

Québec, le 22 juillet 2025



Objet : Demande d'accès du 2 juillet 2025
V/D : 0002-0001
N/D : 2574976SST

La présente fait suite à votre demande du 2 juillet dernier, laquelle visait à obtenir une copie de l'ensemble des documents utilisés par le personnel de la CNESST afin de rendre des décisions ou pour le guider dans la gestion des dossiers de lésions professionnelles, incluant notamment toutes les politiques, guide, directives internes, « questions-réponses », ainsi que tous documents apparentés, en ce qui concerne les sujets suivants :

- Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (ci-après, l'« IRR »), incluant notamment, la détermination du revenu brut, la cessation du droit à l'IRR, sa suspension complète ou partielle, l'interaction en cas de double emploi ou d'assignation temporaire, son extinction, etc.);
- L'assignation temporaire.

Tout d'abord, en réponse au point 1 de votre demande, vous trouverez ci-joint une copie de tous les documents repérés.

De plus, nous vous référons aux politiques relatives à l'IRR publiées aux liens internet suivants :

- [Politique 2.01 - Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Politique 2.02 - Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Politique 2.03.1 - La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Politique 2.03.2 - La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Politique 2.03.3 - La saisie et la déduction des indemnités | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

Ainsi qu'aux autres liens internet ci-dessous :

- [Politique 2.03.2 La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité](#)

- [Politique 3.06-L'assignation temporaire d'un travail](#)
- [Politique 6.02- La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

Pour terminer, en ce qui concerne le point 2 de votre demande, vous trouverez ci-joint une copie de tous les documents repérés.

D'ailleurs, vous trouverez de la documentation supplémentaire aux différents liens internet suivants :

- [L'assignation temporaire](#)
- [Contestation d'une assignation temporaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- [Démarche pour l'assignation temporaire d'un travail](#)
- [Assignation temporaire d'un travail- Les conditions gagnantes d'un retour durable](#)
- [Formulaire d'assignation temporaire d'un travail](#)

Conformément aux articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1, et 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, les documents ont été élagués et dépersonnalisés afin de protéger le caractère confidentiel ou personnel de certains renseignements qu'ils contiennent.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours et les articles pertinents.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,

 Signature numérique de
Rose-Marie Giroux Fortin
Date : 2025.07.22
10:34:47 -04'00'

Rose-Marie Giroux Fortin, avocate
rose-marie.girouxfortin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : 
Télécopieur : 418 528-7245

RMGF/lb

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgence, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

Malgré le premier alinéa, la Commission peut communiquer à la Régie du bâtiment du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1). De même, elle peut communiquer à la Commission de la construction du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20). Elle peut également communiquer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale tout renseignement relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne et qui est nécessaire à l'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

1979, c. 63, a. 174; 1990, c. 31, a. 8; 1994, c. 12, a. 67; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 193; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 172; 2012, c. 25, a. 76.

Titre du document

Déterminer la base salariale pour une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Objectif(s)

- Établir la base salariale conformément au Guide de l'IRR et établir la bonne situation familiale en vertu de l'article [63](#) de la LATMP.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Contexte d'application

1. Cette instruction de travail concerne les agents d'indemnisation de la Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR) responsables du traitement des bases salariales.
2. La base salariale est encadrée par la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) (LATMP).
3. Il est obligatoire d'obtenir la valeur du contrat de travail auprès de l'employeur.
 - o Dans la majorité des cas, le travailleur peut cependant démontrer qu'il a tiré un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant l'incapacité, si le statut du travailleur le lui permet. Se référer au [Guide de l'IRR](#);
 - o La CNESST retient toujours le salaire le plus avantageux entre la valeur du contrat de travail et la démonstration des gains des 12 mois précédant l'incapacité, en tenant compte du [salaire minimum](#) et du [salaire maximum](#) applicable s'il y a lieu.
4. L'agent d'indemnisation doit autoriser les indemnités de remplacement du revenu (IRR) en tenant compte des précisions suivantes :
 - o Pour une période de trois mois suivant la date du jour, soit jusqu'au vendredi suivant la période de paie, lorsque l'information au dossier indique un arrêt de travail ou ;
 - o Jusqu'à la veille de la date d'un changement de situation du travailleur (retour au travail en ATT, retour au travail régulier ou tout autre solution de retour au travail) lorsqu'inscrit sur un rapport médical ou;
 - o Jusqu'à la veille de la date d'un changement de situation du travailleur (retour au travail en ATT, retour au travail régulier ou tout autre solution de retour au travail) inscrit sur un Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) ou une Réclamation du travailleur (RTR) signé à une date postérieure de la date du changement de situation.
5. Lorsque le travailleur est en assignation temporaire (ATT) à horaire réduit et que l'employeur n'assume pas la totalité du salaire (option salariale 2) ou qu'il occupe une autre solution de retour de retour au travail à horaire réduit, la base salariale doit être établie selon les règles établies.
6. Lorsque le travailleur est en ATT à horaire régulier ou que l'employeur assume le salaire en totalité (option salariale 1) alors que l'ATT est à horaire réduit ou qu'il occupe une

autre solution de retour au travail à horaire régulier, les actions à poser dépendent des situations suivantes :

- a. Lorsque toutes les informations nécessaires à la détermination de la base salariale sont connues, soit le contrat de travail et la situation familiale : inscrire les informations réelles aux systèmes et déterminer la base salariale permanente;
 - b. Lorsque les informations nécessaires à la détermination de la **base salariale** ne sont pas toutes connues : aucune recherche n'a à être effectuée. Même si les gains des 12 derniers mois sont inscrits au dossier, il faut inscrire le salaire minimum en vigueur et établir la base salariale provisoire;
 - c. Lorsque les informations nécessaires à la détermination de la **situation familiale** ne sont pas toutes connues : aucune recherche n'a à être effectuée. Il faut inscrire la situation familiale conjoint non à charge, aucune personne mineure et majeure à charge et établir la base salariale provisoire.
7. Pour les contrats de travail en devise étrangère, il faut valider le taux de change de la [Banque du Canada](#) au jour de l'événement pour effectuer la conversion en dollar canadien.
 8. Lorsqu'une information concernant la base salariale ou la situation familiale vient modifier les IRR alors que le travailleur a déjà reçu un chèque d'IRR, la reconsidération de la décision devra être effectuée.
 9. Depuis le 27 septembre 2024, l'article 80 de la loi visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail de la LATMP a été modifié. Une [nouvelle orientation](#) s'applique dorénavant pour le calcul de l'indemnisation des travailleurs étudiants. Les réclamations ayant une date d'évènement le 26 septembre 2024 ou avant doivent conserver l'ancienne façon de faire tel qu'inscrit au [Guide de l'IRR](#).

Boutons rapides

Processus

Instruction(s) de travail

[Traiter un formulaire d'assignation temporaire prescrit](#)

[Mettre en place une solution provisoire](#)

[Rembourser la période obligatoire \(P.O.\) dans une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle](#)

[Analyser la possibilité de reconsidérer](#)

AUS

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

[Consulter le contrat de travail informatisé d'un travailleur domestique](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire régulier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#)

[Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#)

Aide-mémoire :

[Demandes de transfert ou de partage de l'imputation](#)

[Les principaux messages sur l'indemnité de remplacement du revenu](#)

[Aide-mémoire - Application de talons de paie](#)

[Aide-mémoire - Bases salariales](#)

[Informations à obtenir par le travailleur auprès des autres employeurs](#)

Guide

[Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#)

[Guide de l'IRR](#)

Normes et orientations :

[Politique 6.01 - La reconsidération](#)

[Article 67 - Démonstration 12 derniers mois - Même genre d'emploi](#)

[Modernisation SST – Anciennes Politiques 2.02 \(avant 6 octobre 2021\)](#)

[Fiche R00023 - Revenu prévu au contrat de travail, prime de nuit](#)

[Fiche R00024 - Revenu brut plus élevé, frais de repas, de déplacement et d'hébergement](#)

[Fiche R00031 - Nouvelle convention collective et ajustement rétroactif](#)

[Fiche R00072 - Revenu brut plus élevé, indemnité de la SAAQ ou de la CSST](#)

[Fiche R00073 - 2 emplois dont travailleur autonome sans protection personnelle \(PP\)](#)

[Fiche R00076 - Revenu brut plus élevé, ajout des prestations d'assurance-emploi](#)

[Fiche R00077 - Travailleur de la construction et reçoit simultanément sa pension de retraite](#)

[Fiche R00078 - Maladie professionnelle contractée comme travailleur, abandon comme autonome sans protection personnelle](#)

[Fiche R00372 - Poursuite du versement de l'IRR par l'employeur après les 14 premiers jours](#)

[Fiche R00384 - Sommes versées en compensation de l'utilisation d'une automobile personnelle](#)

[Fiche R00582 - Gains tirés d'un emploi exercé hors Québec lors d'une RRA](#)

[Fiche R00593 - Démonstration d'un revenu brut plus élevé/Gains tirés d'un emploi exercé hors Québec](#)

[Fiche R00617 - Situation familiale](#)

[Fiche R00644 - Travailleur incarcéré, réincarcération, retour en détention, retour en prison](#)

[Fiche S00104 - Comment corriger le récipiendaire des IRR lorsqu'elles ont été versées au travailleur plutôt qu'à l'employeur ?](#)

[Fiche S00266 - Comment calculer et enregistrer le revenu net pour l'assignation temporaire à temps partiel?](#)

[Fiche S00453 - Quelle doit-être la dernière journée d'IRR payée dans la transaction RPEP-MPE lorsque survient une rechute et que le travailleur reçoit déjà de l'IRR de réadaptation ?](#)

[Fiche S00454 - Comment procéder pour rembourser à l'employeur une partie des IRR et verser l'autre partie au travailleur lorsqu'il y a deux employeurs au dossier ?](#)

[Fiche S00468 - Quelle durée maximum peut avoir une période d'IRR autorisée dans RPEP-MPE ?](#)

[Fiche S00530 - Message sévère à l'enregistrement de la première période d'IRR pour une RRA dans RPEP-MPE.](#)

[Fiche S00680 - Un employeur tenu personnellement \(ETP\) au paiement des IRR ne veut pas assumer la totalité des IRR déterminées selon les articles 71, 73 ou 75 de la LATMP.](#)

[Fiche S00762 - Message sévère à l'inscription d'une période d'IRR en « CME » ?](#)

[Fiche S00775 - Inscrire la base de salaire du travailleur en assignation temporaire et procéder au paiement des IRR, s'il y a lieu?](#)

[Fiche S00675 Volet informatique – Travaille de 64 ans et plus sans emploi lors de l'événement](#)

Gabarits

[Gabarit de lettre et de message PES travailleur- Double emploi](#)

Document de référence :

Étapes de traitement

Cliquer sur la situation applicable :

Situation 1 : Déterminer la base salariale aux segments Admissibilité et Admissibilité spécialisé

Situation 2 : Déterminer la base salariale aux segments Périphérique et Recours et suivi

Situation 3 : Déterminer base salariale lorsque les articles [70](#) (RRA) et [73](#) (IRR en cours dans un autre dossier) s'appliquent

Situation 1 : Déterminer la base salariale aux segments Admissibilité et Admissibilité spécialisée

Contexte d'application

La base salariale permanente doit être déterminée dans tous les dossiers à l'exception des travailleurs ayant plus d'un emploi qui est incapable de les occuper ainsi que les chauffeurs de taxi UBER. Ces exceptions seront traitées par le segment Périphérique.

Étape 1

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes**

- Vérifier si les informations requises pour l'analyse de la base salariale sont présentes au dossier, en consultant :
 - Réclamation du travailleur (RTR);
 - Avis de demande de remboursement (ADR);
 - Notes évolutives OSI;
 - Outil de recherche d'information;
 - Tout autre document concernant des informations salariales au dossier électronique.

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / PES / Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec l'employeur ou son représentant s'il y a lieu, pour obtenir les informations manquantes**

- Communiquer avec l'employeur ou son représentant en privilégiant la messagerie électronique (PES) pour obtenir les informations manquantes concernant le contrat de travail;
- Consigner les informations à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives;
- Lors de la première tentative d'appel pour obtenir l'information manquante, laisser le message suivant :
 - « *Veillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre la valeur du contrat de travail du travailleur ... soit le taux horaire, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre de semaines par année.*
 - Dans les cas particuliers vous référer au [Guide de l'IRR](#) afin de demander les informations nécessaires pour déterminer le revenu.
- Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé permettant de faire un suivi 3 jours ouvrables plus tard;
- À l'échéance des 3 jours ouvrables, en l'absence de retour d'appel de l'employeur, contacter le travailleur. **(Cette démarche peut être ajoutée lors de l'appel au travailleur à l'étape suivante.)**
 - Valider, auprès du travailleur, la valeur de son contrat de travail et sa situation familiale s'il y a lieu;
 - Aviser le travailleur du salaire obtenu au cours des 12 derniers mois, inscrit par son employeur sur ADR.

- Si le salaire obtenu au cours des 12 derniers mois est supérieur au contrat de travail mentionné par le travailleur, il faudra appliquer ce revenu comme base salariale permanente.

N.B. Avant d'effectuer les inscriptions au système, contacter de nouveau l'employeur pour l'informer de la base salariale qui sera retenue ainsi que des délais de reconsidération. Un message détaillé peut être laissé dans la boîte vocale.

Étape 3

Outil(s) requis : OSI / PES / Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec le travailleur ou son représentant s'il y a lieu, pour obtenir les informations manquantes**

Si le travailleur ou son représentant répondent :

- Confirmer la situation familiale;
- Demander la valeur de son contrat de travail, si nécessaire à la détermination de la base salariale;
- Consigner les informations à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation.

Si le travailleur ou son représentant ne répondent pas :

- Laisser le message suivant :
« Veuillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre votre situation familiale déclarée selon les lois de l'impôt ».
 - Préciser la nature de l'information manquante : situation familiale et/ou nombre de personnes mineures à charge et/ou nombre de personnes majeures à charge;
 - Demander aussi les informations nécessaires à l'établissement de la base salariale s'il y a lieu.
- Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé qui vous permettra de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables.

Lors d'un double emploi ou pour un chauffeur de Uber:

- Effectuer la démarche supplémentaire suivante :
 - Inscrire un message à la PES, si disponible.
 - Sélectionner le Sujet : Indemnisation
 - Sélectionner le Type de document : Demande d'information

- Sélectionner le gabarit de message : Demande d'information plus d'un emploi.
 - Modifier au texte :
 - ... soit du _ au _ : inscrire les dates de la période obligatoire
 - ... au plus tard le %XXXX. Inscrire la date 5 jours plus tard.
- Sinon effectuer la démarche via la lettre LS 03 001 à l'aide du gabarit de lettre double emploi.
- Consigner les démarches effectuées, à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation;
- À l'échéance des 2 jours ouvrables :
 - Effectuer une deuxième tentative d'appel auprès du travailleur ou de son représentant;
 - Si un deuxième message est nécessaire, laisser l'information suivante : « *Veillez noter qu'à défaut d'un retour d'appel de votre part d'ici 2 jours, la situation familiale suivante * sera retenue à votre dossier* ».
- Modifier le libellé au champ « Commentaire » de l'activité afin de vous permettre de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables supplémentaires;
- À l'échéance des 2 jours supplémentaires ouvrables, :
 - Appliquer, au dossier, la situation familiale mentionnée au travailleur lors du dernier message.
- Consigner les informations, à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation.

ATTENTION :

En l'absence d'une RTR au dossier, si la situation familiale n'est pas confirmée par le travailleur, une **situation familiale permanente** sera retenue soit conjoint non à charge et aucune personne mineure ou majeure à charge;

Lorsque la situation familiale est connue, mais qu'une ou des cases au sujet des personnes à charge n'ont pas été remplies, lors des démarches ci-haut mentionnées, il faut conclure que l'absence d'information signifie « 0 » et cette information doit être retenue comme une situation permanente.

