



**Guide de calcul
de l'indemnité de
remplacement du
revenu pour les
14 premiers jours**

Ce document est réalisé par la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation, en collaboration avec la Direction des communications et des relations publiques.

Préresse et impression :

Service courrier, arts graphiques et impressions

Direction des ressources matérielles – CNESST

Cette publication n'a aucune valeur juridique et ne saurait remplacer les textes de lois et les règlements.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2017

ISBN 978-2-550-78101-1 (PDF)

Mars 2017

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca**.

Ce guide a pour but d'expliquer aux employeurs comment calculer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu à verser aux travailleurs pendant les 14 premiers jours suivant un arrêt de travail qui fait suite à une lésion professionnelle.

Les employeurs et les intervenants en santé et en sécurité qui désirent avoir plus de détails sur le sujet peuvent se reporter aux articles 59 à 82 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi qu'au *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, plus particulièrement aux politiques 2.01, Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu, et 2.02, Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

Pour tout renseignement additionnel, nous vous invitons à joindre la CNESST au 1 844 838-0808.

INTRODUCTION

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu	3
Le mode d'indemnisation et le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu	3

SECTION 1

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période des 14 premiers jours5

Étape 1 – Déterminer la période des 14 premiers jours	6
Étape 2 – Déterminer le nombre de jours payables	7
Étape 3 – Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période.....	8
Étape 4 – Calculer le salaire net du travailleur	9
Étape 5 – Calculer l'indemnité à verser au travailleur	10

SECTION 2

Détermination du salaire brut17

Cas généraux

● Selon la nature du contrat de travail

Travailleur à temps plein	18
Travailleur à temps partiel.....	18
Travailleur sur appel.....	18
Travailleur saisonnier.....	19
Travailleur à temps partagé.....	19
Travailleur à traitement différé.....	20

● Selon le mode de rémunération du travailleur

Au pourboire	20
À commission.....	21
À la pièce.....	21
À forfait	22

L'Avis de l'employeur et demande de remboursement.....	3
Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.....	3

Demande de remboursement de l'indemnité à la CNESST 11

Pour la période des 14 premiers jours	11
Après le retour au travail, en cas d'absence pour soins, examens médicaux ou activités de réadaptation.....	11
En résumé.....	13
Exemple illustrant l'ensemble du processus.....	14

Cas particuliers

● Selon un statut particulier

Employé du gouvernement du Canada.....	23
Pompier volontaire rémunéré	23
Travailleur autonome considéré comme travailleur.....	23
Travailleur considéré au service d'un fonds au bénéfice des personnes incarcérées	24

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu

Le travailleur qui a subi une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

Le mode d'indemnisation et le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

Le mode d'indemnisation prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) assure au travailleur le remplacement de son revenu à partir du moment où il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Ainsi, pour la **période des 14 premiers jours suivant l'abandon du travail**¹, c'est généralement l'employeur qui verse au travailleur l'indemnité à laquelle il a droit, indemnité qui correspond à **90 % de son salaire net**.

Rappelons que pour le jour de l'abandon, c'est-à-dire le dernier jour travaillé en tout ou en partie par un travailleur, l'employeur doit lui verser **100 % de son salaire net**. Ce montant ne constitue pas une indemnité de remplacement du revenu et n'est pas remboursé par la CNESST.

En ce qui concerne le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période des 14 premiers jours, la règle est donc la suivante :

Jour de l'abandon	14 premiers jours
L'employeur verse 100 % du salaire net ²	L'employeur verse 90 % du salaire net ³
Montant non remboursable par la CNESST	Montant remboursable par la CNESST

Malgré le fait que la loi donne une définition assez simple de la notion de travailleur, soit « une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage⁴ », il n'en demeure pas moins :

- que la nature du contrat de travail (temps plein, temps partiel, saisonnier, etc.),
- que le mode de rémunération (à commission, au pourboire, à la pièce, etc.)
- qu'un statut particulier (autonome, bénévole, étudiant, etc.) ou
- qu'une situation particulière (travailleur occupant plus d'un emploi)

peuvent entraîner des particularités lors du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

L'Avis de l'employeur et demande de remboursement

Pour aviser la CNESST qu'un travailleur est incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée la lésion professionnelle, l'employeur doit utiliser le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940), qu'il peut obtenir dans le site de la CNESST ou en joignant la CNESST au 1 844 838-0808. C'est également au moyen de ce formulaire que l'employeur réclame le remboursement du montant de l'indemnité qu'il a versée au travailleur.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le calcul des indemnités à verser dans le cas du retrait préventif d'une **travailleuse enceinte ou qui allaite** s'effectue selon les mêmes modalités. Toutefois, l'employeur doit payer à la travailleuse 100 % de son salaire net pour les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail en tenant compte du calendrier des activités de l'établissement auquel elle est rattachée. Pour les 14 jours suivants, l'employeur doit lui verser 90 % de son salaire net, comme dans le cas d'une lésion professionnelle. Pour réclamer le remboursement, l'employeur doit utiliser le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (n° 1095).

1. Il s'agit des 14 premiers jours consécutifs à l'abandon du travail. Ces jours incluent s'il y a lieu les jours où le travailleur a été assigné temporairement à un autre travail en raison de sa lésion.

2. Ne tient pas compte du salaire maximum assurable.

3. Dans le calcul de l'indemnité, on doit tenir compte d'un salaire maximum assurable s'appliquant sur le salaire brut.

4. Sous réserve de certaines exclusions.

5. Pour de plus amples renseignements concernant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, on peut consulter la brochure suivante : *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger* : DC200-1024-1.

