



# Travail

Renseignements sur

## Les normes du travail

7

### CONGÉ DE MALADIE, CONGÉ POUR VICTIMES D'ACCIDENT OU DE MALADIE PROFESSIONNELS, ET RÉGIMES D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

#### Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

La section XIII de la partie III du *Code canadien du travail* prévoit l'octroi de congés aux employés qui sont victimes d'une maladie ou d'un accident et la section XIII.1, à ceux qui sont victimes d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle et la section XIII.2 concerne les régimes d'invalidité de longue durée.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n<sup>o</sup> 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le site [travail.gc.ca](http://travail.gc.ca).

#### Congé de maladie

##### 1. Que prévoit le *Code* au titre du congé de maladie?

De façon générale, le *Code* prévoit que l'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il s'absente à cause d'une maladie ou d'un accident.

##### 2. Qui a droit au congé de maladie?

Tous les employés qui ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins trois mois ont droit au congé de maladie.

**3. Pendant combien de temps un employé est-il protégé?**

Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 17 semaines.

**4. L'employé doit-il fournir un certificat médical?**

Oui. Si l'employeur exige par écrit, à l'intérieur des 15 jours suivant le retour au travail, un certificat médical, l'employé doit le lui fournir.

**5. L'employeur doit-il continuer à verser un salaire à son employé en congé?**

Non. Conformément au *Code*, l'employeur doit assurer la sécurité d'emploi de l'employé, mais il ne s'y trouve aucune disposition précisant qu'il doit continuer à lui verser un salaire durant son congé. Certains employés peuvent néanmoins avoir droit à des prestations particulières accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AI).

On peut obtenir des renseignements sur l'admissibilité et les prestations de l'AI auprès de Service Canada en composant le numéro sans frais 1-800-622-6232 ou en consultant le site Web du ministère à l'adresse suivante : [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca).

**6. L'employeur doit-il maintenir les régimes de prestations de l'employé pendant son congé?**

Oui. Les prestations de retraite, de maladie et d'invalidité de l'employé continuent à s'accumuler pendant son congé, et il en va de même pour son ancienneté. L'employeur doit alors verser des cotisations au moins égales à celles qu'il paierait si l'employé n'était pas en congé, mais ce dernier devra, dans un délai raisonnable, verser les cotisations qu'il aurait normalement dû lui-même payer durant son congé.

**7. Qu'arrive-t-il si l'employé ne verse pas ses cotisations pour la période de son congé? La relation employeur-employé sera-t-elle modifiée?**

Le défaut de paiement, par l'employé, de ses cotisations pour la période de son congé ne modifie pas la relation employeur-employé. Lorsque l'employé retournera au travail, on considérera que la durée de l'emploi n'a pas été interrompue, mais la période de congé ne sera toutefois pas prise en compte. Néanmoins, le défaut de paiement risque de modifier les régimes de prestations eux-mêmes. Par conséquent, l'employé devrait s'informer auprès de son employeur des répercussions du défaut de paiement de ses cotisations.

## **Accidents et maladies professionnels**

**8. Qui a droit à un congé relié à un accident ou à une maladie professionnels?**

Tout employé qui est victime d'un accident ou d'une maladie professionnels a droit à un congé et l'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé qui prend un congé de cette nature.

**9. Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis l'employé qui est victime d'une maladie ou d'un accident professionnels?**

Tout employeur doit adhérer à un régime qui prévoit le remplacement du salaire d'un employé tenu de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident professionnels. Ce salaire est payable à un taux équivalent à celui prévu par la *Loi sur les accidents du travail* de la province de résidence permanente de l'employé.

**10. L'employeur doit-il accepter le retour au travail de l'employé qui s'est absenté à cause d'une maladie ou d'un accident professionnels?**

Oui. Sous réserve des dispositions contenues dans le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, l'employeur doit accepter, dans la mesure où cela s'avère raisonnable et pratiquement réalisable, le retour au travail de cet employé.

**11. Dans quelles circonstances l'employeur peut-il affecter l'employé à un autre poste après une absence due à une maladie ou à un accident professionnels?**

L'employé qui s'est absenté à cause d'une maladie ou d'un accident professionnels peut être affecté par son employeur à un autre poste, comportant des conditions d'emploi différentes, si, à son retour, il n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il assumait auparavant.

**12. Est-ce que les régimes de prestations sont maintenus pendant qu'un employé est en congé à cause d'un accident ou d'une maladie professionnels?**

Oui. Voir questions 6 et 7 de ce feuillet.

## Régimes d'invalidité de longue durée

**13. Qu'entend-on par régime d'invalidité de longue durée?**

Un régime d'invalidité de longue durée est un avantage accordé par un employeur à ses employés afin de les protéger contre une perte de revenu due à un problème d'ordre médical qui les empêcherait de travailler pendant une période prolongée.

**14. L'employeur est-il tenu d'offrir un tel régime à ses employés?**

Non, le *Code* n'oblige pas l'employeur à offrir un régime d'invalidité de longue durée à ses employés. Il s'agit d'un avantage facultatif accordé par un employeur.

**15. Quelles sont les obligations d'un employeur qui offre un régime d'invalidité de longue durée?**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, le régime d'invalidité de longue durée offert par un employeur doit être assuré. Il n'est toutefois pas nécessaire d'assurer le régime des employés qui reçoivent déjà une prestation ou qui ont présenté une demande en ce sens avant cette date.

Un contrat d'assurance garantit le paiement des prestations aux employés en cas d'insolvabilité ou de faillite de leur employeur.

**16. Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour assurer le régime d'invalidité de longue durée?**

L'employeur devra communiquer avec une compagnie d'assurance autorisée à offrir de l'assurance conformément à la législation provinciale. L'employeur peut être tenu de fournir la preuve que son régime d'invalidité de longue durée est assuré.

**17. Y a-t-il des pénalités si le régime n'est pas assuré?**

Les employeurs reconnus coupables d'avoir omis d'assurer leur régime d'invalidité de longue durée sont passibles, en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, d'une amende maximale de 250 000 \$ pour la première infraction ainsi que pour toutes récidives.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

*Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet [www.travail.gc.ca](http://www.travail.gc.ca) ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire [Contactez-nous](#) du Programme du travail.*

**Renseignements sur les Normes du Travail – 7 – Congé de maladie, congé pour victimes d'accident ou de maladie professionnels et régimes d'invalidité de longue durée**

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substitués (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2014

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : [droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

**PDF**

N° de cat. : Em7-1/7-2014F-PDF  
ISBN : 978-0-660-22416-9

**EDSC**

N° de cat. : LT-034-07-14F