Étape 4

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale au dossier**

- Rédiger une note évolutive de type « Analyse de la base salariale »;
- Sélectionner le statut du travailleur;
- Déterminer la base salariale en se référant au [Guide de l'IRR](#).

Attention aux situations suivantes :

Pour une réclamation d'un travailleur Uber :

- Ne pas établir de base salariale;
- Créer l'activité pour le segment périphérique;
 - Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le récipiendaire des versements des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire »: UBER
 - Indiquer au champ « Description »: SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Pour une réclamation d'un travailleur ayant plus d'un emploi :

- Ne pas établir de base salariale;
- S'assurer que la démarche via la PES ou la lettre de demande d'information a été effectuée;
- Créer l'activité pour le segment périphérique;
 - Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le récipiendaire du versement des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire » : 2 emplois;
 - Indiquer au champ « Description » : SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;

- Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Pour une réclamation d'un travailleur Étudiant :

- **Réclamation ayant une date d'évènement AVANT le 27 septembre :**
 - Déterminer la base salariale en conservant l'ancienne façon de faire.
Au besoin, consulter la section « Étudiant » dans le [Guide de l'IRR](#).
- **Réclamation ayant une date d'évènement À PARTIR du 27 septembre (inclus) et après :**
 - Déterminer la base salariale en se référant au [Guide de l'IRR](#).
 - Rédiger une note évolutive de type « Accès au régime ».
 - Dans la partie « Aspect légal » :
 - Inscrire le titre *Analyse de la base salariale – Étudiant moins de 18 ans OU Analyse de la base salariale – Étudiant 18 ans et plus*;
 - Sélectionner et compléter le gabarit approprié;
 - [Gabarit de note évolutive - Déterminer la base salariale d'un travailleur étudiant de moins de 18 ans](#);
 - [Gabarit de note évolutive - Déterminer la base salariale d'un travailleur étudiant de 18 ans et plus](#)
 - Copier-coller (sans faire d'imprime-écran) le gabarit utilisé dans la note OSI.

Étape 5

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Inscrire la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu (IRR)**

- Il est possible d'inscrire les informations salariales via les outils suivant, selon le cas :
 - Retourner à « L'Outil de recherche d'information » si les notes de base salariale n'ont pas été déposées;
 - Reprendre la saisie de la base salariale via l'accès au régime dans la mesure où le crochet « Déterminer les bases d'indemnisation » n'a pas été coché et que cela n'a pas été complété initialement.
- Sinon compléter les panoramas informatiques manuellement :
 - Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
 - Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée, s'il y a lieu;
 - Vérifier si le travailleur est :
 - Incapable d'occuper toutes ses tâches;

- ou
 - S'il est en ATT ou en travaux légers
 - Voir les étapes suivantes 6 et 7.
- Au panorama RECP PIN, inscrire l'employeur comme bénéficiaire du paiement s'il y a lieu.

ATTENTION : Si le stade de traitement du dossier doit être modifié afin d'autoriser les indemnités, il est essentiel de remettre le même stade de traitement dès que la transaction RPEP MPE est effectuée.

Au besoin, consulter le [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 6

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **S'il y a présence d'une assignation temporaire (ATT) autorisée au dossier**

Au besoin, consulter l'instruction de travail [Traiter un formulaire d'assignation temporaire prescrit](#).

- Vérifier l'option salariale choisie par l'employeur inscrite, sur le formulaire d'ATT (option 1 ou option 2);
- Pour une ATT à horaire à temps réduit :
 - Procéder à l'inscription des informations au panorama ROSD avec l'aide à l'utilisation des systèmes : [Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#).
- Pour le remboursement à l'employeur lors d'une ATT à horaire réduit : [Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#).

Pour toute autre solution de retour au travail, suivre l'instruction de travail : [Mettre en place une solution provisoire](#).

Étape 7

Outils ROSD

Titre : Traiter les talons de paie au dossier, s'il y a lieu

Consulter l'[Aide-mémoire - Application de talons de paie](#)

- Rédiger une note évolutive de type « Accès au régime » pour expliquer les montants autorisés et les périodes inscrites;
- Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
- Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée.

Au besoin, consulter les fiches suivantes de la banque des connaissances : [Comment inscrire la base de salaire du travailleur en assignation temporaire et procéder au paiement des IRR, s'il y a lieu?](#) et [Comment calculer et enregistrer le revenu net pour l'assignation temporaire à temps partiel?](#)

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 8

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres en lien avec la base salariale permanente, s'il y a lieu.**

- Émettre les lettres de décision suivantes au panorama RLST :
 - LS 02-403 *Avis de paiement - Plus de 14 jours payés par l'employeur* : lorsque l'employeur continue de payer après la période des 14 premiers jours;
 - LS 02-404 *Base salariale - travailleur contrat de travail d'une durée déterminée de moins d'un an* : lorsque la base salariale est déterminée en fonction d'un contrat de travail d'une durée déterminée de moins d'un an;
 - LS 02-407 *Base salariale – Démonstration d'un revenu brut plus élevé pour le travailleur sur appel* : lorsque le travailleur est sur appel;
 - LS 02-408 *Base salariale – Détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur étudiant* : lorsque le travailleur est un étudiant.

Étape 9

Outils ROSD

Titre de l'étape : **Rembourser la période obligatoire à l'employeur**

Au panorama RGRI MRE :

- Vérifier si la période obligatoire est payée et correspond à l'information inscrite sur l'ADR;
- Sinon, procéder au remboursement de la période.

Au besoin, se référer à l'instruction de travail [Rembourser la période obligatoire \(P.O.\) dans une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle](#) ou au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

Situation 2 : Déterminer la base salariale aux segments Périphérique et Recours et suivi

Contexte d'application

1. L'agent d'indemnisation du segment Périphérique doit établir et autoriser le premier paiement d'indemnité de remplacement de revenu dans les 10 jours suivant la décision relative à l'admissibilité d'une réclamation.
2. L'agent d'indemnisation du segment Recours et suivi doit établir la base salariale complète lorsque le dossier est assigné au segment recours et suivi, lors d'une décision de la Direction générale de la Révision Administrative (DGRA) ou du Tribunal Administratif du Travail (TAT) ou lors d'une assignation en région.

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Prendre en charge une activité pour établir la base salariale**

- Modifier le statut de l'activité à « En traitement ».

Au segment Périphérique l'activité se nommera « Base salariale IRR à E / Base salariale IRR à T ».

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes**

- Vérifier si les informations requises pour l'analyse de la base salariale sont présentes au dossier, en consultant les documents suivants :
 - Réclamation du travailleur (RTR);

- Avis de demande de remboursement (ADR);
- Notes évolutives OSI;
- Outil de recherche d'information;
- Tout autre document concernant des informations salariales au dossier électronique.

Étape 3

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Communiquer avec l'employeur ou son représentant s'il y a lieu, pour obtenir les informations manquantes**

- Communiquer avec l'employeur ou son représentant en privilégiant la messagerie électronique (PES) pour obtenir les informations manquantes concernant le contrat de travail;
- Consigner les informations à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives;
- Lors de la première tentative d'appel pour obtenir l'information manquante, laisser le message suivant :
 - « *Veillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre la valeur du contrat de travail du travailleur ... soit le taux horaire, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre de semaines par année.*
 - Dans les cas particuliers vous référer au [Guide de l'IRR](#) afin de demander les informations nécessaires pour déterminer le revenu.
- Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé permettant de faire un suivi 3 jours ouvrables plus tard;
- À l'échéance des 3 jours ouvrables, en l'absence de retour d'appel de l'employeur, contacter le travailleur. **(Cette démarche peut être ajoutée lors de l'appel au travailleur à l'étape suivante.)**
 - Valider, auprès du travailleur, la valeur de son contrat de travail et sa situation familiale s'il y a lieu;
 - Aviser le travailleur du salaire obtenu au cours des 12 derniers mois, inscrit par son employeur sur ADR.
 - Si le salaire obtenu au cours des 12 derniers mois est supérieur au contrat de travail mentionné par le travailleur, il faudra appliquer ce revenu comme base salariale permanente.

N.B. Avant d'effectuer les inscriptions au système, contacter de nouveau l'employeur pour l'informer de la base salariale qui sera retenue ainsi que des délais de reconsidération. Un message détaillé peut être laissé dans la boîte vocale.

Étape 4

Outil(s) requis : OSI / PES / Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec le travailleur ou son représentant s'il y a lieu, pour obtenir les informations manquantes**

Si le travailleur ou son représentant répondent :

- Confirmer la situation familiale;
- Demander la valeur de son contrat de travail, si nécessaire à la détermination de la base salariale;
- Consigner les informations à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation.

Si le travailleur ou son représentant ne répondent pas :

- Laisser le message suivant :
 - « *Veillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre votre situation familiale déclarée selon les lois de l'impôt* ».
 - Préciser la nature de l'information manquante : situation familiale et/ou nombre de personnes mineures à charge et/ou nombre de personnes majeures à charge;
 - Demander aussi les informations nécessaires à l'établissement de la base salariale s'il y a lieu.
 - Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé qui vous permettra de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables.

Lors d'un double emploi ou pour un chauffeur de Uber:

- Effectuer la démarche supplémentaire suivante :
 - Inscrire un message à la PES, si disponible.
 - Sélectionner le Sujet : Indemnisation
 - Sélectionner le Type de document : Demande d'information
 - Sélectionner le gabarit de message : Demande d'information plus d'un emploi.
 - Modifier au texte :
 - ... soit du _ au _ : inscrire les dates de la période obligatoire

- ... au plus tard le %XXXX. Inscrire la date 5 jours plus tard.
 - Sinon effectuer la démarche via la lettre LS 03 001 à l'aide du gabarit de lettre double emploi.
- Consigner les démarches effectuées, à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation;
- À l'échéance des 2 jours ouvrables :
 - Effectuer une deuxième tentative d'appel auprès du travailleur ou de son représentant;
 - Si un deuxième message est nécessaire, laisser l'information suivante : « *Veillez noter qu'à défaut d'un retour d'appel de votre part d'ici 2 jours, la situation familiale suivante * sera retenue à votre dossier* ».
- Modifier le libellé au champ « Commentaire » de l'activité afin de vous permettre de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables supplémentaires;
- À l'échéance des 2 jours supplémentaires ouvrables, :
 - Appliquer, au dossier, la situation familiale mentionnée au travailleur lors du dernier message.
- Consigner les informations, à l'outil de recherche d'information ou aux notes évolutives selon la situation.

ATTENTION :

En l'absence d'une RTR au dossier, si la situation familiale n'est pas confirmée par le travailleur, une **situation familiale permanente** sera retenue soit conjoint non à charge et aucune personne mineure ou majeure à charge;

Lorsque la situation familiale est connue, mais qu'une ou des cases au sujet des personnes à charge n'ont pas été remplies, lors des démarches ci-haut mentionnées, il faut conclure que l'absence d'information signifie « 0 » et cette information doit être retenue comme une situation permanente.

Étape 5

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale au dossier**

- Rédiger une note évolutive de type « Analyse de la base salariale »;
- Sélectionner le statut du travailleur;
- Déterminer la base salariale en se référant au [Guide de l'IRR](#).

Attention aux situations suivantes :

Pour une réclamation d'un travailleur Uber :

- Ne pas établir de base salariale;
- Créer l'activité pour le segment périphérique;
 - Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le bénéficiaire des versements des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire »: UBER
 - Indiquer au champ « Description »: SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Pour une réclamation d'un travailleur ayant plus d'un emploi :

- Ne pas établir de base salariale;
- S'assurer que la démarche via la PES ou la lettre de demande d'information a été effectuée;
- Créer l'activité pour le segment périphérique;
 - Au niveau « Réclamation », sélectionner le sous-onglet « Suivi Admissibilité ».
 - Créer l'activité « Base salariale IRR à E » ou « Base salariale IRR à T » à l'intérieur de la fiche de suivi d'admissibilité selon le bénéficiaire du versement des IRR.
 - Indiquer au champ « Commentaire » : 2 emplois;
 - Indiquer au champ « Description » : SANS BS;
 - Inscrire une date d'échéance à 10 jours suivant la date de création de l'activité;
 - Sélectionner : « Équipe dédiée » : « 47 – Périphérique ».

Pour une réclamation d'un travailleur Étudiant :

- **Réclamation ayant une date d'évènement AVANT le 27 septembre :**
 - Déterminer la base salariale en conservant l'ancienne façon de faire.
Au besoin, consulter la section « Étudiant » dans le [Guide de l'IRR](#).
- **Réclamation ayant une date d'évènement À PARTIR du 27 septembre (inclus) et après :**
 - Déterminer la base salariale en se référant au [Guide de l'IRR](#).
 - Rédiger une note évolutive de type « Accès au régime ».
 - Dans la partie « Aspect légal » :
 - Inscrire le titre *Analyse de la base salariale – Étudiant moins de 18 ans OU Analyse de la base salariale – Étudiant 18 ans et plus*;
 - Sélectionner et compléter le gabarit approprié;
 - [Gabarit de note évolutive - Déterminer la base salariale d'un travailleur étudiant de moins de 18 ans](#);
 - [Gabarit de note évolutive - Déterminer la base salariale d'un travailleur étudiant de 18 ans et plus](#)
 - Copier-coller (sans faire d'imprime-écran) le gabarit utilisé dans la note OSI.

Étape 6

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Inscrire la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu (IRR)**

- Il est possible d'inscrire les informations salariales via « l'Outil de recherche d'information » si les notes de base salariale n'ont pas été déposées;
- Sinon compléter les panoramas informatiques manuellement :
 - Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
 - Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée, s'il y a lieu;
 - Vérifier si le travailleur est :
 - Incapable d'occuper toutes ses tâches;
ou
 - S'il est en ATT ou en travaux légers
 - Voir les étapes suivantes 7 et 8.
- Au panorama RECP PIN, inscrire l'employeur comme récipiendaire du paiement s'il y a lieu.

ATTENTION : Si le stade de traitement du dossier doit être modifié afin d'autoriser les indemnités, il est essentiel de remettre le même stade de traitement dès que la transaction RPEP MPE est effectuée.

Au besoin, consulter le [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 7

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **S'il y a présence d'une assignation temporaire (ATT) autorisée au dossier**

Au besoin, consulter l'instruction de travail [Traiter un formulaire d'assignation temporaire prescrit](#).

- Vérifier l'option salariale choisie par l'employeur inscrite, sur le formulaire d'ATT (option 1 ou option 2);
- Pour une ATT à horaire à temps réduit :
 - Procéder à l'inscription des informations au panorama ROSD avec l'aide à l'utilisation des systèmes [Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#).
- Pour le remboursement à l'employeur lors d'une ATT à horaire réduit : [Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit](#).
- Pour toute autre solution de retour au travail, suivre l'instruction de travail [Mettre en place une solution provisoire](#).

Étape 8

Outils : ROSD / OSI

Titre : **Traiter les talons de paie au dossier, s'il y a lieu:**

ATTENTION : lorsque le dossier est assigné en DGRT, le traitement des talons de paie doit être effectué par l'agent d'indemnisation responsable de celui-ci.

Consulter l'[Aide-mémoire - Application de talons de paie](#).

- Rédiger une note évolutive de type « Accès au régime » pour expliquer les montants autorisés et les périodes inscrites;
- Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
- Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée.