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période des 14 premiers jours

90 % du salaire net

À compter du premier jour complet suivant l'abandon du travail et jusqu'à la fin du 14^e jour, le travailleur a le droit de recevoir une indemnité égale à 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé n'eut été son incapacité à exercer son emploi à cause de sa lésion professionnelle.

Le paiement par l'employeur de l'indemnité de remplacement du revenu pendant **la période des 14 premiers jours complets** suivant l'abandon du travail a pour but d'éviter au travailleur l'interruption de son revenu entre le moment où survient la lésion et celui où la CNESST prend en charge le versement des indemnités, c'est-à-dire à partir du 15^e jour.

L'employeur verse au travailleur 90 % de son salaire net à la période normale de paie si celui-ci lui a fourni une attestation médicale confirmant son incapacité à occuper son emploi.

Étapes du calcul de l'indemnité

- 1 – Déterminer la période des 14 premiers jours
- 2 – Déterminer le nombre de jours payables
- 3 – Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période
- 4 – Calculer le salaire net du travailleur
- 5 – Calculer l'indemnité à verser au travailleur

Déterminer la période des 14 premiers jours

La période des 14 premiers jours correspond aux 14 jours complets suivant le jour de l'abandon du travail.

Pour déterminer le début de la période des 14 premiers jours, il faut d'abord établir le **jour de l'abandon**, c'est-à-dire le dernier jour travaillé en tout ou en partie par le travailleur à la suite de sa lésion professionnelle.

EXEMPLES



Jour de l'abandon



Jour de l'événement

Généralement, le **jour de l'abandon** correspond **au jour de l'événement**, c'est-à-dire le jour où le travailleur subit un accident du travail, ou encore le jour où se manifeste une maladie professionnelle, une récurrence, une rechute ou une aggravation.

Le jour de l'abandon ayant été déterminé, les 14 jours complets suivants, y compris les samedis et les dimanches, constituent la **période des 14 premiers jours**.



14 premiers jours



Jour du retour au travail

EXEMPLE 1

Le 4 novembre, un travailleur se blesse et cesse de travailler le jour même. Il revient au travail le 13 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30



Jour de l'événement : 4 novembre



Jour de l'abandon : 4 novembre



14 premiers jours : 5 au 18 novembre



Jour du retour au travail : 13 novembre

EXEMPLE 2

Le 4 novembre, un travailleur se blesse, mais il ne cesse de travailler que vers midi le 7 novembre, soit trois jours plus tard. Il revient au travail le 27 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30



Jour de l'événement : 4 novembre



Jour de l'abandon : 7 novembre



14 premiers jours : 8 au 21 novembre



Jour du retour au travail : 27 novembre

Déterminer le nombre de jours payables

Les jours payables correspondent aux jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion professionnelle. C'est à partir de la prestation normale de travail avant l'accident et sans tenir compte de circonstances particulières qu'il faut généralement déterminer les jours payables.

Circonstances particulières

On entend par « circonstances particulières » la présence de facteurs étrangers à la lésion qui auraient empêché le travailleur d'exercer son emploi au cours de la période des 14 premiers jours. Ces facteurs dont on ne doit pas tenir compte pour déterminer le nombre de jours payables sont, notamment les jours fériés⁶, les vacances annuelles, les jours de grève ou de lock-out, les fermetures d'usine ou de chantier, la fin d'un contrat, une mise à pied, un congédiement.

EXEMPLES

Jours payables

Pour déterminer le nombre de **jours payables** pendant la période des 14 premiers jours, il faut établir les jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion professionnelle.

EXEMPLE 1

Le 4 novembre, un travailleur se blesse et cesse de travailler le jour même. Son contrat de travail est le suivant : il travaille 40 heures du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures. Il revient au travail le 13 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3		5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Jour de l'événement : 4 novembre
 Jour de l'abandon : 4 novembre
 14 premiers jours : 5 au 18 novembre
 Jour du retour au travail : 13 novembre

6 jours payables : 5, 6, 7, 8, 11 et 12 novembre

Cette période de 6 jours correspond aux jours où le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion.

EXEMPLE 2

Le 4 novembre, un travailleur se blesse et cesse de travailler le jour même. Son contrat de travail est le suivant : il travaille 40 heures du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures, et son contrat de travail se termine le 15 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3		5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Jour de l'événement : 4 novembre
 Jour de l'abandon : 4 novembre
 14 premiers jours : 5 au 18 novembre
 Date de fin d'emploi : 15 novembre

10 jours payables : 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15 et 18 novembre

À noter que la fin du contrat de travail ne doit pas être prise en considération pour déterminer le nombre de jours payables. Le lundi étant une journée comprise dans la prestation normale de travail avant l'accident (il travaille du lundi au vendredi), on doit considérer le 18 novembre comme une journée payable.

6. Conformément à l'esprit des lois régissant les normes du travail.

Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période

Le salaire brut correspond au salaire prévu au contrat de travail et inclut toutes formes de rémunération telles que les bonis, les pourboires, les primes, et les heures supplémentaires. Toutes ces formes de rémunération doivent toutefois être reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée **durant cette même période d'incapacité**.

Afin de calculer l'indemnité de remplacement du revenu à verser au travailleur, laquelle correspond à 90 % de son salaire net, il faut d'abord déterminer son salaire brut.

