitant, une description complète du poste de travail et des tâches à accomplir. Il doit indiquer la charge de travail, les horaires de même que la durée de l'assignation.
- 2.** Le travail proposé est une activité productive normale et qui concourt directement aux fins de l'entreprise.
- 3.** Le médecin traitant croit que ces trois conditions sont remplies relativement au travail proposé, c'est-à-dire que :
 - a.** La travailleuse ou le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 - b.** Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur;
 - c.** Ce travail est favorable à la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur.

CAPSULE SST # 8

Il est essentiel que ces trois (3) conditions prévues à l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles soient remplies avant de procéder à l'assignation temporaire.



Aussitôt que le médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur a fait part de son consentement, l'employeur peut procéder à l'assignation temporaire.

La CNESST suspend alors le versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à laquelle a droit la travailleuse ou le travailleur et son salaire et ses avantages lui sont versés comme si la personne accomplissait son travail régulier.

Si l'employeur ne respecte pas les conditions de l'assignation temporaire, il faut en aviser votre syndicat.

Le refus de l'assignation par le médecin traitant ne peut être contesté, ni par l'employeur, ni par la CNESST. Seule la travailleuse ou le travailleur peut contester l'assignation temporaire.

Malgré l'opinion de son médecin, la travailleuse ou le travailleur peut considérer ne pas être en mesure d'accomplir le travail proposé. Dans ce cas, nous vous invitons à consulter votre syndicat sans délai.

Toujours malgré l'avis du médecin traitant, il peut arriver que la travailleuse ou le travailleur, pour des motifs raisonnables, ne se croie pas en mesure de faire le travail que lui a assigné l'employeur. Dans ce cas, la personne peut contester l'assignation (il faut alors en informer l'employeur) et n'est pas tenue d'accomplir le travail auquel elle a été assignée, et ce, tant qu'une décision finale n'est pas rendue sur ce sujet. L'IRR continue d'être versée.

En conclusion, il faut surtout retenir que le principe de l'assignation temporaire a été mis en place pour favoriser le prompt retour au travail de la victime d'une lésion professionnelle même si sa lésion n'est pas encore



CAPSULE SST # 8

consolidée. Ce moyen permet à l'employeur d'assigner un travail à cette personne en attendant qu'elle devienne capable de reprendre son emploi ou d'exercer un emploi convenable, et non pour permettre à l'employeur de faire des économies.