Au besoin, consulter les fiches de la banque de connaissances

[Comment inscrire la base de salaire du travailleur en assignation temporaire et procéder au paiement des IRR, s'il y a lieu?](#)

[Comment calculer et enregistrer le revenu net pour l'assignation temporaire à temps partiel?](#)

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 9

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres en lien avec la base salariale permanente, s'il y a lieu.**

- Émettre les lettres de décision suivantes au panorama RLST :
 - LS 02-403 *Avis de paiement - Plus de 14 jours payés par l'employeur* : lorsque l'employeur continue de payer après la période des 14 premiers jours;
 - LS 02-404 *Base salariale - travailleur contrat de travail d'une durée déterminée de moins d'un an* : lorsque la base salariale est déterminée en fonction d'un contrat de travail d'une durée déterminée de moins d'un an;
 - LS 02-407 *Base salariale – Démonstration d'un revenu brut plus élevé pour le travailleur sur appel* : lorsque le travailleur est sur appel;
 - LS 02-408 *Base salariale – Détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur étudiant* : lorsque le travailleur est un étudiant.

Étape 10

Outils ROSD

Titre de l'étape : **Rembourser la période obligatoire à l'employeur**

Au panorama RGRI MRE :

- Vérifier si la période obligatoire est payée et correspond à l'information inscrite sur l'ADR;
- Sinon, procéder au remboursement de la période.

Au besoin, se référer à l'instruction de travail [Rembourser la période obligatoire \(P.O.\) dans une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle](#) ou au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

Étape 11

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité concernant la base salariale au dossier**

Pour le segment Recours et suivi :

- Modifier le statut de l'activité « En traitement » à « Terminée ».

Pour le segment Périphérique :

- Modifier le statut de l'activité « Base salariale IRR à E / Base salariale IRR à T » à « Terminée »;
- Traiter les activités au dépôt périphérique du dossier électronique, s'il y a lieu;
- Traiter les actions ROSD, s'il y a lieu, au code de l'agent du périphérique ou au 47055.

ATTENTION : Lorsqu'une information concernant la base salariale ou la situation familiale vient modifier les IRR alors que le travailleur a déjà reçu un chèque d'IRR, la reconsidération de la décision devra être effectuée. Au besoin, consulter l'instruction de travail [Analyser la possibilité de reconsidérer](#).

Étape 12

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer la fiche de suivi pour le segment Périphérique seulement**

Si une fiche de suivi est active :

- Au niveau « Réclamations », sélectionner le sous onglet « Suivi admissibilité »;
 - Cliquer sur le lien « Transférer et mettre à jour l'étape ».
 - Indiquer « Terminée » à la prochaine étape « Évolution de la fiche »;
 - Dans la section « Autre option » :
 - Cocher « Notifier l'intervenant principal au dossier »;
 - Compléter la case « Description » pour indiquer la situation applicable : *Base salariale permanente, IRR autorisées jusqu'au (inscrire la date)*.
 - Cliquer sur « Exécuter ».

Si aucune fiche de suivi n'est active :

- Au niveau « Réclamations » à l'onglet « Activités » :
 - Cliquer sur le « + » bleu;
 - Créer une activité de type « Notifier à l'intervenant »;
 - Inscrire au champ « Commentaire » la situation applicable : *Base salariale permanente, IRR autorisées jusqu'au (inscrire la date);*
 - Assigner l'activité à l'intervenant au dossier.

Étape 13

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Assigner le dossier au dépôt approprié**

Si le dossier est assigné en région :

- Aucune action supplémentaire n'est nécessaire.

Si le traitement du dossier est finalisé :

- Se rendre au niveau « Réclamations » du dossier électronique, onglet « Suivi Admissibilité »;
- Cliquer sur le lien « Réassigner le dossier »;
- Indiquer, dans « assignation cible », le poste cible approprié :
 - Codification/Rétention : 47 997
 - Semi-actif DRA : 47 110
 - Semi-actif TAT : 47 130
 - Surpayé - CRR : 47 164
 - BEM : 47 165
 - Surdité : 47 810
 - Décès : 47 818
 - CMPP : 47 822
 - SEPI : 47 900
- Cliquer sur « Exécuter ».

Situation 3 : Déterminer base salariale lorsque les articles 70 (RRA) et 73 (IRR en cours dans un autre dossier) s'appliquent

Contexte d'application :

1. Dans le cas d'une rechute récidive ou aggravation (RRA), le dossier A est le dossier de l'  v  nement d'origine et le dossier B est une réclamation subséquente de ce même   v  nement.
2. Dans le cas d'un dossier A/B : Le dossier A est un dossier d'  v  nement qui est en traitement dans une direction régionale (DGRT) et le dossier B est un dossier pour un

nouvel événement qui est en traitement à la direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR).

3. Une fois la base salariale établie dans le dossier B, l'intervenant de la DGAR doit déterminer s'il y a lieu d'appliquer l'article [70](#) (RRA) et l'article [73](#), premier alinéa (IRR en cours dans un autre dossier), en fonction de la base salariale retenue précédemment dans le dossier A.
4. Dans le dossier A, le versement des indemnités ne doit pas être autorisé au-delà de la journée du nouvel événement. Si tel est le cas, un surpayé devra être créé par l'intervenant en DGRT responsable du dossier.
5. En lien avec le nouvel événement, l'employeur doit verser une période obligatoire au travailleur, selon les dates d'arrêt de travail signées par le professionnel de la santé qui a charge (PSQAC). Cette période obligatoire doit être remboursée dans le dossier B.
6. Le versement des indemnités doit se poursuivre dans le nouveau dossier (dossier B).

N.B. Si le dossier A est à la DGAR, c'est la DGAR qui est responsable d'établir la base salariale et d'autoriser les indemnités dans le dossier B.

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Prendre connaissance des documents présents au dossier et identifier les informations manquantes**

Dossier A :

- Consulter les informations concernant l'analyse de la base salariale présentes au dossier :
 - Réclamation du travailleur (RTR);
 - Avis de demande de remboursement (ADR);
 - Notes évolutives OSI;
 - Outil de recherche d'information;
 - Tout autre document concernant des informations salariales au dossier électronique.

Dossier B :

- Vérifier si les informations requises pour l'analyse de la base salariale sont présentes au dossier, en consultant :
 - Réclamation du travailleur (RTR);
 - Avis de demande de remboursement (ADR);
 - Notes évolutives OSI;
 - Outil de recherche d'information;
 - Tout autre document concernant des informations salariales au dossier électronique.

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / PES / Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec l'employeur ou son représentant s'il y a lieu pour obtenir les informations manquantes dans le dossier B**

- Communiquer avec l'employeur ou son représentant en privilégiant la messagerie électronique (PES) pour obtenir les informations manquantes concernant le contrat de travail;
- Consigner les informations aux notes évolutives;
- Lors de la première tentative d'appel pour obtenir l'information manquante, laisser le message suivant :
 - « Veuillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre la valeur du contrat de travail du travailleur ... soit le taux horaire, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre de semaines par année.
 - Dans les cas particuliers vous référer au [Guide de l'IRR](#) afin de demander les informations nécessaires pour déterminer le revenu.
- Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé permettant de faire un suivi 2 jours ouvrables plus tard;
- À l'échéance des 2 jours ouvrables, en l'absence de retour d'appel de l'employeur, contacter le travailleur. **(Cette démarche peut être ajoutée lors de l'appel au travailleur à l'étape suivante.)**
 - Valider, auprès du travailleur, la valeur de son contrat de travail et sa situation familiale s'il y a lieu;
 - Aviser le travailleur du salaire obtenu au cours des 12 derniers mois, inscrit par son employeur sur ADR.

- Si le salaire obtenu au cours des 12 derniers mois est supérieur au contrat de travail mentionné par le travailleur, il faudra appliquer ce revenu comme base salariale permanente.

N.B. Avant d'effectuer les inscriptions au système, contacter de nouveau l'employeur pour l'informer de la base salariale qui sera retenue ainsi que des délais de reconsidération. Un message détaillé peut être laissé dans la boîte vocale.

Étape 3

Outil(s) requis : OSI / PES / Téléphone

Titre de l'étape : **Communiquer avec le travailleur ou son représentant s'il y a lieu, pour obtenir les informations manquantes du dossier B**

Si le travailleur ou son représentant répondent :

- Confirmer la situation familiale;
- Demander la valeur de son contrat de travail, si nécessaire à la détermination de la base salariale;
- Consigner les informations aux notes évolutives.

Si le travailleur ou son représentant ne répondent pas :

- Laisser le message suivant :
« Veuillez nous contacter au 1-844-838-0808 afin de nous transmettre votre situation familiale déclarée selon les lois de l'impôt ».
 - Préciser la nature de l'information manquante : situation familiale et/ou nombre de personnes mineures à charge et/ou nombre de personnes majeures à charge;
 - Demander aussi les informations nécessaires à l'établissement de la base salariale s'il y a lieu.
- Inscrire au champ commentaire de l'activité un libellé qui vous permettra de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables.

Lors d'un double emploi ou pour un chauffeur de Uber:

- Effectuer la démarche supplémentaire suivante :
 - Inscrire un message à la PES, si disponible.
 - Sélectionner le Sujet : Indemnisation
 - Sélectionner le Type de document : Demande d'information
 - Sélectionner le gabarit de message : Demande d'information plus d'un emploi.

- Modifier au texte :
 - ... soit du _ au _ : inscrire les dates de la période obligatoire
 - ... au plus tard le %XXXX. Inscrire la date 5 jours plus tard.
 - Sinon effectuer la démarche via la lettre LS 03 001 à l'aide du gabarit de lettre double emploi.
- Consigner les démarches effectuées aux notes évolutives;
- À l'échéance des 2 jours ouvrables :
 - Effectuer une deuxième tentative d'appel auprès du travailleur ou de son représentant;
 - Si un deuxième message est nécessaire, laisser l'information suivante : « *Veillez noter qu'à défaut d'un retour d'appel de votre part d'ici 2 jours, la situation familiale suivante * sera retenue à votre dossier* ».
- Modifier le libellé au champ « Commentaire » de l'activité afin de vous permettre de faire un suivi dans un délai de 2 jours ouvrables supplémentaires;
- À l'échéance des 2 jours supplémentaires ouvrables, :
 - Appliquer, au dossier, la situation familiale mentionnée au travailleur lors du dernier message.
- Consigner les informations aux notes évolutives.

ATTENTION :

En l'absence d'une RTR au dossier, si la situation familiale n'est pas confirmée par le travailleur, une **situation familiale permanente** sera retenue soit conjoint non à charge et aucune personne mineure ou majeure à charge;

Lorsque la situation familiale est connue, mais qu'une ou des cases au sujet des personnes à charge n'ont pas été remplies, lors des démarches ci-haut mentionnées, il faut conclure que l'absence d'information signifie « 0 » et cette information doit être retenue comme une situation permanente.

Étape 4

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Établir la base salariale au dossier**

- Rédiger une note évolutive de type « Analyse de la base salariale »;

- Sélectionner le statut du travailleur;
- Déterminer la base salariale selon l'article de loi applicable à la situation en se référant au [Guide de l'IRR](#).
 - Article [70](#) (RRA)
 - Article [73](#) premier alinéa (IRR en cours dans un autre dossier)
- Aviser le SEPI, s'il y a lieu dans les réclamations d'article 73, en consultant l'aide-mémoire [Demandes de transfert ou de partage de l'imputation - SEPI](#).

Étape 5

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Inscrire la base salariale et autoriser les indemnités de remplacement du revenu (IRR)**

- Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
- Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée, si l'agent d'indemnisation de la DGAR a les accès informatiques;
 - S'il y a la présence d'un message sévère, suivre la procédure de soutien suivante : [Autoriser les indemnités lorsqu'un travailleur reçoit des IRR dans un autre dossier \(Dossier A/B - IRR pleine ou réduite\)](#).
- Au panorama RECP PIN, inscrire l'employeur comme récipiendaire du paiement s'il y a lieu.

ATTENTION : Si le stade de traitement du dossier doit être modifié afin d'autoriser les indemnités, il est essentiel de remettre le même stade de traitement dès que la transaction RPEP MPE est effectuée.

Au besoin, consulter le [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 6

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **S'il y a présence d'une assignation temporaire (ATT) autorisée au dossier**

Au besoin, consulter l'instruction de travail [Traiter un formulaire d'assignation temporaire](#).

[prescrit.](#)

- Vérifier l'option salariale choisie par l'employeur inscrite sur le formulaire d'ATT (option 1 ou option 2);
- Pour une ATT à horaire à temps réduit :
 - Procéder à l'inscription des informations au panorama ROSD avec l'aide à l'utilisation des systèmes : [Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit.](#)
- Pour le remboursement à l'employeur lors d'une ATT à horaire réduit: [Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'une assignation temporaire à horaire à temps réduit.](#)

Pour toute autre solution de retour au travail, suivre l'instruction de travail : [Mettre en place une solution provisoire.](#)

Étape 7

Outils ROSD

Titre : Traiter les talons de paie au dossier, s'il y a lieu

Consulter l'[Aide-mémoire - Application de talons de paie.](#)

- Rédiger une note évolutive de type « Accès au régime » pour expliquer les montants autorisés et les périodes inscrites;
- Au panorama RGRI MDR, inscrire le salaire retenu;
- Au panorama RPEP MPE, inscrire la période autorisée, s'il y a lieu;
 - Vérifier si une information concernant un retour au travail est présente au dossier du travailleur avant d'autoriser les IRR.

Au besoin, consulter les fiches suivantes de la banque des connaissances : [Comment inscrire la base de salaire du travailleur en assignation temporaire et procéder au paiement des IRR, s'il y a lieu? et Comment calculer et enregistrer le revenu net pour l'assignation temporaire à temps partiel?](#)

AUS :

[Inscrire la base salariale au système informatique](#)

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Étape 8

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Émettre les lettres en lien avec la base salariale permanente, s'il y a lieu.**

- Émettre les lettres de décision suivantes au panorama RLST :
 - LS 02-403 *Avis de paiement - Plus de 14 jours payés par l'employeur* : lorsque l'employeur continue de payer après la période des 14 premiers jours;

Étape 9

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Rembourser la période obligatoire à l'employeur**

Au panorama RGRI MRE :

- Vérifier si la période obligatoire est payée et correspond à l'information inscrite sur l'ADR;
- Sinon, procéder au remboursement de la période.

Au besoin, se référer à l'instruction de travail [Rembourser la période obligatoire \(P.O.\) dans une réclamation d'accident de travail ou de maladie professionnelle](#) ou au [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#).

Gabarit - Instruction de travail

Titre du document

Mettre en place une solution provisoire

Objectif(s)

- Connaître les étapes de traitement pour la mise en place d'une solution provisoire.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation
Conseiller en réadaptation

Contexte d'application

1. Un professionnel de la santé qui a charge (PSQAC) peut autoriser la mise en place d'une solution provisoire (ex : travaux légers) sur un rapport médical ou bien sur un document propre à l'employeur.
2. Lors de la mise en place d'une solution provisoire à horaire à temps réduit, l'employeur ne peut assumer 100% du salaire, il doit donc payer uniquement les heures travaillées et le traitement des talons de paie sera nécessaire.

Boutons rapides

AUS

[Inscrire les informations salariales lors d'une solution provisoire à horaire régulier](#)
[Inscrire les informations salariales lors d'une solution provisoire à horaire à temps réduit](#)

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Prendre en charge l'activité lors de la réception d'un document confirmant la mise en place d'une solution provisoire**

- L'information peut se retrouver sur un rapport médical rempli par le professionnel de la santé qui a charge (PSQAC) ou bien sur un document propre à l'employeur.

- o L'autorisation du PSQAC est nécessaire pour débiter une solution provisoire.