Le salaire brut est le salaire prévu au contrat de travail et inclut toutes formes de rémunération, telles que les bonis, les pourboires, les primes, et les heures supplémentaires; celles-ci doivent être incluses dans le salaire brut, à condition qu'elles soient prévues, ou, à défaut, qu'elles aient été versées régulièrement auparavant.

Le salaire brut doit être pris en considération **jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable** en vigueur au moment où se manifeste la lésion. Ce montant est sujet à révision au 1^{er} janvier de chaque année. En 2017, le salaire maximum annuel assurable est de 72 500 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un salaire maximum assurable de 2 780,97 \$.

Dans le cas où la période d'absence suivant l'abandon du travail est inférieure à 14 jours, le salaire brut considéré pour calculer l'indemnité ne doit pas non plus dépasser le salaire maximum assurable, tout en tenant compte du cycle de travail et des modalités particulières de rémunération dans l'entreprise.

Pour déterminer le salaire brut du travailleur et le salaire maximum assurable, il faut :

- calculer, **pour tous les jours payables compris dans la période des 14 premiers jours**, le salaire brut que le travailleur aurait gagné pour les journées où il aurait normalement travaillé. S'il était prévu que le travailleur fasse des heures supplémentaires au cours de ces 14 jours, il faudra ajouter cette rémunération à son salaire brut. Par contre, si le nombre d'heures de travail au cours de cette période n'était pas déterminé à l'avance, il faudra en faire l'estimation en se basant sur la moyenne des heures supplémentaires qu'il a effectuées au cours des semaines précédentes ou sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un travailleur occupant un poste similaire;
- déterminer le salaire maximum assurable quotidien (ou horaire) et calculer le montant maximal à verser au travailleur en fonction des jours (ou heures) payables. La façon d'établir le salaire maximum assurable peut varier selon les particularités du cycle de travail ou les modalités particulières de rémunération dans l'entreprise. L'employeur peut donc choisir la méthode la plus appropriée pour établir le salaire maximum assurable;
- retenir le montant qui, du salaire brut du travailleur ou du salaire maximum assurable, est le moins élevé.

EXEMPLES

Note – La méthode utilisée dans les exemples présentés à cette étape ainsi qu'aux étapes subséquentes s'appuie sur l'estimation d'un salaire maximum assurable **quotidien**.

Si le cycle de travail comporte une prestation quotidienne variable, une méthode basée sur un salaire maximum assurable **horaire** peut s'avérer plus adéquate.

EXEMPLE 1

Horaire de travail :	du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures
Salaire brut :	760 \$ par semaine ou 760 \$ ÷ 5 jours, donc 152 \$ par jour
Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours :	6 jours
152,00 \$ x 6 jours payables	= 912,00 \$ (salaire brut des jours payables)
2 780,97 \$ ÷ 2 semaines ÷ 5 jours	= 278,10 \$ (salaire maximum assurable quotidien)
278,10 \$ x 6 jours payables	= 1 668,60 \$ (salaire maximum assurable pour 6 jours)

912 \$ est le salaire à retenir, car il correspond à la perte salariale du travailleur et ne dépasse pas le salaire maximum assurable.

EXEMPLE 2

Horaire de travail :	du lundi au vendredi, soit 4 jours de 10 heures
Salaire brut :	1 500 \$ par semaine ou 1 500 \$ ÷ 4 jours, donc 375 \$ par jour
Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours :	3 jours
375,00 \$ x 3 jours payables	= 1 125,00 \$ (salaire brut des jours payables)
2 780,97 \$ ÷ 2 semaines ÷ 4 jours	= 347,62 \$ (salaire maximum assurable quotidien)
347,62 \$ x 3 jours payables	= 1 042,86 \$ (salaire maximum assurable pour 3 jours)

1 042,86 \$ est le salaire à retenir, car le salaire brut des jours payables dépasse le salaire maximum assurable.

Calculer le salaire net du travailleur

Le salaire net équivaut au salaire brut moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur, à la période normale de paie de l'entreprise, mais uniquement en vertu de :

- la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Statuts révisés du Canada, 1985, chapitre 1, 5^e suppl.) – Impôt fédéral
- la *Loi sur les impôts* (chapitre I-3) – Impôt provincial
- la *Loi sur l'assurance-emploi* (Lois du Canada, 1996, chapitre 23)
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec* (chapitre R-9).
- la *Loi sur l'assurance parentale* (2001, chapitre 9).

Seules ces retenues doivent être prises en considération pour déterminer le salaire net, et elles sont calculées selon la **situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur**. Le calcul de l'impôt fédéral et de l'impôt provincial se fait à partir du revenu imposable du travailleur conformément aux lois de l'impôt.

SALAIRE BRUT à la période normale de paie (jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable)	
MOINS	
RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral _____
	Impôt provincial _____
	Assurance-emploi _____
	Régime de rentes _____
	Régime québécois d'assurance parentale _____
Total _____	
Salaire net (salaire brut - retenues) = _____	

Note – D'autres retenues, telles que les cotisations syndicales, les versements pour des régimes d'assurance collective ou de préretraite et les frais d'association habituellement faites par l'employeur, ne peuvent pas être considérées pour déterminer le salaire net. Le travailleur peut cependant s'entendre avec son employeur pour que celui-ci continue à faire ces retenues et à effectuer les paiements. Si cela est impossible, le travailleur devra être avisé qu'il doit effectuer ces paiements lui-même.

EXEMPLE

Dans le cas qui nous occupe, le travailleur gagne 152 \$ par jour et il reçoit une paie toutes les deux semaines, pour 10 jours de travail. Il est célibataire et n'a personne à sa charge. Il s'est absenté 6 jours.

Jours payables (6 x 152 \$)	=	912 \$
Jours travaillés (4 x 152 \$)	=	608 \$
Salaire brut pour les 10 jours de la période de paie	=	1 520 \$

SALAIRE BRUT

à la période normale de paie

(jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable)

1 520,00 \$

MOINS

RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	115,79 \$
	Impôt provincial	146,64 \$
	Assurance-emploi	19,30 \$
	Régime de rentes	74,79 \$
	Régime québécois d'assurance parentale	8,33 \$
Total		364,85 \$
Salaire net (1 520,00 \$ - 364,85 \$) =		1 155,15 \$

Calculer l'indemnité à verser au travailleur

L'indemnité à verser au travailleur correspond à 90 % de son salaire net pour les jours payables, c'est-à-dire pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion.

Calculer le salaire net quotidien en divisant le salaire net par le nombre de jours compris dans une période normale de paie.

$$\text{Salaire net} \div \text{Nombre de jours de la période de paie} = \text{Salaire net quotidien}$$

Calculer le salaire net des jours payables en multipliant le salaire net quotidien par le nombre de jours payables.

$$\text{Salaire net quotidien} \times \text{Nombre de jours payables} = \text{Salaire des jours payables}$$

Calculer 90 % du salaire net des jours payables pour obtenir le montant de l'indemnité à verser au travailleur.

$$90 \% \text{ du salaire net des jours payables} = \text{Indemnité à verser au travailleur}$$

EXEMPLE

Le travailleur, dont le salaire net correspond à 1 155,15 \$ pour 10 jours de travail, s'est absenté 6 jours.

Calcul du salaire net quotidien

$$\begin{array}{rcl} \text{Salaire net} & \div & \text{Nombre de jours de la période de paie} & = & \text{Salaire net quotidien} \\ 1\,155,15 \$ & \div & 10 & = & \mathbf{115,52 \$} \end{array}$$

Calcul du salaire net des jours payables

$$\begin{array}{rcl} \text{Salaire net quotidien} & \times & \text{Nombre de jours payables} & = & \text{Salaire des jours payables} \\ 115,52 \$ & \times & 6 & = & \mathbf{693,12 \$} \end{array}$$

Calcul de l'indemnité à verser au travailleur

$$\begin{array}{rcl} 90 \% \text{ du salaire net des jours payables} & = & \text{Indemnité à verser au travailleur} \\ 90 \% \text{ de } 693,12 \$ & = & \mathbf{623,81 \$} \end{array}$$

Demande de remboursement à la CNESST : 623,81 \$

Demande de remboursement de l'indemnité à la CNESST

Pour la période des 14 premiers jours

Afin d'obtenir le remboursement de l'indemnité versée au travailleur pendant la période des 14 premiers jours, l'employeur doit remplir le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940) et y joindre l'**attestation médicale** que lui a remise le travailleur. Le tout doit être expédié à la fin de la période des 14 premiers jours, ou dans les deux jours suivant le retour au travail si celui-ci est antérieur à la fin de la période des 14 premiers jours.

La CNESST offre la possibilité de s'inscrire au service de dépôt direct. Ce service permet de faire déposer dans le compte bancaire les remboursements des indemnités de remplacement du revenu qui ont été versées au travailleur accidenté. Pour bénéficier de ce service, informez-vous à la CNESST au 1 844 838-0808.

Après le retour au travail, en cas d'absence pour soins, examens médicaux ou activités de réadaptation

Lorsqu'un travailleur qui a subi lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour :

- recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion, ou
- accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

La CNESST rembourse à l'employeur, sur demande, 100 % du salaire net qu'il a payé, sauf dans les cas où l'employeur a exigé que le travailleur subisse un examen médical.

La demande doit être adressée à la CNESST soit par lettre, soit en remplissant le formulaire n° 150, *Rapport de l'employeur et absences du travail*, et comprendre les renseignements suivants :

- Nom et adresse de l'employeur ;
- Nom et adresse du travailleur ;
- Date de l'événement, de la récurrence, de la rechute ou de l'aggravation ;
- Numéro de dossier CNESST du travailleur ;
- Numéro de dossier d'expérience ;
- Périodes d'absence (année, mois, jour, heures, minutes) ;
- Montant réclamé (100 % du salaire net versé au travailleur).

Note – Si le travailleur doit abandonner son travail en raison de sa lésion professionnelle le jour même de son retour au travail, l'indemnité de remplacement du revenu continue de lui être versée par la CNESST. En d'autres mots, il ne s'agit pas du début d'une incapacité, mais bien de la prolongation de la première période.

En résumé...

- **Le jour de l'abandon** correspond au dernier jour travaillé en tout ou en partie par le travailleur à la suite de sa lésion professionnelle. L'employeur est tenu de payer au travailleur 100 % de son salaire net pour cette journée, sans tenir compte du salaire maximum assurable. **Cette somme n'est pas remboursée par la CNESST**;
- **La période des 14 premiers jours** comprend les 14 premiers jours complets (y compris les samedis et dimanches) qui suivent le jour de l'abandon ;
- **Les jours payables** correspondent aux jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion. **Les jours payables sont remboursés par la CNESST**. À cette fin, l'employeur doit remplir le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940) et y joindre l'**attestation médicale** que lui a remise le travailleur. Le tout doit être expédié à la fin de la période des 14 premiers jours, ou dans les deux jours suivant le retour au travail si celui-ci est antérieur à la fin de la période des 14 premiers jours. **L'employeur est tenu par la loi de demander à la CNESST le remboursement des jours payables** ;
- **Le salaire brut du travailleur** est le salaire prévu à son contrat de travail et comprend toutes les formes de rémunération, telles que les bonis, les pourboires, les primes, et les heures supplémentaires. Ce salaire doit être pris en considération jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable. Ce montant est ajusté annuellement. En 2017, il est de 72 500 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un salaire maximum assurable de 2 780,97 \$;
- Le paiement de l'indemnité pour la période des 14 premiers jours se fait de la façon suivante :