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / Navigateur / Téléphone

Titre de l'étape : **Contacteur l'employeur, le travailleur et compléter les panoramas**

- Appeler l'employeur pour confirmer la date de début de la solution provisoire, le nombre d'heures autorisé, les modalités financières et discuter des avantages de mettre en place une assignation temporaire plutôt qu'une solution provisoire;
- Appeler le travailleur pour l'informer de la date de début de la solution provisoire et les informations obtenues de l'employeur.

Selon la solution provisoire autorisée :

- Compléter les panoramas RGRI MDR et RPEP MPE lorsque la solution provisoire comporte le même nombre d'heures que l'horaire régulier;
OU
- Compléter les panorama RGRI MDR et RPEP MPE lorsque la solution provisoire est à horaire à temps réduit comparativement à l'horaire régulier;

Ensuite,

- Consigner les informations dans une note évolutive;
- Mettre une relance pour assurer le suivi de l'évolution de la solution provisoire et promouvoir la transition vers une assignation temporaire.

AUS

[Inscrire les informations salariales lors d'une solution provisoire à horaire régulier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une solution provisoire à horaire à temps réduit](#)

Étape 3

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité**

- Modifier le statut de l'activité à « Terminée ».

Étape 4

Outil(s) requis : OSI / Téléphone

Titre de l'étape : **À l'échéance de la relance, effectuer les suivis nécessaires en cours de solution provisoire et voir s'il y a une progression dans les tâches ou bien dans les**

heures de travail effectuées. Également, promouvoir la transition vers une assignation temporaire.

- Consigner les informations dans une note évolutive;
- Mettre une relance pour maintenir le suivi et l'évolution de la solution provisoire.

Traiter la fin du droit à l'assistance médicale (DRAM) et la fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR)

Objectif(s)

- Traiter la fin du DRAM et la fin du droit à l'IRR.

Intervenant(s)

- Agent de bureau (AB)
- Agent d'indemnisation (AI)

Boutons rapides

Processus	Norme(s) et orientation(s)	Norme(s) et orientation(s)
 Processus - Refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation	 Note de modernisation - Droit à l'IRR prévu à l'article 48 suivant une décision de capacité rétro.	 Politique 2.01 - Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu
Aide-mémoire(s)	 Note de pilotage - Code d'explication de période finale DRE	 Politique 2.06 - L'indemnité pour préjudice corporel
 Aide-mémoire LS 09-303	 Note d'information - Remboursement des services médicaux après la date de fin du droit à...	 Politique 3.01 - Le droit au retour au travail
Guide(s)	 Notes d'orientation - Fin du droit à l'assistance médicale et du droit à l'indemnité du...	 Politique 3.03 - Détermination de la capacité du T à exercer son emploi ou un emploi équivalent
 Guide APIPP		 Politique 5.00 - Le droit à l'assistance médicale
 Guide de l'IRR		

Aide-mémoire

[Aide-mémoire sur les ajustements des façons de faire](#)

Contexte d'application

1. L'intervenant doit s'assurer qu'aucun document RMF n'est déjà au dossier avant d'effectuer le traitement.
2. Pour être conforme, un RMF doit avoir une date de consolidation et une date de signature du professionnel de la santé qui a charge (PSQAC) la même journée ou le jour suivant.
3. Le RMF demeure conforme même si le médecin autorise un traitement au-delà de la date de consolidation. Cependant, la fin du droit à l'assistance médicale (FDRAM) ne peut être appliquée et le dossier sera transféré à la Direction générale de réintégration au travail (DGRT) d'origine.
4. Prestations d'assistance médicale

Lorsque la lésion professionnelle est consolidée sans atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP) ou avec une APIPP évaluée à 0 % selon le Règlement sur le barème des dommages corporels étant non indemnisable et sans limitation fonctionnelle ou lorsque l'absence de séquelle est connue ultérieurement, le droit à l'assistance médicale prend fin à la date de la consolidation ([Politique 5.00](#)).

Par conséquent, la CNESST ne remboursera plus les prestations d'assistance médicale ([art. 189, LATMP](#)), ainsi que les frais de déplacement et de séjour ([art. 115, LATMP](#)) lorsque reçus après la date de fin du droit à l'assistance médicale. Ces frais sont :

- Les frais des professionnels de la santé ;
- Les frais pour les soins et traitements fournis par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux ;
- Les frais de médicaments et d'autres produits pharmaceutiques ;
- Les frais d'orthèses et prothèses ;
- Les soins, les traitements, les aides techniques et les frais déterminés au Règlement sur l'assistance médicale ;
- Les frais de déplacement et de séjour (excepté s'ils sont liés à une procédure d'évaluation médicale).

Selon la [note d'information](#) concernant le remboursement des frais médico-administratifs (rapports médicaux), la CNESST continue de payer ces frais malgré la fin du droit à l'assistance médicale puisqu'il s'agit de documents exigés par la CNESST pour la gestion des dossiers. Noter que ces frais médico-administratifs usuels sont imputés à l'ensemble des employeurs après la fin de droit à l'assistance médicale.

5. Droit à l'assistance médicale dans une Rechute, récurrence ou aggravation (RRA)

Si toutes les réclamations précédentes sont consolidées sans APIPP ou avec APIPP non indemnisable (0 %) et sans LF et qu'une RRA a été acceptée;
Rendre une nouvelle décision de fin du droit à l'assistance médicale si cette RRA est consolidée sans APIPP ou avec APIPP non indemnisable (0 %) et sans LF.

Si l'une des réclamations précédentes est consolidée avec APIPP indemnisable ou avec des LF, le droit à l'assistance médicale demeure toujours ouvert. Si par la suite, une RRA se consolide sans APIPP ni LF, et ce, peu importe le siège de lésion, il ne faut pas rendre de décision de fin du droit à l'assistance médicale.

6. Indemnité de remplacement du revenu (IRR)

Lorsque la lésion professionnelle est consolidée sans limitation fonctionnelle ou lorsque l'absence de limitation fonctionnelle est connue ultérieurement, la CNESST considère que le travailleur est capable d'exercer son emploi à la date de consolidation et rend une décision de capacité. La CNESST met fin à l'IRR sous réserve de l' [article 48 de la LATMP](#).

7. Décisions à portée rétroactive et droit au retour au travail (DRAT) échu

Les décisions de fin du droit à l'assistance médicale et de fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu peuvent être à portée rétroactive dans plusieurs situations.

Précisions : Le code d'explication de la date de capacité d'exercer son emploi inscrit dans RGRI-MBP doit être différent de DEC en particulier lorsque les IRR doivent être autorisées en vertu de l' [article 48 de la LATMP](#). Voici les codes à inscrire à la suite d'une:

- Décision faisant suite à un avis du BEM : **ARB**
- Reconsidération d'une décision : **REC**
- Décision de la Direction générale de la révision administrative (DGRA) : **REA**
- Décision rendue par le Tribunal administratif du travail (TAT) : **CLP**
- Information connue ultérieurement à la date de consolidation concernant l'absence de limitations fonctionnelles ou d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique : **CDM**

Dans tous les cas où l'employeur refuse de réintégrer le travailleur (DRAT échu ou non), consultez le [Processus de refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation](#).

8. Traitement de l'IRR lors d'une décision à portée rétroactive

Lors d'une décision à portée rétroactive, l'IRR reçue après la date de consolidation doit être annulée. Elle est non recouvrable sauf si elle a été obtenue de mauvaise foi ou si elle a été reçue sans droit après la date où le travailleur a été informé de la capacité à exercer son emploi ([Politique 2.01](#)). Les employeurs ne sont pas imputés de ces sommes.

- Déclarer le surpayé non-recouvrable dans la transaction RMRE-DSU;
- Consigner dans les notes OSI l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

9. Autorisation des IRR en vertu de l'article 48 lors d'une décision à portée rétroactive

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la LMRSS le 6 octobre 2022, le début de la période de paiement d'indemnité de remplacement du revenu en « droit de retour au travail expiré » (DRE) est différent selon qu'il s'agisse d'une **décision contemporaine** ou d'une **décision rétroactive**. Pour les décisions rétroactives, l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) doit débiter à la date à laquelle le travailleur est informé de sa capacité. Pour plus de détails sur la façon de compléter le panorama RPEP MPE dans ce contexte, consulter la note de pilotage des outils informatiques de la mise à jour de RPEP MPE : [Code d'explication de période finale DRE](#).

Ajustement des façons de faire

10. Deux ajustements des façons de faire sont insérés dans cette instruction de travail, pour plus de détails, au besoin, consulter [l'aide-mémoire sur l'ajustement des façons de faire](#).
 - a. Dans les dossiers de **180 jours et moins**, les délais d'attente de 35 jours présents à quelques étapes dans la procédure diminuent à **15 jours**. De plus, il était nécessaire de contacter le travailleur et l'employeur pour confirmer certaines informations. Il est maintenant possible de contacter seulement le travailleur pour obtenir toutes les informations requises. Cependant, s'il est difficile de rejoindre le travailleur, la démarche peut être faite auprès de l'employeur.
 - b. Il n'est plus exigé d'avoir une consolidation la même journée que la visite médicale. De plus, si le PSQAC indique une date de consolidation sur un document médical autre qu'un RMF

(ex. : attestation médicale, rapport médical d'évolution, etc.), cette date de consolidation devient applicable.

Étapes de traitement selon la situation applicable :

- Consolidation à l'intérieur de la période des 14 premiers jours, sans APIPP et sans LF
- Consolidation à l'intérieur de la période des 14 premiers jours, sans APIPP et sans LF dans un dossier **NAF SPT**
- Rapport médical avec prescription de retour au travail régulier **sans restriction** dans un dossier de **moins de 180 jours**
- Rapport médical avec prescription de retour au travail régulier **sans restriction** dans un dossier de **plus de 180 jours**
- Document médical qui **consolide à une date ultérieure**
- Rapport médical final **sans APIPP et sans LF** avec **poursuite des traitements** pour une période déterminée ou indéterminée dans un dossier de **plus de 14 jours**
- Rapport médical final **sans APIPP et sans LF** dans un dossier **NAF SPT**
- Rapport médical final **sans APIPP et sans LF** dans un dossier de **plus de 14 jours**
- Avis du BEM **sans APIPP** ou avec **APIPP à 0 %** et **sans LF**
- Avis du BEM **sans APIPP** ou avec **APIPP à 0 %** et **sans LF** avec **poursuite des traitements** pour une période déterminée ou indéterminée
- Décision du Tribunal administratif du travail (TAT)
- Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale
- Traitement de l'APIPP à 0 %

Consolidation à l'intérieur de la période des 14 premiers jours, sans APIPP et sans LF

NE PAS RENDRE DE DÉCISION de capacité ni de fin du droit à l'assistance médicale lors d'une consolidation à l'intérieur des 14 premiers jours sauf si l'une des parties demande une décision écrite.

Étape 1

Outil(s)

Navigateur

Inscrire une date de consolidation, de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale

- **RGRI-MBP** ou dans **Accès au régime** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** et le code d'explication approprié;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** à Avis décision : capacité;
 - o **NON** à FIN ASS MED.

Précisions :

- La date de fin du droit à l'assistance médicale est la même que la date de consolidation.
- **Avant de finaliser le dossier**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.

Étape 2

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier.

- **Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale.**

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur;
- **RSAS-MAS** : Voûter le dossier.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Consolidation à l'intérieur de la période des 14 premiers jours, sans APIPP et sans LF dans un dossier NAF SPT

NE PAS RENDRE DE DÉCISION de capacité ni de fin du droit à l'assistance médicale lors d'une consolidation à l'intérieur des 14 premiers jours, sauf si l'une des parties demande une décision écrite.

Étape 1

Outil(s)

Navigateur

Inscrire une date de consolidation, de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale

- **RGRI-MBP** ou dans **Accès au régime** inscrire :
 - o **Dernier jour travaillé en tout ou en partie** (est égal à la date d'événement) et le code d'explication approprié;
 - o **Date de RAT** (est égale à la date d'événement) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** et le code d'explication approprié;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi (est égale à la date d'événement) et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** (est égale à la date de consolidation) et le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** à Avis décision : capacité;
 - o **NON** à FIN ASS MED.

Précisions :

- **Avant de finaliser le dossier**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.

Étape 2

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier.

- **Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale.**

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale.](#)

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur;
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouter le dossier après le délai de rétention si les décisions ne sont pas contestées.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Rapport médical avec prescription de retour au travail régulier sans restriction dans un dossier de moins de 180 jours

Le droit à l'assistance médicale demeure ouvert si l'information ne peut être confirmée auprès du travailleur.

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information médicale manquante ou jusqu'au renversement de la présomption d'incapacité.

Étape 1

Outil(s)

Téléphone / MonEspace CNESST

► Ajustement des façons de faire / Communiquer avec le travailleur

► Dorénavant, pour tous les dossiers de 180 jours et moins, il n'est plus nécessaire de communiquer avec le travailleur et l'employeur. Il est maintenant possible de contacter seulement le travailleur pour obtenir toutes les informations requises.

Cependant, s'il est difficile de rejoindre le travailleur, la démarche peut être faite auprès de l'employeur. Au besoin, consulter [l'aide-mémoire sur l'ajustement des façons de faire](#).

- Contacter le travailleur, via la PES ou en effectuant un appel, afin de s'assurer que ce dernier :
 - o Occupe son emploi depuis une durée significative (+ de 2 semaines consécutives);
 - o Effectue toutes ses tâches sans assistance, avec le même horaire et dans les mêmes conditions;
 - o Qu'il ne reçoit pas de traitement médical (incluant la médication) et qu'aucun suivi n'est prévu;
 - o Consigner les informations dans une note OSI.

Si le travailleur confirme les informations, poursuivre à l'étape 2.

Si le travailleur ne peut être rejoint, poursuivre à l'étape 3.

Étape 2

Outil(s)

OSI / Navigateur

Rendre une décision de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale

Précision : La **date de capacité** est la date du jour de la décision où les conditions de renversement de la présomption d'incapacité sont réunies. **À noter qu'il ne s'agit pas de la date de retour au travail.**

Malgré l'absence de la consolidation, le système informatique requiert l'inscription d'une date de consolidation. Cette date doit correspondre à la date de capacité.

- **RGRI-MBP** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** égale à la date de capacité avec le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **OUI** à Avis décision capacité;
 - o **OUI** à FIN ASS MED.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur;
Au besoin, se référer au [Gabarit Renversement de la présomption d'incapacité](#) en vertu de l'article 46.
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouté le dossier après le délai de rétention si la décision de capacité n'est pas contestée.

Fin de la démarche

Étape 3

Outil(s)

Téléphone / MonEspace CNESST / OSI

Communiquer avec l'employeur

- Contacter l'employeur, via la PES ou en effectuant un appel, afin de s'assurer que le travailleur :
 - o Occupe son emploi depuis une durée significative (+ de 2 semaines consécutives);
 - o Effectue toutes ses tâches sans assistance, avec le même horaire et dans les mêmes conditions;
 - o Qu'il ne reçoit pas de traitement médical et qu'aucun n'est prévu;
 - o Consigner les informations dans une note OSI.

Étape 4

Outil(s)

OSI / Navigateur

▶ Ajustement des façons de faire / Obtenir un rapport médical final (RMF)

Étant donné que l'information a été confirmée par l'employeur et non par le travailleur, la démarche de demande de RMF **doit être** effectuée.

- **RGRI-MBP** ou **Accès au régime** inscrire :
 - o **Date de RAT**;
 - o **OUI** à Demande de RMF.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

▶ Dorénavant, pour tous les dossiers de 180 jours et moins, les délais d'attente de 35 jours présents à quelques étapes dans la procédure diminuent à 15 jours. Au besoin, consulter [l'aide-mémoire sur l'ajustement des façons de faire](#).

- **ROSD** inscrire :
 - o Une action 42 avec un délai **de 15 jours** « Attente de RMF »;
 - o Garder le dossier en stade T.

Si la CNESST reçoit un RMF conforme, suivre les instructions inscrites à la section [Rapport médical final sans APIPP et sans LF](#).

Si la CNESST ne reçoit pas un RMF après le délai d'attente de 15 jours, poursuivre à l'étape suivante.

Étape 5

Outil(s)

OSI / Navigateur

Rendre une décision de capacité sans la présence d'un RMF

Précision : La **date de capacité** est la date du jour de la décision où les conditions de renversement de la présomption d'incapacité sont réunies. **À noter qu'il ne s'agit pas de la date de retour au travail.**

Malgré l'absence de la consolidation, le système informatique requiert l'inscription d'une date de consolidation. Cette date doit correspondre à la date de capacité.

- **RGRI-MBP** inscrire :

- o **Date de RAT** (le cas échéant) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** égale à la date de capacité avec le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **OUI** à Avis décision : capacité.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
Au besoin, se référer au [Gabarit Renversement de la présomption d'incapacité](#).
 - **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouter le dossier après le délai de rétention si la décision de capacité n'est pas contestée.

Rapport médical avec prescription de retour au travail régulier sans restriction dans un dossier de plus de 180 jours

Cette situation ne doit pas être considérée comme une consolidation de la lésion.

Le droit à l'assistance médicale demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information médicale manquante et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information médicale manquante ou jusqu'au renversement de la présomption d'incapacité.

Étape 1

Outil(s)

Téléphone / MonEspace CNESST / Navigateur / OSI

Obtenir un rapport médical final (RMF)

- Contacter le travailleur pour vérifier s'il est retourné en emploi et si :
 - o il effectue l'ensemble de ses tâches sans assistance;
 - o les mêmes conditions de travail sont respectées;
 - o il ne reçoit pas de traitements médicaux et aucun n'est prévu.

Informé le travailleur qu'il devra obtenir un RMF conforme.

- **RGRI-MBP** ou **Accès au régime** inscrire :
 - o **Date de RAT**;
 - o **OUI** à Demande de RMF.
- **OSI** : consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **ROSD** inscrire :
 - o Une action 42 avec un délai de 35 jours « Attente de RMF »;

- o Garder le dossier en stade T.
- **Si la CNESST reçoit un RMF conforme**, suivre les instructions inscrites à la section [Rapport médical final sans APIPP et sans LF](#).
- **Après le délai d'attente de 35 jours :**
 - o Si la CNESST n'a pas reçu le RMF et qu'aucune procédure médicale supplémentaire n'est jugée nécessaire pour obtenir l'information médicale manquante (voir [Politique 3.03](#)), passer à l'étape 2.

Précisions:

- Au besoin, si la CNESST n'obtient pas le RMF conforme, consulter le médecin-conseil afin qu'il entame des démarches auprès du PSQAC.
- **Avant de rendre la décision de capacité**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.

Étape 2

Outil(s)

Téléphone / OSI

Renverser la présomption d'incapacité.

- S'assurer auprès de l'employeur et du travailleur que ce dernier :
 - o occupe son emploi depuis une durée significative*;
 - o effectue toutes ses tâches sans assistance, avec le même horaire et dans les mêmes conditions.
- S'assurer auprès du travailleur :
 - o qu'il ne reçoit pas de traitement médical et qu'aucun n'est prévu.

Lorsque toutes ces conditions sont réunies, la présomption d'incapacité est renversée.

- **OSI** : consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Administrativement et selon les particularités du dossier du travailleur, un délai minimal de 35 jours d'occupation de toutes ses tâches de travail peut constituer une durée significative.

Étape 3

Outil(s)

Navigateur / OSI

Rendre une décision de capacité.

Précision : La **date de capacité** est la date du jour de la décision où les conditions de renversement de la présomption d'incapacité sont réunies. **À noter qu'il ne s'agit pas de la date de retour au travail.**

Malgré l'absence de la consolidation, le système informatique requiert l'inscription d'une date de consolidation. Cette date doit correspondre à la date de capacité.

- **RGRI-MBP** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** égale à la date de capacité avec le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **OUI** à Avis décision : capacité.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et voûter le dossier après le délai de rétention si la décision de capacité n'est pas contestée.

Document médical qui consolide à une date ultérieure

Cette situation doit être considérée comme une consolidation de la lésion.

Il s'agit de la fin du droit à l'assistance médicale et du droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Étape 1

Outil(s)

Téléphone / MonEspace CNEST / OSI

► Ajustement des façons de faire / Communiquer avec le travailleur

► Dorénavant, il ne sera plus exigé d'avoir une consolidation la même journée que la visite médicale. De plus, si le PSQAC indique une date de consolidation sur un document médical autre qu'un RMF (ex. : attestation médicale, rapport médical d'évolution, etc.), cette date de consolidation devient applicable. Un appel au travailleur demeure toutefois nécessaire pour l'informer de l'application de la consolidation, confirmer l'arrêt des traitements au-delà de cette date et l'inviter à consulter son PSQAC. Au besoin, consulter [l'aide-mémoire sur l'ajustement des façons de faire](#).

- Informer le travailleur que:
 - o Le PSQAC consolide sa lésion en date du (AAAA-MM-JJ);
 - o Le RAT sera en date du (AAAA-MM-JJ);
 - o La fin des traitements (incluant la médication) sera en date du (AAAA-MM-JJ);

- o La fin des IRR sera en date du (AAAA-MM-JJ);
 - o Toutes autres informations en lien avec le dossier.
- Inviter le travailleur à communiquer avec son employeur pour planifier son RAT.
- Informer le travailleur que si sa condition se détériore, ou qu'il croit conserver des séquelles permanentes, il peut consulter à nouveau son PSQAC et nous en informer.
- Mettre une relance ou une action au **ROSD** à la date de consolidation prévue (AAAA-MM-JJ) pour effectuer l'étape 2.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Étape 2

Outil(s)

OSI / Navigateur

Rendre une décision de capacité lors de l'échéance de la relance

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur
- **RGRI-MBP** inscrire:
 - o **Date de RAT** avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** égale à la date de capacité avec le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **OUI** à Avis décision : capacité;
 - o **OUI** à Fin Ass Med.
- Réaliser toutes les actions inscrites au **ROSD**.

Étape 3

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et voûter le dossier après le délai de rétention si les décisions ne sont pas contestées.

Rapport médical final sans APIPP et sans LF avec poursuite des traitements pour une période déterminée ou indéterminée dans un dossier de plus de 14 jours

Le RMF est valide, cependant le droit à l'assistance médicale demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information du PSQAC quant à la suffisance des soins et traitements.

Le travailleur a droit aux soins et traitements tant que le PSQAC (ou le BEM) ne se prononce pas sur la fin des soins et traitements.

Étape 1

Outil(s)

Navigateur / OSI / Bureau médical

Inscrire une date de consolidation et de capacité et rendre une décision de capacité

- **RGRI-MBP** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant);
 - o **Date de consolidation** et le code d'explication RMF;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication DEC;
 - o **OUI** à Avis décision : capacité ***.

Précisions :

- La date de capacité est la même que la date de consolidation.
- **Avant de rendre la décision de capacité**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.

NE PAS INSCRIRE DE DATE DE FIN DU DROIT À L'ASSISTANCE MÉDICALE.

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et voûter après le délai de rétention ou lorsque les soins et traitements seront terminés et si la décision de capacité n'est pas contestée.

*** **Lorsque le DRAT est expiré**, inscrire **NON à Avis décision capacité**, faire parvenir la décision de capacité via RLST (LS 02-106) et sélectionner les variables appropriées.

À noter que l'expiration du DRAT ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. L'employeur a l'obligation de réintégrer le travailleur.

Dans tous les cas où l'employeur refuse de réintégrer le travailleur (DRAT échu ou non), consultez le [Processus de refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation](#).

AU BESOIN, CONSULTER LE MÉDECIN-CONSEIL

Lorsque le PSQAC consolide la lésion sans APIPP et sans LF avec poursuite de traitement pour une période déterminée ou indéterminée, **sans expliquer les motifs de sa décision**, le médecin-conseil de la CNESST peut demander une **information médicale complémentaire écrite** (IMC) ou un **bilan téléphonique** afin de questionner le PSQAC sur les motifs justifiant la poursuite des traitements en précisant qu'une lésion consolidée sans APIPP et sans limitations fonctionnelles équivaut généralement à une guérison.

Étape 2

Outil(s)

Navigateur

Traiter les frais

Le droit à l'assistance médicale demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information du PSQAC quant à la suffisance des soins et traitements.

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

Étape 3

Outil(s)

Navigateur / OSI

Rendre une décision de fin du droit à l'assistance médicale, s'il y a lieu.

Lors de l'obtention de l'information médicale du PSQAC concernant la suffisance des soins et traitements

- **RGRI-MBP** inscrire :
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication DEC;
 - o **OUI** à avis de décision FIN ASS MED.
- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et voûter le dossier après le délai de rétention si la décision de fin du droit à l'assistance médicale n'est pas contestée.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Rapport médical final sans APIPP et sans LF dans un dossier NAF SPT

Étape 1

Outil(s)

Navigateur

À la suite des actions effectuées dans ACCÈS au régime sans IRR :

Inscrire une date de consolidation, une date de capacité et une date de fin du droit à l'assistance médicale. Rendre la décision de fin du droit à l'assistance médicale.

Précision : En présence d'une APIPP à 0 %, consulter la section [Traitement de l'APIPP à 0 %](#).

- **RGRI-MBP** inscrire (le cas échéant) :
 - o **Dernier jour travaillé en tout ou en partie** : est égal à la date d'événement;
 - o **Date et heure de retour à son emploi** ou l'équivalent : est égale à la date d'événement;
 - o **Date de consolidation** et le code d'explication approprié;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle » ;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi (égale à la date d'événement) et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** à Avis décision : capacité;
 - o **OUI** à FIN ASS MED.

Étape 2

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouter le dossier après le délai de rétention si les décisions ne sont pas contestées.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Rapport médical final sans APIPP et sans LF dans un dossier de plus de 14 jours

Étape 1

Outil(s)

Navigateur

**Inscrire une date de consolidation, de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale.
Rendre une décision de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale.**

- **RGRI-MBP** ou dans **Accès au régime** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant) avec le code d'explication approprié;
 - o **Date de consolidation** et le code d'explication RMF ;
 - o **NON** aux indicateurs « Atteinte permanente » et « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **DEC**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **OUI** à Avis décision : capacité ***;
 - o **OUI** à Fin ASS MED.

Précisions :

- La date de capacité et la date de fin du droit à l'assistance médicale est la même que la date de consolidation.
- **Avant de rendre les décisions**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.

*** **Lorsque le DRAT est expiré**, inscrire NON à Avis décision capacité, faire parvenir la décision de capacité via RLST (LS 02-106) et sélectionner les variables appropriées.

À noter que l'expiration du DRAT ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. L'employeur a l'obligation de réintégrer le travailleur.

Dans tous les cas où l'employeur refuse de réintégrer le travailleur (DRAT échu ou non), consultez le [Processus Refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation](#).

Étape 2

Outil(s)
OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouter le dossier après le délai de rétention si les décisions ne sont pas contestées.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Avis du BEM sans APIPP ou avec APIPP à 0 % et sans LF

Étape 1

Outil(s)
Téléphone / OSI

Informé le travailleur de sa capacité à exercer son emploi, de la fin du droit à l'IRR et de la fin du droit à l'assistance médicale.

Dès la réception du BEM :

- **Contacté immédiatement le travailleur** pour l'informer des conclusions du BEM et rendre la décision la même journée.

La date de la capacité et la date de fin du droit à l'assistance médicale correspondent à la date de consolidation à laquelle la CNESST est liée (RMF ou BEM).

Le travailleur a **droit à l'IRR** jusqu'à la journée de la date de consolidation déterminée par le membre du BEM.

L'**IRR reçue sans droit** entre la date de consolidation et la date où la décision a été rendue est déclarée non recouvrable.

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Étape 2

Outil(s)

Navigateur

Inscrire une date de consolidation, de capacité et de fin du droit à l'assistance médicale

Précisions :

- En présence d'une **APIPP à 0 %**, consulter les instructions de travail à la section [Traitement de l'APIPP à 0 %](#).
- **Avant de rendre les décisions**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés sont tous consolidés ou que ceux en suspens sont finalisés.
- **RGRI-MBP** inscrire :
 - o **Date de RAT** (le cas échéant) ;
 - o **Date de consolidation** (le cas échéant) et le code **ARB**;
 - o **NON** à l'indicateur « Atteinte permanente » ou OUI si APIPP à 0%;
 - o **NON** à l'indicateur « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **ARB**;
 - o **Date de fin du droit à l'assistance médicale** et le code d'explication **DEC**;
 - o **NON** à Avis décision : capacité ***;
 - o **NON** à FIN ASS MED ****.

*** Inscrire **NON**, car la décision de la fin du droit à l'assistance médicale et celle de la capacité sont incluses dans la décision du BEM.

Étape 3

Outil(s)

Navigateur / OSI

Rendre une décision à la suite de l'avis du BEM.

- Faire parvenir la lettre de décision (**LS 09-303**) à la suite d'un avis du BEM au travailleur, une copie conforme à l'employeur et sélectionner les variables appropriées concernant la fin du droit à l'assistance médicale, de la capacité et du droit au retour au travail.

Se référer au document [Aide-mémoire LS09303](#).

À noter que l'expiration du DRAT ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. L'employeur a l'obligation de réintégrer le travailleur.

Dans tous les cas où l'employeur refuse de réintégrer le travailleur (DRAT échu ou non), consultez le [Processus de refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation](#) ».

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Étape 4

Outil(s)

Navigateur

Traiter l'IRR

Précision :

- L'IRR reçue après la date de consolidation est non recouvrable sauf si elle a été obtenue de mauvaise foi ou si elle a été reçue sans droit après la date où le travailleur a été informé de la capacité à exercer son emploi ([Politique 2.01](#)).

Étape 5

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais et finaliser le traitement du dossier.

- Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **OSI** : consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS** : mettre le dossier en rétention « F » et voûter le dossier après le délai de rétention si la décision n'est pas contestée.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Avis du BEM sans APIPP ou avec APIPP à 0 % et sans LF avec poursuite des traitements pour une période déterminée ou indéterminée

Étape 1

Outil(s)

Téléphone / OSI

Informez le travailleur de sa capacité à occuper l'emploi prélésionnel et de la fin du droit à l'IRR.

IMPORTANT : Appliquez l'avis du BEM et prenez une décision en conséquence, comme le prévoit l'[article 224.1, LATMP](#).

Le droit à l'assistance médicale demeure ouvert jusqu'à l'obtention de l'information manquante quant à la suffisance des soins et traitements.

Dès la réception du BEM :

- **Contactez immédiatement le travailleur** pour l'informer des conclusions du BEM et rendre la décision la même journée.

La **date de la capacité** correspond à la date de consolidation à laquelle la CNESST est liée (RMF ou BEM).

Le travailleur a **droit à l'IRR** jusqu'à la journée de la date de consolidation déterminée par le membre du BEM.

L'**IRR reçue sans droit** entre la date de consolidation et la date où la décision a été rendue est déclarée non recouvrable.

- **OSI :** Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Étape 2

Outil(s)

OSI

Inscrire une date de consolidation et de capacité.

Précisions :

- En présence d'une APIPP à 0 %, consultez les instructions de travail à la section [Traitement de l'APIPP à 0 %](#).