Jours payables	=	90 % du salaire net (jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable du salaire brut)
		Somme remboursée par la CNESST

- **90 % du salaire net** correspond à l'indemnité à laquelle a droit le travailleur pour chaque jour payable, c'est-à-dire pour chaque jour ou partie de jour au cours desquels il aurait normalement travaillé. Cette indemnité est versée à la période normale de paie si le travailleur a fourni à l'employeur une attestation médicale justifiant son incapacité à travailler ;
- Seules les retenues relatives à l'impôt fédéral, à l'impôt provincial, à l'assurance-emploi, au régime de rentes et au régime québécois d'assurance parentale sont considérées aux fins de la détermination du salaire net. Elles sont calculées selon la situation familiale du travailleur **déclarée à l'employeur**.

Exemple illustrant l'ensemble du processus

Le 4 novembre, un travailleur se blesse et cesse de travailler le jour même. Son contrat de travail est le suivant : il travaille 40 heures du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures, à un taux horaire de 19 \$. Il reçoit une paie toutes les deux semaines. Le travailleur revient au travail le 13 novembre. Il est célibataire et n'a personne à sa charge.

Pour calculer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu à verser au travailleur pendant la période des 14 premiers jours, il faut :

ÉTAPE 1

Déterminer la période des 14 premiers jours

-  Déterminer d'abord le jour de l'abandon
-  Compter par la suite les 14 jours complets suivants, y compris les samedis et dimanches
-  Jour du retour au travail

Jour de l'abandon : 4 novembre
14 premiers jours : 5 au 18 novembre
Jour du retour au travail : 13 novembre

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3		5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

ÉTAPE 2

Déterminer le nombre de jours payables

Déterminer les jours payables, c'est-à-dire les jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé pendant la période des 14 premiers jours n'eût été sa lésion.

C'est la **prestation normale de travail** avant l'accident qui sert de base pour déterminer le nombre de jours payables, et ce peu importe qu'il y ait notamment, pendant les 14 premiers jours d'incapacité, des jours fériés, des vacances annuelles, des jours de grève ou de lock-out, une fermeture d'usine ou de chantier, une mise à pied ou un congédiement. Ces facteurs ne doivent pas intervenir dans la détermination du nombre de jours payables.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

 6 jours payables : 5, 6, 7, 8, 11 et 12 novembre

ÉTAPE 3

Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période

Calculer, pour tous les jours payables compris dans la période des 14 premiers jours, le salaire brut que le travailleur aurait gagné pour les jours où il aurait normalement travaillé.

Le salaire brut correspond au salaire prévu au contrat de travail et comprend toutes les formes de rémunération telles que les bonis, les pourboires, les primes, les heures supplémentaires, etc. Le salaire maximum annuel assurable est fixé par la loi et ajusté annuellement au 1^{er} janvier. En 2017, le salaire maximum annuel assurable est de 72 500 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un salaire maximum assurable de 2 780,97 \$, soit $72\,500 \$ \div 52,14 \text{ semaines} \times 2 \text{ semaines}$.

Déterminer le salaire maximum assurable quotidien (ou horaire) et calculer le montant maximum à verser au travailleur en fonction des jours payables. La façon d'établir le salaire maximum assurable peut varier selon les particularités du cycle de travail ou des modalités particulières de rémunération dans l'entreprise. L'employeur peut donc choisir la méthode la plus appropriée pour établir le salaire maximum assurable.

Retenir celui qui, du salaire brut du travailleur ou du salaire maximum assurable, est le moins élevé.

EXEMPLE

(La méthode de calcul utilisée ici est basée sur le salaire maximum assurable quotidien.)

Horaire de travail : du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures.

Salaire brut : 760 \$ par semaine ou 152 \$ par jour ($760 \$ \div 5 \text{ jours}$).

Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours : 6 jours.

$152,00 \$ \times 6 \text{ jours payables} = 912,00 \$$
 (salaire brut des jours payables)

$2\,780,97 \$ \div 2 \text{ semaines} \div 5 \text{ jrs} = 278,10 \$$
 (salaire maximum assurable quotidien)

$278,10 \$ \times 6 \text{ jours payables} = 1\,668,60 \$$
 (salaire maximum assurable pour 6 jours)

912 \$ est le salaire à retenir, car il correspond à la perte salariale du travailleur et ne dépasse pas le salaire maximum assurable.

ÉTAPE 4

Calculer le salaire net du travailleur

Seules les retenues relatives à l'impôt fédéral, à l'impôt provincial, à l'assurance-emploi, au régime de rentes et au régime québécois d'assurance parentale sont considérées pour déterminer le salaire net. Elles sont calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur aux fins des déductions pour impôts.

Les autres retenues (cotisations syndicales, primes d'assurance ou autres) ne sont pas considérées dans le calcul du salaire net. Le travailleur peut toutefois s'entendre avec son employeur pour que ce dernier continue à prélever ces sommes.