- **Avant de rendre la décision de capacité**, il est important de s'assurer que les diagnostics acceptés au dossier soient consolidés ou que ceux en suspens soient finalisés.
- **RGRI-MBP inscrire :**
 - o **Date de RAT** (le cas échéant);
 - o **Date de consolidation** (le cas échéant) et le code **ARB**;
 - o **NON** à l'indicateur « Atteinte permanente » ou OUI si APIPP à 0%;
 - o **NON** à l'indicateur « Limitation fonctionnelle »;
 - o **Date de capacité** d'exercer son emploi et le code d'explication **ARB**;
 - o **NON** à Avis décision : capacité.

Étape 3

Outil(s)

Navigateur

Rendre une décision à la suite de l'avis du BEM

- Faire parvenir la lettre de décision (**LS 09-303**) à la suite d'un avis du BEM au travailleur, une copie conforme à l'employeur et sélectionner les variables appropriées concernant la capacité et le droit au retour au travail lorsque le travailleur a encore droit à l'assistance médicale.

Se référer au document [Aide-mémoire LS09303](#).

À noter que l'expiration du DRAT ne donne pas le droit à l'employeur de mettre fin au lien d'emploi. L'employeur a l'obligation de réintégrer le travailleur.

Dans tous les cas où l'employeur refuse de réintégrer le travailleur (DRAT échu ou non), consultez le [Processus de refus de réintégration à l'intention de l'agent d'indemnisation](#).

- **OSI** : consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.

Étape 4

Outil(s)

Bureau médical / Navigateur

Traiter l'IRR

Précision :

- **L'IRR reçue après la date de consolidation** est non recouvrable sauf si elle a été obtenue de mauvaise foi ou si elle a été reçue sans droit après la date où le travailleur a été informé de la capacité à exercer son emploi ([Politique 2.01](#)).

AU BESOIN, CONSULTER LE MÉDECIN-CONSEIL

- Lorsque le membre du BEM consolide la lésion sans APIPP et sans LF avec nécessité de soins et traitements, **sans expliquer les motifs de sa décision**, le médecin-conseil de la CNESST peut demander un **Avis supplémentaire** afin de questionner les motifs justifiant la poursuite des traitements en précisant qu'une lésion consolidée sans APIPP et sans limitations fonctionnelles équivaut à une guérison.
- Si l'Avis supplémentaire **maintient** la nécessité des soins et traitements, ne pas rendre de nouvelle décision puisque la CNESST a déjà rendu une décision sur la nécessité des soins ou des traitements. **Le droit à l'assistance médicale demeure ouvert** jusqu'à l'obtention de l'information manquante quant à la suffisance des soins et traitements.
- Si l'Avis supplémentaire mentionne qu'il y a **suffisance des soins et traitements** :
 - o Rendre une autre décision à la suite de l'avis du BEM (**LS 09-303**) et utiliser la variable pour la fin du droit à l'assistance médicale;
 - o **RGRI-MBP** : Inscrire une date de fin du droit à l'assistance médicale, soit **la date correspondant à la suffisance des soins**, et le code d'explication DEC.

Étape 5

Outil(s)

OSI / Navigateur

Traiter les frais, s'il y a lieu, et finaliser le traitement du dossier.

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et séjour **cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale**.

Au besoin, se référer à la section [Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale](#).

- **OSI** : Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS** : Conserver le dossier en rétention « F » et vouter le dossier après le délai de rétention ou lorsque les soins et traitements seront terminés et si la décision n'est pas contestée.

Pour les dossiers qui se finalisent à la **DGAR**, il est important d'assigner le dossier au dépôt approprié via le dossier électronique.

Décision du Tribunal administratif du travail (TAT)

Outil(s)

Navigateur

Une décision du TAT **est exécutoire** et la CNESST doit l'appliquer.

L'application d'une décision du TAT peut avoir comme effet de **devancer la date où les trois conditions de fin du droit à l'assistance médicale sont réunies ou même de réunir ces trois conditions à la date de consolidation.**

Les **trois conditions** sont les suivantes :

1. La lésion professionnelle est consolidée ; et
 2. Il y a absence d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (ou atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique non indemnisable – 0 %) ; et
 3. Il y a absence de limitations fonctionnelles.
- Lorsqu'une décision de fin du droit à l'assistance médicale a déjà été rendue par la CNESST, le TAT peut entériner cette décision et la CNESST n'aura aucun geste à poser. **Elle ne rend pas de nouvelle décision.**

Si le TAT devance seulement la date de consolidation sans se prononcer sur la date de fin du droit à l'assistance médicale, cela ne modifie pas la date de fin des droits déjà déterminée par la CNESST.

- **Si aucune décision de fin du droit à l'assistance médicale n'a été rendue antérieurement par la CNESST et que les conditions de fin de ce droit sont réunies à la suite de la décision du TAT**, la CNESST doit donner effet à cette décision et en conséquence, **rendre une décision de fin du droit à l'assistance médicale**. La date de fin de ce droit correspond à la date de consolidation sans APIPP ni LF **déterminée par le TAT**.
- Si le TAT se prononce spécifiquement sur la date de fin du droit à l'assistance médicale, **la CNESST n'a pas à rendre de décision.**

Dans le cas où l'application **d'une décision du TAT amène la CNESST à devoir inscrire une date de fin du droit à l'assistance médicale alors qu'il est impossible de le faire via le panorama RGRI-MBP** (ex : une APIPP est saisie au dossier et il y a une FINDRAM à la suite d'une décision du TAT), il faut poser les actions suivantes dans le panorama **RIMP-MIG** pour **désimputer les frais à l'employeur** :

- Choisir E pour enregistrer la période d'imputation spécifique existante;

- Inscrire la date de début de la période, c'est-à-dire le lendemain de la date retenue pour la fin du droit à l'assistance médicale et le type de déboursé (FRA-IS);
- Inscrire le type ENS à 100 %.

Traitement des frais post fin du droit à l'assistance médicale

Outil(s)

Navigateur / OSI / Téléphone

Le paiement des frais d'assistance médicale et des frais de déplacement et de séjour cesse après la date de fin du droit à l'assistance médicale.

Si nécessaire :

Informez le travailleur et/ou le fournisseur que les demandes de remboursement de frais pour des prestations d'assistance médicale et de déplacement et de séjour dont la date de service est après la date de fin du droit à l'assistance médicale seront refusées. À noter que les frais engagés jusqu'à la date où la CNESST rend la décision pourront être remboursés, car ceux-ci sont réclamés de bonne foi.

Toute demande de remboursement pour des prestations d'assistance médicale reçues après la date de fin du droit à l'assistance médicale est signalée par une action à l'intervenant lorsque les frais sont saisis au système.

Tous les frais reçus après la date de fin du droit à l'assistance médicale sont imputés à l'ensemble des employeurs.

- **Une action 02** : CES non jumelé à la suite de la fin du droit à l'assistance médicale (frais papier ou électroniques);
- **Une action 28** : Frais assistance médicale (frais papier ou électroniques sauf physio/ergo);
- **Une action 48** : Frais de physio/ergo (frais électroniques).

Avant d'accepter ou de refuser les frais, l'agent d'indemnisation doit :

- Évaluer si les frais avaient préalablement été autorisés :
 - o Si oui, payer les frais.
- Évaluer si les frais sont reliés au bon dossier événement :

- o Si les frais ne correspondent pas au bon dossier événement, transférer les frais et les traiter.
- Évaluer si le dossier doit être analysé en continuité ([art. 128, LATMP](#)) ou en RRA :
 - o S'il s'agit d'une continuité, il faut reconsidérer la décision de fin du droit à l'assistance médicale.

Frais de physio/ergo

Le responsable physio/ergo contacte l'intervenant qui a inscrit une date de fin du droit à l'assistance médicale pour vérifier si les frais sont payables ou s'il y a lieu d'évaluer la présence ou non d'une RRA. S'il n'y a pas de RRA acceptée, aviser la clinique que les frais ne sont pas payables.

Dans tous les autres cas, informer le travailleur et le fournisseur du refus des frais, rendre la décision appropriée à la situation et envoyer une copie conforme à l'employeur. Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur (OSI).

- LS 01-104 pour les frais d'**assistance médicale**.
- LS 01-105 pour les frais de **déplacement et de séjour**.

Dans un dossier consolidé à l'intérieur des 14 premiers jours, sélectionner la variable spécifique à une consolidation à l'intérieur des 14 premiers jours.

Traitement de l'APIPP à 0 %

Outil(s)

Navigateur / OSI

Lorsque la lésion professionnelle est consolidée **sans APIPP ou avec une APIPP évaluée à 0 %** selon le *Règlement sur le barème des dommages corporels* et **sans limitation fonctionnelle** ou **lorsque l'absence de séquelle est connue ultérieurement**, le droit à l'assistance médicale prend fin à la date de la consolidation.

- Vous devez saisir au système une APIPP même si celle-ci est de 0 %, car cela signifie qu'il y a présence d'APIPP non indemnisable ([Politique 2.06](#)).
- Au besoin, se référer au [Guide APIPP](#).

- Dans le panorama **RGRI-MBP**, si l'indicateur « Atteinte permanente » est à OUI, il est possible d'inscrire une date de fin du droit à l'assistance médicale seulement si l'APIPP saisie est de 0 %.

REM, BEM ou TAT avec 0 % d'APIPP :

- **Si aucune décision** de fin du droit à l'assistance médicale n'est présente :
 - o **RGRI-MBP :**
 - OUI à l'indicateur « Atteinte permanente ».
 - o **RCOR-MEV :**
 - Saisir l'APIPP à 0 % et rendre la décision (LS 02-357) sauf si l'APIPP a été traitée dans la décision suite au BEM.
 - o **RGRI-MBP :**
 - La date de fin du droit à l'assistance médicale et le code d'explication DEC;
 - Selon la situation, inscrire OUI ou NON à Avis de décision FIN ASS MED (NON lorsque l'assistance médicale a été traitée dans la décision suite au BEM.)

OU

- **Si une décision de fin du droit à l'assistance médicale est présente**, les étapes suivantes doivent être effectuées pour être en mesure de saisir l'APIPP :
 - o **RGRI-MBP :**
 - Modifier l'indicateur « Atteinte permanente » à « O »;
 - Supprimer la date de fin du droit à l'assistance médicale;
 - Modifier FIN ASS MED à « NON ».
 - o **RCOR-MEV :**
 - Saisir l'APIPP de 0 % et rendre la décision (LS 02-357) sauf si l'APIPP a été traitée dans la décision suite au BEM.
 - o **RGRI-MBP :**
 - Remettre la date de fin du droit à l'assistance médicale.
- **OSI :** Consigner l'intervention et les actions au dossier du travailleur.
- **RSAS-MAS :** Conserver le dossier en rétention « F » et voûter le dossier après le délai de rétention, si les décisions ne sont pas contestées.

Gabarit - Instruction de travail

Titre du document

Traiter un formulaire d'assignation temporaire prescrit

Objectif(s)

- Connaître les étapes de traitement lors de la réception du formulaire d'assignation temporaire.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation
Conseiller en réadaptation

Contexte d'application

1. Tous les employeurs doivent utiliser le formulaire d'assignation temporaire (ATT) prescrit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
2. Lorsque l'employeur n'utilise pas le formulaire prescrit par la CNESST, l'ATT ne sera pas considérée conforme à la loi. Toutefois, si le document soumis par l'employeur contient tous les renseignements prévus au formulaire de la CNESST, il pourrait être considéré conforme s'il répond aux articles 179 et 180.
3. L'employeur a la possibilité de proposer au professionnel de la santé qui a charge (PSQAC) une ou deux (2) ATT sur un même formulaire.
4. L'employeur est dans l'obligation de transmettre à la CNESST le formulaire rempli par le PSQAC même si celui-ci n'est pas favorable aux assignations temporaires proposées.
5. Le PSQAC doit préciser ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires (physiques ou psychiques) du travailleur qui ne sont pas respectées dans les assignations temporaires proposées.
6. L'employeur doit indiquer sur le formulaire prescrit un choix d'option salariale pour le versement du salaire au travailleur SEULEMENT lorsque l'ATT s'effectue à horaire à temps réduit.
7. L'inscription du choix d'option salariale dans le système informatique doit être effectuée au moment de la réception du formulaire d'ATT lorsque l'employeur

choisit l'option 1 ou au moment de la réception du premier talon de paie lorsqu'il choisit l'option 2.

8. Dans le cas où l'employeur choisit l'option 1, il peut demander un remboursement pour les heures payées, mais non travaillées à l'aide du formulaire « Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement ». Consulter l'instruction de travail « [Traiter une demande de soutien financier lors d'une assignation temporaire](#) » pour connaître les étapes de traitement de ce formulaire.
9. Dans le cas où l'employeur choisit l'option 2 sur le formulaire d'ATT, le remboursement pour les heures non travaillées se fera directement au travailleur lors de la réception de ses talons de paie.
10. L'employeur pourra effectuer un changement de choix d'option salariale seulement une seule fois par formulaire d'ATT autorisé et ce changement doit être demandé par écrit. (Article 180, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, LATMP)
11. Advenant que l'employeur avait confirmé son besoin de soutien financier selon l'option 1 et qu'il envoie malgré tout, des talons de paie sans avoir demandé un changement, le traitement des talons de paie doit tout de même être effectué pour ne pas pénaliser le travailleur. Ensuite, une démarche auprès de l'employeur doit être faite pour l'informer qu'il est nécessaire de demander par écrit le changement d'option salariale avant la prochaine période de paie.

Boutons rapides

Instruction(s) de travail

[Traiter une demande de soutien financier lors d'une assignation temporaire](#)

AUS

[Consulter l'historique du soutien financier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire régulier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit](#)

Normes et orientations

[Cadre de référence sur l'assignation temporaire](#)

[Fiche R00633 - La date de début de la réintégration du travailleur ne coïncide pas avec la période de paie de l'employeur et que ce dernier verse uniquement le salaire des heures travaillées?](#)

[Fiche S00266 - Calculer et enregistrer le revenu net lorsque l'assignation temporaire, la mesure de reprise graduelle des tâches ou de retour progressif au travail est réalisée avec un horaire à temps réduit?](#)

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : OSI / Téléphone

Titre de l'étape : **Répondre aux questions de l'employeur, son représentant ou du PSQAC concernant l'utilisation du formulaire d'assignation temporaire prescrit**

- Consigner l'information dans une note évolutive.

Étape 2

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Prendre en charge l'activité lors de la réception du formulaire d'assignation temporaire**

- Nouvelle activité de type « ATT ».
- Modifier le statut de l'activité à « En traitement ».

Si une proposition d'ATT a été autorisée, poursuivre à l'étape 3.

Si aucune proposition d'ATT n'a été autorisée, débiter à l'étape 6.

Étape 3

Outil(s) requis : OSI / Navigateur / Téléphone

Titre de l'étape : **Dans le cas où une ATT a été autorisée :**

- Appeler l'employeur pour confirmer l'autorisation et la date de début de l'ATT;
- Appeler également le travailleur pour confirmer les mêmes informations.

N.B. Il peut arriver qu'un travailleur ne soit pas en accord avec l'ATT autorisée par le PSQAC, dans cette situation consulter le « [Cadre de référence sur l'assignation temporaire](#) ».

- Compléter les panoramas informatiques RGRI MDR et RPEP MPE lorsque l'ATT comporte le même nombre d'heures que l'horaire régulier.
OU
- Compléter les panoramas informatiques RGRI MDR et RPEP MPE, lorsque l'ATT est à horaire à temps réduit.
 - Si l'employeur choisit l'option salariale 2, celle-ci devra être inscrite au moment de la saisie du premier talon de paie.

Ensuite,

- Consigner les informations dans une note évolutive;
- Mettre une relance pour assurer le suivi et l'évolution de l'ATT.