SALAIRE BRUT**à la période normale de paie**

(jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable)	10 jours (6 x 152 \$) (4 x 152 \$)	
		1 520,00 \$

MOINS

RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	115,79 \$
	Impôt provincial	146,64 \$
	Assurance-emploi	19,30 \$
	Régime de rentes	74,79 \$
	Régime québécois d'assurance parentale	8,33 \$
	Total	364,85 \$
Salaire net (1 520,00 \$ - 364,85 \$) =		1 155,15 \$

ÉTAPE 5

Calculer l'indemnité à verser au travailleur

Calcul du salaire net quotidien

Salaire net	÷	Nombre de jours de la période de paie	=	Salaire net quotidien
1 155,15 \$	÷	10	=	115,52 \$

Calcul du salaire net des jours payables

Salaire net quotidien	x	Nombre de jours payables	=	Salaire des jours payables
115,52 \$	x	6	=	693,12 \$

Calcul de l'indemnité à verser au travailleur

90 % du salaire net des jours payables	=	Indemnité à verser au travailleur
90 % de 693,12 \$	=	623,81 \$

Demande de remboursement à la CNESST : 623,81 \$

Pour faire sa demande de remboursement, l'employeur doit remplir le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940) que la CNESST met à sa disposition.

Détermination du salaire brut

- Selon la nature du contrat de travail ;
- Selon le mode de rémunération ;
- Selon un statut particulier.

Cas généraux

Selon la nature du contrat de travail

Travailleur à temps plein
 Travailleur à temps partiel
 Travailleur sur appel
 Travailleur saisonnier
 Travailleur à temps partagé
 Travailleur à traitement différé

Selon le mode de rémunération du travailleur

Au pourboire
 À commission
 À la pièce
 À forfait

Cas particuliers*

Selon un statut particulier

Employé du gouvernement du Canada
 Pompier volontaire rémunéré
 Travailleur autonome considéré comme travailleur
 Travailleur considéré au service d'un fonds au bénéfice des personnes incarcérées

*Il s'agit d'une liste non exhaustive.

Cas généraux

Selon la nature du contrat de travail

Travailleur à temps plein

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail régulière selon la durée de la semaine normale de travail chez son employeur ou, à défaut, de la semaine normale de travail établie en vertu de la Loi sur les normes du travail, soit habituellement 40 heures par semaine.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Travailleur à temps partiel

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail régulière selon un nombre d'heures inférieur à la durée de la semaine de travail d'un travailleur à plein temps chez son employeur ou, à défaut, de la semaine normale de travail établie en vertu de la Loi sur les normes du travail, soit habituellement 40 heures par semaine.

Exemple – Julie travaille tous les jeudis et vendredis soirs ainsi que les samedis dans un magasin.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Exemple – Lise est coiffeuse et travaille régulièrement les vendredis et samedis ; elle se blesse le samedi. Pour la période des 14 premiers jours suivant l'arrêt de travail, le salaire brut de Lise correspondra au salaire qu'elle aurait normalement reçu pour 4 jours de travail : 2 jours la première semaine et 2 jours la seconde.

Travailleur sur appel

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont la prestation de travail est sur demande, c'est-à-dire ponctuelle, non prévue à l'avance et qui peut être de durée irrégulière, en alternance avec des périodes sans travail. Le travailleur doit être disponible pour répondre à un surplus de travail, à une commande urgente ou au remplacement d'un employé. Son nom figure sur une liste de rappel et il ne reçoit pas de relevé d'emploi à la fin de chacune des prestations de travail.

Exemples – Professeur suppléant, personnel hospitalier, livreur de prospectus ou de cahiers publicitaires.

Détermination du salaire brut

Pour déterminer le salaire brut du travailleur sur appel, il faut se référer à la prestation prévue de travail x taux horaire, en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) qui auraient été effectuées durant cette période d'incapacité. Salaire brut qu'aurait reçu le travailleur en évaluant le nombre d'heures qu'il aurait effectuées pendant cette période, n'eût été sa lésion professionnelle.

Ce salaire est déterminé en tenant compte :

- du nombre d'heures de travail qu'aurait effectuées le travailleur sur appel durant cette période en se reportant à la liste de rappel ou

Exemple – Sur la liste de rappel, il était prévu que Robert travaillerait 6 jours au cours des deux prochaines semaines.

- de la moyenne de jours ou d'heures travaillés par le travailleur au cours d'une période représentative de l'époque où survient la lésion professionnelle ;

Exemple – Au cours des derniers mois, Marjolaine a travaillé en moyenne 2 jours par semaine pour remplacer des infirmières à l'hôpital. Il est probable qu'elle aurait travaillé le même nombre de jours dans les semaines à venir.

Des dispositions particulières prévues aux conventions collectives pour des situations semblables peuvent être utilisées par l'employeur pour déterminer le salaire qu'il aurait normalement versé pour cette période.

Travailleur saisonnier

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit que l'emploi débute et se termine à l'intérieur d'une période prévisible, en raison de la nature même de l'emploi, des saisons, de la disponibilité des matières premières ou du caractère cyclique des opérations de l'employeur.

Exemples – Travailleur forestier, cueilleur de pommes, pêcheur, gardien de plage.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Pour déterminer le salaire brut, on peut se reporter :

- au contrat de travail en vigueur ;

Exemple – Stéphanie est opératrice de télésiège dans une station de ski. Son contrat prévoit un horaire de travail de 6 jours par semaine. Pour la période des 14 premiers jours suivant le jour de l'abandon, le salaire brut de Stéphanie correspondra au salaire brut qu'elle aurait normalement reçu pour 12 jours de travail.

- à une moyenne de jours ou d'heures de travail calculée selon une période représentative de l'époque où survient la lésion ;

Exemple – La saison dernière, Josée travaillait à la cueillette des pommes 6 jours par semaine. Il est probable qu'elle aurait travaillé le même nombre de jours par semaine cette année.

- à défaut, à une période représentative d'un autre travailleur de même catégorie (expérience, qualification professionnelle, ancienneté, etc.) et exécutant des tâches semblables dans la même région.

Exemple – Bernard travaille comme reboiseur. Tous ses compagnons travaillent 5 jours par semaine. Il est probable qu'il aurait travaillé le même nombre de jours qu'eux dans les semaines à venir.

Remarque – C'est la nature même de l'emploi qui fait de la personne un travailleur saisonnier. Il ne faut pas le confondre avec un travailleur qui, au fil des saisons, exerce diverses activités.

Exemple – Un mécanicien qui, à l'approche de l'hiver, est embauché spécialement pour faire la pose de pneus d'hiver n'est pas un travailleur saisonnier

Suivant la nature de ses activités, l'employeur choisit la méthode la plus appropriée pour déterminer la perte réelle de salaire subie par le travailleur.

Travailleur à temps partagé

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit que la charge de travail est répartie entre plusieurs travailleurs afin de les maintenir en emploi en réduisant la semaine ou les heures de travail de chacun et leur salaire en conséquence.

Le travail partagé est une pratique utilisée lors d'une diminution de la production et vise à éviter des mises à pied ou des licenciements massifs.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

L'employeur chez qui survient la lésion professionnelle verse 90 % du salaire net pour le nombre de jours où le travailleur aurait travaillé dans son entreprise en vertu du contrat de travail à temps partagé, n'eût été la lésion.

La CNESST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu équivalant à 90 % du montant des prestations d'assurance-emploi qu'il aurait reçu dans le cadre du programme de travail à temps partagé durant cette période.

Exemple – Nicole gagnait 500 \$ par semaine pour 5 jours de travail. En vertu du nouveau contrat à temps partagé, elle ne travaille plus que 3 jours par semaine et reçoit des prestations d'assurance-emploi pour les deux autres jours. Aux fins du calcul de l'indemnité, son salaire brut est de 300 \$ par semaine.

Remarque – Dans le cas où un travailleur occupe un emploi à temps partagé, c'est la CNESST qui verse l'indemnité que le travailleur aurait normalement reçue en prestations d'assurance-emploi n'eût été sa lésion professionnelle. Le travailleur doit produire une preuve écrite de sa participation à un programme de travail à temps partagé.

Travailleur à traitement différé

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont une partie de la rémunération est retenue par l'employeur, à la suite d'une entente entre les parties, en vue de lui être versée ultérieurement. Cette entente ne modifie pas la nature de son contrat de travail.

Exemple – Un travailleur qui consent à ce que l'on prélève 25 % de sa rémunération en vue de se prévaloir ultérieurement d'un congé de perfectionnement

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail comme si aucun montant n'était retenu aux fins d'un traitement différé (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Remarque – L'employeur continue de prélever le montant prévu au contrat de traitement différé. Cela n'affecte en rien le calcul de l'indemnité ni la demande de remboursement de l'employeur.

Selon le mode de rémunération du travailleur

Au pourboire

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit que sa rémunération est composée en partie de sommes que lui versent des clients en guise d'appréciation pour des services rendus.

Exemples – Serveur dans un restaurant, barman, coiffeur, personnel d'hôtellerie

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

C'est le montant des pourboires qui aurait été gagné durant la période des 14 premiers jours qui doit être ajouté au salaire, et non pas celui des pourboires encaissés au cours de cette période.

Pour évaluer le montant des pourboires que le travailleur aurait normalement gagné durant cette période, l'employeur peut se baser sur une période représentative des ventes normalement effectuées par le travailleur.

À défaut d'une période représentative, l'employeur peut se référer à la moyenne des pourboires gagnés par un travailleur de même catégorie (en fait d'expérience, de qualifications professionnelles, d'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable dans son entreprise.

Remarque – Pour déterminer le salaire brut, il faut tenir compte du plus élevé des montants suivants :

- Le montant de pourboires normalement déclaré par le travailleur ; ou, s'il y a lieu
- Le montant de pourboires normalement attribué par l'employeur.

À commission

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit que la rémunération partielle ou totale est composée d'un pourcentage du montant de ses ventes effectuées ou de son volume d'affaires.

Exemples – Vendeur d'automobiles, voyageur de commerce

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

C'est le montant des commissions qui aurait été gagné durant la période des 14 premiers jours qui doit être ajouté au salaire, et non pas celui des commissions encaissées au cours de cette période.

Exemple – Alain est voyageur de commerce et il touche en moyenne 500 \$ de commission par semaine. Il est probable qu'il aurait reçu la même somme pour une période équivalente. Cette somme doit être ajoutée à son salaire de base pour déterminer son salaire brut hebdomadaire.

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées par l'employeur, celui-ci les déduit du salaire des 14 premiers jours (ex. : l'utilisation d'un véhicule pour lequel le travailleur assume les dépenses).

Remarque – Pour déterminer le salaire brut, il faut tenir compte de la nature des activités et du fait que le travailleur fournit ou non du matériel pour l'exécution de son travail.

À la pièce

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit une rémunération partielle ou totale qui dépend du nombre d'unités produites, d'opérations effectuées ou selon la quantité de travail exécuté et peut comprendre des primes au rendement.