AUS

[Consulter l'historique du soutien financier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire à horaire régulier](#)

[Inscrire les informations salariales lors d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit](#)

Étape 4

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité**

- Modifier le statut de l'activité à « Terminée ».

Étape 5

Outil(s) requis : OSI / Téléphone

Titre de l'étape : **À l'échéance de la relance, effectuer les suivis nécessaires en cours d'ATT et voir s'il y a une progression dans les tâches ou bien dans les heures de travail effectuées**

- Consigner les informations dans une note évolutive;
- Mettre une relance pour maintenir le suivi et l'évolution de l'ATT.

Étape 6

Outil(s) requis : OSI / Téléphone

Titre de l'étape : **Dans le cas où aucune proposition d'ATT n'a été autorisée :**

- Prendre connaissance des sections « G et H » du formulaire d'ATT afin d'identifier les limitations fonctionnelles temporaires et celles qui ne sont pas respectées par l'ATT proposée;
- Effectuer un suivi auprès de l'employeur pour évaluer si d'autres ATT peuvent être proposées tout en respectant les limitations fonctionnelles temporaires décrites et/ou selon les raisons pour lesquelles l'ATT soumise n'a pas été autorisée par le PSQAC;
- Consigner l'information dans une note évolutive;

- Mettre une relance pour assurer la promotion de l'assignation temporaire.

Étape 7

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité**

- Modifier le statut de l'activité à « Terminée ».

Gabarit - Instruction de travail

Titre du document

Traiter une demande d'ajustement du revenu brut annuel d'emploi (base salariale) à la suite d'une signature de convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale

Objectif(s)

- Reconsidérer le revenu brut annuel d'emploi (base salariale) lors de la signature d'une convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale.
- Effectuer le traitement administratif relié à cette situation.

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Contexte d'application

1. Aucune demande d'ajustement du revenu brut annuel d'emploi (base salariale) ne doit être traitée dans une Direction générale de la réintégration au travail (DGRT). En effet, c'est la **Direction générale de l'admissibilité des réclamations (DGAR)** qui en est responsable.
2. Des demandes d'ajustement des revenus bruts annuels d'emploi (bases salariales) de nombreux travailleurs peuvent être acheminées à la CNESST à la suite d'une signature d'une convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale. Ces demandes d'ajustement doivent être traitées uniformément, c'est-à-dire que la décision de reconsidération doit être la même pour l'ensemble des dossiers d'un même employeur.
3. Afin qu'un ajustement puisse être effectué, l'employeur doit transmettre à la CNESST une copie amendée de l'« Avis de l'employeur et demande de remboursement » (ADR) ou de la « Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » (DRP). Il doit préciser :
 - Le numéro du dossier concerné;
 - Le nouveau salaire;
 - La date à laquelle le nouveau salaire entre en vigueur;
 - La date de la signature de la convention collective ou de l'entente sur l'équité salariale;
 - Le nouveau salaire pour les 14 premiers jours d'incapacité (s'il y a lieu);
 - Le salaire brut gagné au cours des 12 derniers mois précédant l'incapacité (si possible).

Consulter la fiche de la Banque des connaissances [Fiche R00031](#) au besoin.

4. Lorsqu'une demande provient d'un travailleur ou de son représentant, il doit obligatoirement fournir un document officiel (ex. : convention collective, preuve des revenus bruts annuels d'emploi gagnés au cours des 12 mois précédant son incapacité, contrat de travail, etc.)
5. Un document contenant l'ensemble des informations citées précédemment peut exceptionnellement être fourni, pourvu qu'il ne réfère qu'à un seul dossier.
6. Au besoin, consulter le [Guide IRR](#).

Boutons rapides

AUS

[Déterminer le premier avis de paiement d'IRR au dossier lorsque les détails du paiement ne sont plus accessibles](#)

Guide

[Guide IRR](#)

[Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#)

Normes et orientations

[Fiche R00031 - Ajustement rétroactif du revenu brut annuel d'emploi à la suite d'une nouvelle convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale](#)

Étapes de traitement

Étape 1

Outil(s) requis : DÉ / OSI

Titre de l'étape : **Vérifier la recevabilité de la demande**

- Pour se faire, il faut s'assurer :
 - Que la date d'entrée en vigueur du nouveau salaire précède OU est le même jour que :
 - Le début d'incapacité à exercer son emploi OU;
 - Le début de son droit au retrait préventif.
 - Que le nouveau salaire est supérieur à celui ayant servi au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).
- S'il manque des informations nécessaires au traitement de la demande, contacter l'employeur.

Si la demande est recevable, passer à l'étape 2.

Si la demande n'est pas recevable :

- Avant de refuser de reconsidérer le revenu brut annuel d'emploi (base salariale), consulter le CI pour valider l'analyse;
- Consigner l'information dans une note évolutive;
 - Dans la section « aspect légal », copier-coller le [« Gabarit de note évolutive : Refus de reconsidération du revenu brut annuel d'emploi »](#) en prenant soin de compléter les informations manquantes.
- Compléter la lettre 09-317 selon les informations contenues au [« Gabarit de lettre : Demande de reconsidération - fait essentiel Refus de reconsidérer »](#);
 - Faire parvenir la lettre au travailleur et ajouter l'employeur en copie conforme (ainsi que les représentants s'il y a lieu).
- Passer à l'étape 6.

Étape 2

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Effectuer les calculs nécessaires pour établir le nouveau revenu brut annuel d'emploi (base salariale)**

- Consulter le calcul initial au besoin.

Étape 3

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Créer la note « Analyse de la base salariale, Reconsidération »**

- Sélectionner pour « le statut, la situation ou la règle applicable » : « Reconsidération »;
- Sélectionner pour « la particularité applicable au travailleur » : « Reconsidération suite à la détermination de revenu brut plus élevé même genre d'emploi »;
- À la section « Situation familiale » : ne rien inscrire;
- À la section « Revenu brut retenu / cueillette d'informations » : effacer le contenu et inscrire :
 - « Réception de l'ADR amendé du JJ MM AAAA. »;
 - « Nouveau revenu brut annuel d'emploi selon cet ADR : --\$. »;
 - « Revenu brut retenu pour la base salariale : --\$. »;

- Inscrire les détails du calcul des gains des 12 mois précédant le début de l'incapacité, le cas échéant.
- À la section « Décision », copier-coller le [« Gabarit de note évolutive : Reconsidération du revenu brut annuel d'emploi »](#) en prenant soin de compléter les informations manquantes;
- Cocher que la lettre de reconsidération sera envoyée et inscrire le montant du nouveau revenu brut annuel d'emploi (base salariale);
- Consulter [« Exemple Note évolutive – Reconsidération du revenu brut annuel d'emploi »](#) au besoin.

Étape 4

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : **Compléter les panoramas informatiques requis**

- Remplacer le montant du revenu brut annuel d'emploi (base salariale) inscrit sur la 1re ligne du panorama RGRI MDR par celui obtenu au calcul précédent;
 - Si une base SP est inscrite et que le montant est le même qu'à la 1re ligne (ATT ou SP à horaire régulier), modifier également cette base SP pour y inscrire le nouveau montant.
- Modifier le montant de la période obligatoire au panorama RGRI MRE si l'employeur en fait la demande via l'ADR amendé;
- Au besoin, consulter le « [Guide des transactions informatiques de base de la CNESST](#) ».

Étape 5

Outil(s) requis : Navigateur

Titre de l'étape : **Rendre la décision de reconsidération de la base salariale 09-311**

- Compléter la lettre selon les informations contenues au [« Gabarit de lettre – fait essentiel Modification de la décision »](#);
 - Faire parvenir la lettre au travailleur et ajouter l'employeur.
- La date de la décision à reconsidérer peut soit être celle :
 - Du premier avis de paiement transmis au travailleur ou à l'employeur. Celui-ci se retrouve à la « liste des chèques » au navigateur. Consulter l'aide à la tâche « Déterminer le premier avis de paiement d'IRR au

dossier lorsque les détails du paiement ne sont plus accessibles » au besoin;

- De la décision de la Direction générale de la révision administrative (DGRA) portant sur ce sujet;
- D'une décision informant le travailleur de son revenu brut annuel d'emploi (base salariale). En général, il s'agit des lettres: 02-403, 02-404, 02-407.

Important : Si le Tribunal administratif du travail (TAT) s'est déjà prononcé sur ce sujet, consulter le CI ou le conseiller au contenu en support à l'équipe de traitement.

AUS

[Déterminer le premier avis de paiement d'IRR au dossier lorsque les détails du paiement ne sont plus accessibles](#)

Étape 6

Outil(s) requis : DÉ

Titre de l'étape : **Terminer l'activité au dossier « Demande de reconsidération »**

Titre du document

Traiter une demande de suspension des indemnités en vertu de l'article 142

Objectif(s)

- Analyser une demande de suspension des indemnités de remplacement du revenu reçue au dossier du travailleur et rendre une décision en vertu de [l'article 354](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Intervenant(s)

Agent d'indemnisation

Contexte d'application

- La CNESST peut suspendre une indemnité lorsque le travailleur, sans raison valable, omet ou refuse de respecter une obligation prévue par la LATMP.
- La CNESST peut suspendre sur demande de l'employeur ou de sa propre initiative.
- La suspension prévue à [l'article 142](#) ne peut avoir d'effet rétroactif. Par conséquent, la CNESST ne récupère pas l'indemnité déjà versée, mais suspend le versement des indemnités à venir. ([Politique 2.03.2, section 1, La suspension du versement des indemnités](#))
- Une décision de la CNESST a en effet immédiatement, malgré une demande de révision, [article 361](#).
- Selon [l'article 143](#) de la LATMP, La Commission peut verser une indemnité rétroactivement à la date où elle a réduit ou suspendu le paiement lorsque le motif qui a justifié sa décision n'existe plus.

Boutons rapides

Processus

[Processus suspension d'IRR lorsqu'un travailleur refuse de participer à une mesure](#)

Instruction(s) de travail

AUS

[Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu \(IRR\)](#)

Aide-mémoire :

[Aide-mémoire de la documentation de la démarche du client \(DDC\)](#)

Guide

Normes et orientations :

[Article 142](#)

[Article 143](#)

[Politique 2.03.2, section 1, La suspension du versement des indemnités](#)

[Le cadre de référence sur l'assignation temporaire et les autres solutions provisoires de retour au travail, section 6.4 : Interruption de l'assignation et suspension de l'IRR](#)

[Note d'orientation – La suspension et la reprise d'une indemnité en vertu des articles 142 et 143 de la LATMP](#)

[Documentation de la démarche du client](#)

Gabarits

Étapes de traitement

Cliquer sur la situation applicable

Situation 1 : Analyser la demande de suspension d'indemnités de remplacement du revenu

Situation 2 : Mettre fin à la demande de suspension d'indemnités de remplacement du revenu

Situation 1 : Analyser la demande de suspension d'indemnités de remplacement du revenu

Étape 1

Outil(s) requis : Téléphone / OSI

Titre de l'étape : **Communiquer avec les parties afin de documenter la demande**

- Communiquer avec l'employeur ou son représentant s'il y a lieu;
 - Documenter la situation relative à la demande de suspension;
 - Exemples : motifs, raisons et arguments.
 - Consigner les informations aux notes évolutives.
- Communiquer avec le travailleur ou son représentant s'il y a lieu.
 - Effectuer 3 appels à des moments différents de la journée et à des journées différentes si le travailleur ou son représentant ne répondent pas;
 - Consigner chaque tentative de rejoindre le travailleur ou son représentant dans une note OSI;
 - Documenter la situation relative à la demande de suspension, lors de la communication, et la consigner aux notes OSI.
 - Exemples : motifs, raisons et arguments.

Étape 2

Outil(s) requis : OSI / DÉ

Titre de l'étape : **Analyser les faits recueillis afin de prendre une décision**

- Si la demande de suspension est en lien avec l'assignation temporaire, consulter [Le cadre de référence sur l'assignation temporaire et les autres solutions provisoires de retour au travail, section 6.4 : Interruption de l'assignation et suspension de l'IRR](#);
- Contacter le travailleur pour l'aviser de la suspension de ses indemnités de remplacement du revenu (IRR), le cas échéant;
 - o L'informer des modalités d'application et comment y mettre fin pour la reprise des IRR.
- Contacter l'employeur afin de l'informer des modalités de l'application de la suspension d'indemnités et de remplacement du revenu (IRR) et pour la reprise des IRR.
- Consigner l'analyse aux notes OSI.

Étape 3

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Rendre la décision de suspension de l'IRR**

Si la suspension est appliquée :

- Au panorama RLST :
 - o Émettre la lettre de décision LS 02 113 au travailleur, en copie conforme à l'employeur et leur représentant s'il y a lieu.
 - Choisir les variables en fonction de la situation de la suspension.
 - Ne pas oublier d'effectuer un choix à la variable X0110, bien qu'elle soit facultative.

Si la suspension est refusée :

- Au panorama RLST :
 - o Émettre la lettre de décision LS 02 114 au travailleur, en copie conforme à l'employeur et leur représentant s'il y a lieu.
 - Choisir les variables en fonction de la situation.

Étape 4

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Suspendre les IRR**

- Au panorama RPEP MPE :
 - o Enregistrer la date de fin des IRR.
 - Inscrire à « EXP » : SCL.

AUS

Autoriser, modifier ou annuler une période d'indemnités de remplacement du revenu (IRR)

Situation 2 : Mettre fin à la demande de suspension d'indemnités de remplacement du revenu

Contexte : Selon l'article 143 de la LATMP, la Commission peut verser une indemnité rétroactivement à la date où elle a réduit ou suspendu le paiement lorsque le motif qui a justifié sa décision n'existe plus.

Étape 1

Outil(s) requis : OSI

Titre de l'étape : **Analyser les faits recueillis pour motiver la fin de la demande de suspension**

- Communiquer avec le travailleur et l'employeur afin de les informer de la situation et de l'intention de la décision.
- Consigner l'analyse aux notes OSI.
 - o Rédiger une note détaillée de l'analyse de la reprise des IRR et indiquer la date déterminée de reprise.

Étape 2

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Rendre la décision**

- Au panorama RLST :
 - o Émettre la lettre de décision LS 02 115 (Reprise de versement d'une indemnité) au travailleur, en copie conforme à l'employeur et leur représentant s'il y a lieu;

Étape 3

Outil(s) requis : ROSD

Titre de l'étape : **Reprendre le versement des IRR**

- Au panorama RPEP-MPE :
 - o Autoriser les IRR selon la situation.