Exemple – Couturière dont le salaire varie en fonction du nombre de vêtements assemblés

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Si une prime au rendement s'ajoute à la rémunération à la pièce, c'est le montant des primes au rendement qui aurait été gagné durant la période des 14 premiers jours qui doit être ajouté au salaire et non pas celui des primes au rendement encaissées au cours de cette période.

Pour évaluer la valeur de la rémunération à la pièce ou le montant des primes au rendement que le travailleur aurait normalement gagné, l'employeur peut se baser sur une période représentative du nombre d'unités qu'il aurait produites, d'opérations qu'il aurait effectuées ou de la quantité de travail qu'il aurait accompli durant cette période compte tenu de son niveau de productivité.

Exemple – Laurette est couturière et reçoit généralement, en plus de son salaire de base, une prime au rendement de 150 \$ par semaine. Il est probable qu'elle aurait reçu la même somme pour une période équivalente. Cette somme doit être ajoutée à son salaire de base pour déterminer son salaire brut hebdomadaire.

À défaut d'une période représentative, l'employeur peut se référer à la moyenne de la rémunération à la pièce et des primes au rendement gagnées par un travailleur de même catégorie (en fait d'expérience, de qualifications professionnelles, d'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable dans son entreprise.

Exemple – Yves est assembleur de meubles dans une nouvelle entreprise. Pour évaluer la prime au rendement d'un travailleur comme Yves, l'employeur peut s'adresser à son comité paritaire. Au salaire de base, l'employeur ajoute la prime au rendement pour déterminer le salaire brut hebdomadaire.

Si une prime au rendement est généralement attribuée en fonction du travail de l'équipe dont fait partie le travailleur, cette prime, qu'il aurait normalement dû toucher, doit être incluse dans son salaire brut.

Remarque – Suivant la nature de ses activités, l'employeur choisit la méthode la plus appropriée pour déterminer la perte réelle de salaire subie par le travailleur.

À forfait

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur dont le contrat de travail prévoit une rétribution dont la valeur est fixée à l'avance pour un travail effectué.

Exemple – Un bûcheron qui, par contrat, effectue à tarif fixe une coupe de bois pour une compagnie

Détermination du salaire brut

Salaire brut que le travailleur aurait reçu en tenant compte de la quantité de travail qu'il aurait accompli durant cette période d'incapacité, du temps nécessaire pour le réaliser et du forfait prévu par son contrat de travail. Toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité doivent être ajoutées au salaire brut des 14 premiers jours.

Pour évaluer la quantité de travail que le travailleur aurait accomplie durant cette période, l'employeur peut se baser sur une période représentative du travail normalement effectué par le travailleur compte tenu de son niveau de productivité.

À défaut d'une période représentative, l'employeur peut se référer à la quantité de travail accomplie par un autre travailleur de même catégorie (en fait d'expérience, de qualifications professionnelles, d'ancienneté, etc.) exécutant des tâches semblables dans son entreprise.

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées par l'employeur, celui-ci les déduit du salaire des 14 premiers jours (ex. : l'utilisation d'une pièce de machinerie pour laquelle le travailleur assume les dépenses).

Cas particuliers*

Selon un statut particulier

Employé du gouvernement du Canada

(Indemnité versée par l'employeur)

Employé du gouvernement du Canada visé dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* assujetti à la LATMP à la suite d'une entente conclue avec la CNESST.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire) en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période.

Pompier volontaire rémunéré

(Indemnité versée par l'employeur)

Travailleur au service d'une municipalité ou d'une autorité responsable d'un service municipal de sécurité incendie. Son contrat de travail prévoit une prestation de travail sur demande et d'une durée irrégulière.

Détermination du salaire brut

Salaire brut comme s'il occupait un emploi à plein temps dans sa municipalité ou sur le territoire qu'elle administre, selon la semaine normale de travail de ses employés.

Lorsque le salaire brut est inférieur au salaire brut total que le travailleur aurait tiré des autres emplois qu'il devient incapable d'exercer, la CNESST verse une indemnité équivalente à la différence entre le salaire total des autres emplois et le salaire payé par l'employeur. Dans un tel cas, il incombe au travailleur de faire la démonstration du montant du salaire brut qu'il aurait pu tirer de ses autres emplois durant la période.

Travailleur autonome considéré comme travailleur

(Indemnité versée par l'employeur)

Le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré un travailleur au service de celle-ci, sauf :

- s'il exerce ces activités :

simultanément pour plusieurs personnes,

dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables,

pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

- s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

Exemple – Un plombier travaillant normalement à son compte mais qui est employé temporairement par une compagnie de plomberie pour effectuer des travaux de plomberie

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.) reliées à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées, l'employeur les déduit du salaire des 14 premiers jours.

*Il s'agit d'une liste non exhaustive.

Travailleur considéré au service d'un fonds au bénéfice des personnes incarcérées

(Indemnité versée par la CNESST)

Personne incarcérée dans un établissement de détention de juridiction provinciale qui exécute un travail rémunéré dans le cadre d'un programme d'activités adopté en vertu de la Loi sur les services correctionnels.

Exemple – Un détenu qui se blesse au cours d'un travail rémunéré exécuté dans le cadre d'un programme d'activités de l'établissement

Détermination du salaire brut

Salaire prévu par son contrat de travail (prestation prévue de travail x taux horaire) lié à la prestation de travail qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité. Ce montant est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur et peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable.

POUR NOUS JOINDRE



1 844 838-0808



cnesst.gouv.qc.ca