Annexe SIAMO solutions RAT LMRST

Situation de retour au travail	Déclencheur	Horaire de travail	RGRI MDR						RPEP MPE		RECP PIN
			Montant du revenu selon	Code	Option salariale	Contexte	Début Option salariale	Fin Option salariale	Code d'explication d'autorisation	Code de fin	Inscrire date de début et de fin de la période demandée
ATT	Formulaire ATT complété par PSQAC	Horaire régulier	Base à 0\$	SP	N	N/A	N/A	N/A	ATT	ATT	N/A
		Horaire réduit (Salaire complet versé)	Calcul du Formulaire de remboursement de l'employeur	SP	1	ATT	Égale à la date de début de la période réclamée.	Date de fin de l'ATT si elle est connue.	ATT	ATT	Oui selon les dates de versement
		Horaire réduit (Salaire versé pour les heures travaillées)	Talon de paie Revenu réel net	SP	2	ATT	Celle du formulaire	A inscrire si connue	ATT	ATT	N/A
Solution provisoire	Aucun Formulaire ATT	(Horaire régulier)	Base à 0\$	SP	N	N/A	N/A	N/A	CME– EVT - RPC	AUT	N/A
		Horaire réduit (Salaire versé pour les heures travaillées)	Talon de paie Revenu réel net	SP	N	N/A	N/A	N/A	CME– EVT - RPC	AUT	N/A
Nouvel emploi	Emploi chez autre employeur	Horaire régulier ou réduit	Talon de paie Revenu brut	NE	N	N/A	N/A	N/A	CME– EVT - RPC	AUT	N/A

ATT : Avant et après consolidation avec un formulaire d'assignation temporaire [valide](#)
CME : Avant consolidation
EVT : Après la consolidation Évaluation de travail
RPC : Réadaptation

Consulter le document [Analyse d'un talon de paie](#) afin de trouver le revenu réel net
[Traitement d'un talon de paie](#) pour la saisie et le calcul des situations à temps réduit

Annexe SIAMO solutions RAT LMRST

Situations de retour au travail	Démarche	Horaire de travail	RGRI MDR					RPEP MPE		RECP PIN
			Montant du revenu selon	Option salariale	Contexte	Début	Fin	Code d'explication d'autorisation	Code de fin	Inscrire date de début et de fin de la période demandée
Reprise graduelle des tâches chez E avant consolidation	Doit être soumise et autorisée par le PSQAC	Horaire régulier	Base à 0\$	N	N/A	N/A	N/A	Selon le cas déjà présent	RGT	N/A
		Horaire réduit (Salaire complet versé)	Calcul du Formulaire de remboursement de l'employeur	1	RGT	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de la fin de la mesure si connue	RGT	RGT	Oui selon les dates de versement
		Horaire réduit (Salaire versé pour les heures travaillées)	Talon de paie	2	RGT	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de la fin de la mesure si connue	RGT	RGT	N/A
Retour progressif à l'emploi prélesionnel après consolidation (8 semaines max)	Aucun formulaire post-capacité au choix du CR	Horaire réduit (Salaire complet versé)	Calcul du Formulaire de remboursement de l'employeur	1	RTP	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de fin de la période réclamée	RTP	RTP	Oui selon les dates de versement
		Horaire réduit (Salaire versé pour les heures travaillées)	Talon de paie	2	RTP	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de la fin de la mesure si connue	RTP	RTP	N/A
	Déclencheur	Horaire de travail	Montant du revenu selon	Option salariale	Contexte	Début	Fin	RPEX		
Retour progressif en emploi convenable chez E après consolidation (8 semaines max)	Emploi convenable déterminé chez le E au dossier et disponible (donc RGRI et RPEP sont complétés pour les IRRR) Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'un retour progressif dans un emploi convenable	Horaire réduit (Salaire complet versé)	Calcul du formulaire de remboursement de l'employeur	1	RTP	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de la fin de la mesure si connue	RTP		
		Horaire réduit (Salaire versé pour les heures travaillées)	Talon de paie	2	RTP	Date de début de la mesure en réadaptation	Date de la fin de la mesure si connue	RTP		

Situation	Déclencheur	Horaire de travail	Calcul	Code autorisation RPEX MEX
Retour progressif en emploi convenable chez E après consolidation (8 semaines max)	Emploi convenable déterminé chez le E au dossier et disponible (donc RGRI et RPEP sont complétés pour les IRRR)	Payé complet (Temps réduit option 1) Autoriser un remboursement à l'employeur lors d'un retour progressif dans un emploi convenable	Salaire net pour calculer le remboursement (C) - salaire net des heures travaillées = Remboursement à E dans RPEX	RTP
		Payé juste pour les heures travaillées (Temps réduit option 2) talon	IRR - IRRR – net des heures travaillées = Montant à saisir dans RPEX au T	RTP

CME : Avant consolidation RGT : Reprise graduelle des tâches
RPC : Réadaptation RTP : Retour au travail progressif
Option 1 : Le formulaire de remboursement à l'employeur sera utilisé. **Option 2 :** E paie T uniquement pour les heures travaillées

NOTE D'INFORMATION

DATE : Le 30 septembre 2011 **NUMÉRO :** 2011-06-A

DESTINATAIRE(S) : Les répondants en réparation

EXPÉDITEUR : [REDACTED]

OBJET : **Correction - La protection des indemnités versées au bénéfice d'un mineur**
Cette note remplace celle du 1^{er} avril 2011

OBJECTIF : Assurer la protection des indemnités versées au bénéfice d'un mineur.

Collaboration entre le Curateur public du Québec et la CSST

Le Curateur public du Québec veille à la protection des biens de l'enfant mineur. Notamment, il informe de leurs obligations les tuteurs qui doivent lui rendre compte de leur gestion et les assiste au besoin. Il surveille l'administration de ceux-ci.

Le tuteur d'un enfant mineur a la responsabilité de protéger le patrimoine de celui-ci, que le rôle soit dévolu aux parents ou à un tuteur datif. Son champ d'intervention est encadré par le Code civil du Québec qui définit les obligations et responsabilités lui revenant.

Au printemps 2010, le Président du Conseil d'administration et chef de la direction de la CSST et la Curatrice publique du Québec ont convenu que la CSST mette en place des modalités administratives afin de mieux assurer la protection des indemnités versées au bénéfice **d'un mineur** et ainsi respecter les obligations prévues par le Code civil du Québec.

Indemnités versées

- l'indemnité pour préjudice corporel (IPC) versée à un **travailleur mineur** (articles 83, 84, 86 et 88 de la LATMP);
- l'indemnité pour préjudice corporel (IPC) versée au bénéfice **d'un mineur** lors du décès du travailleur (article 91 de la LATMP);
- l'indemnité forfaitaire de décès versée au bénéfice **d'un mineur** lorsque le travailleur n'a pas de conjoint à la date du décès (article 101.1 de la LATMP);
- l'indemnité forfaitaire de décès versée au bénéfice **d'un mineur** dont le travailleur pourvoyait à au moins 10 % des besoins (articles 106, 107 et 108 de la LATMP);
- l'indemnité forfaitaire de dépannage pouvant être versée aux personnes à charge **mineures** lorsque le travailleur n'a pas de conjoint à la date du décès (article 109 de la LATMP);
- la rente mensuelle versée au bénéfice d'un **enfant mineur** (article 102 de la LATMP).
Cette rente mensuelle revêt un caractère alimentaire et vise à subvenir aux besoins quotidiens du mineur jusqu'à sa majorité. Malgré le fait que le tuteur n'ait pas l'obligation de cumuler

ces sommes afin de les remettre à l'enfant à sa majorité, l'information concernant cette rente doit être transmise au CPQ.

Un comité de travail composé de représentants de la CSST et du Curateur public du Québec a été formé et les travaux ont permis de convenir des modalités administratives suivantes :

Modalités administratives convenues

- **Informez le CPQ dès qu'une décision est rendue plutôt qu'au moment du versement d'une indemnité**

- 1) Dès qu'une décision est rendue, la CSST émet automatiquement une copie conforme de la lettre type de décision concernant l'indemnité pour préjudice corporel (IPC) versée à un **travailleur mineur**. Toutefois, une telle copie conforme n'est pas émise pour l'indemnité de remplacement du revenu versée au **travailleur mineur**.
- 2) Dès qu'une décision est rendue, la CSST émet automatiquement une copie conforme des lettres types de décision concernant toutes les indemnités versées au bénéfice d'un **enfant mineur**.

Le fait d'informer le CPQ dès qu'une décision accordant une indemnité au bénéfice **d'un mineur** est rendue plutôt qu'au moment du versement permet à cet organisme de disposer d'un délai additionnel de 30 jours pour communiquer avec le tuteur afin de s'assurer qu'une sûreté est constituée et ainsi sauvegarder le patrimoine du mineur.

- **Informez le travailleur de l'obligation de la CSST d'aviser le CPQ dès que la décision concernant l'indemnité pour préjudice corporel (IPC) est rendue**

Afin d'informer le **travailleur mineur** de l'obligation de la CSST d'aviser le CPQ, le texte suivant est ajouté aux lettres types concernant l'IPC :

«Nous vous signalons que nous avons l'obligation d'aviser le Curateur public du Québec de tout versement d'indemnité forfaitaire fait au bénéfice d'un mineur.

Si vous avez besoin de précisions additionnelles concernant cette obligation, vous pouvez communiquer avec le Curateur public du Québec par téléphone, au 1 800 363-9020, ou par Internet, au www.curateur.gouv.qc.ca.»

- **Informez le tuteur de son obligation de protéger les biens du mineur dès qu'une décision est rendue**

Afin d'informer le **tuteur** de son obligation de protéger les indemnités versées au bénéfice d'un **mineur**, le texte suivant est ajouté aux différentes lettres types concernées :

«Par ailleurs, nous vous signalons que nous devons aviser le Curateur public du Québec du versement de ce montant. Agissant à titre de tuteur ou de curateur, vous êtes tenu à certaines obligations, dont celle de fournir une sûreté garantissant l'exécution de vos obligations si la valeur des biens que vous administrez au nom du bénéficiaire dépasse 25 000 \$. Il s'agit d'une garantie que vous devez souscrire en vue de protéger son patrimoine et qui est fixée par le conseil de tutelle.

Si vous avez besoin de précisions additionnelles concernant cette obligation, vous pouvez communiquer avec le Curateur public du Québec par téléphone, au 1 800 363-9020, ou par Internet, au www.curateur.gouv.qc.ca.»

- **Dès qu'un palier d'appel rend une décision considérée comme finale**

Afin d'informer le Curateur public du Québec dès qu'un palier d'appel rend une décision considérée comme finale, la CSST émet une lettre type l'avisant du versement d'un montant forfaitaire pour un mineur.

- **Uniformiser le libellé du chèque émis afin de mieux protéger les indemnités versées au bénéfice d'un mineur**

- 1) Lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu ou une indemnité pour préjudice corporel (IPC) est versée à un **travailleur mineur**, le chèque continue à être émis au nom du **travailleur mineur**;
- 2) **Le libellé suivant doit être inscrit sur tous les nouveaux chèques d'indemnités forfaitaires émis au bénéfice d'un **enfant mineur** à compter du 4 avril 2011 :**

Monsieur ou madame X, ès qualités de tuteur à « inscrire le nom de l'enfant mineur ».

Exemple : Line Tremblay, ès qualités de tuteur à Daniel Dupuis Tremblay.

Si le libellé du chèque doit être tronqué vu l'insuffisance d'espace, il est impératif que le terme **tuteur** demeure.

Exemple : Line Tremblay tuteur, D. Dupuis Tremblay.

- 3) **Le libellé du chèque de la rente mensuelle de décès n'a pas à être modifié. La CSST verse la rente mensuelle à la personne qui a la garde de l'enfant.**

Vous trouverez ci-joint un tableau préparé par le Service du développement des outils de la Réparation (SDOR) vous indiquant les modifications apportées aux différentes lettres types concernées.

Note d'information

Revalorisation annuelle – Récidive, rechute ou aggravation

Contexte

Dans le cadre de travaux faisant suite à une intervention du Protecteur du citoyen, la direction de l'indemnisation et de la réadaptation a mis à jour la politique sur le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu afin de clarifier l'application de l'article 117 de la LATMP portant sur la revalorisation annuelle lorsqu'un travailleur subit une récidive, rechute ou aggravation alors qu'il reçoit déjà de l'indemnité de remplacement du revenu dans le même dossier.

Précisions

Cette revalorisation s'applique uniquement lorsque la récidive, rechute ou aggravation et l'événement pour lequel le travailleur reçoit déjà de l'indemnité de remplacement du revenu découlent tous deux du même événement d'origine.

La politique 2.02 Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu et le Guide de l'IRR sont mis à jour en conséquence.

Mise en vigueur

Cette modification à la politique et au Guide de l'IRR est en vigueur à compter du 24 mai 2016.

Note d'information

Modification du montant pour l'administration des biens au Curateur public

Contexte

Le 1er novembre 2022, des modifications législatives au Curateur public du Québec sont entrées en vigueur. La *Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité* modifie le montant sur l'administration des biens qui passe de 25 000\$ à 40 000\$.

Modifications

Dans ce contexte, le montant de 25 000\$ qui apparaissait dans les variables X0956 et X1956 a été modifié pour celui de 40 000\$ dans les lettres suivantes :

- **02-161** Décès Indemnité pour préjudice corporel (article 91);
- **04-104** Décision sur les autres indemnités de décès - Sans décision simultanée sur l'indemnisation;
- **04-105** Indemnités de décès (conjoint ou conjointe et enfants mineurs);
- **04-107** Indemnité forfaitaire de décès;
- **04-110** Indemnité forfaitaire de décès travailleur sans conjoint, mais avec enfant mineur ou majeur à charge.

Dorénavant, ces variables doivent donc être utilisées lorsque les indemnités à verser dépasse 40 000 \$ et que le Curateur public doit en être informé.

Entrée en vigueur

Les modifications sont effectives dès le 1^{er} novembre 2022.

Note d'orientation

Cumul des indemnités de remplacement du revenu et d'une rente de retraite de Retraite Québec

Contexte

Le 1^{er} janvier 2024, des modifications législatives à la *Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9)* sont entrées en vigueur. Ces modifications législatives permettent désormais le cumul des indemnités de remplacement du revenu et d'une rente de retraite de Retraite Québec.

Orientation actuelle

Le travailleur peut cumuler une pleine indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST et une rente de retraite de Retraite Québec si celle-ci lui est devenue payable avant la naissance du droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Nouvelle orientation

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le travailleur peut cumuler une pleine indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST et une rente de retraite de Retraite Québec.

La politique 2.03.3 - La saisie et la déduction des indemnités, le guide de l'IRR ainsi que les documents de références ont été modifiés en conséquence.

À vérifier avant d'annuler les IRR dans RPEP MPE :

En tenant compte du calendrier de production des chèques d'IRR, au moment de la réception de l'information à l'effet que le T a débuté une ATT, si la date de début d'occupation de l'ATT est incluse dans une période d'IRR autorisée et émise, ne jamais annuler cette période d'IRR. Le surpayé d'IRR sera créé lorsque la ou les bases de salaire SP seront inscrites dans la transaction MAJ données sur le revenu (RGRI-MDR).

Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **sont les mêmes** que la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Salaire brut de la demande de remboursement (A) :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoire (B) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

_____ \$

(Divisé)

/

Nombre d'heure de travail normales de la période, selon le contrat de travail

_____ heures

(Multiplié)

X

Nombre d'heures réellement travaillées pendant la période

_____ heures

* Il faut diviser par 2 si la période de paie est de deux semaines.

Salaire net des heures réellement travaillées :

_____ \$

(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

RGRI	R E P A R A T I O N				2022-11-18	PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION							
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU					R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26							
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT DATE
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL. INSCR.
1- Base de salaire	A	PE	ADR		21 09 26	AA MM JJ	
2- Salaire net	S	SP	NOE		Date du début période de paie	Date de fin de la période de paie	
3-							
4-							

Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif ne coïncident pas avec les dates de la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Se référer à la fiche R00633

Salaire brut de la demande de remboursement (A) :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoire (B) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi,
Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E.
(sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

_____ \$

(Divisé)

/

Nombre d'heure de travail normales de la période, selon le contrat de travail

_____ heures

(Multiplié)

X

Nombre d'heures réellement travaillées pendant la période

_____ heures

Salaire net des heures réellement travaillées :

_____ \$

(Divisé)

/

Nombre de jour entre la date réelle de retour au travail et la fin de la période de paie :

_____ jours

(Fois 7)

X 7

TOTAL :

_____ \$

(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

Date de début = date du retour au travail (ATT, reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif)
*** Date de fin = date de fin période de paie ***
ou
Date de début = date du début de la période de paie
*** Date de fin = date de fin de l'ATT ou reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif ***

RGRI		R E P A R A T I O N				2022-11-18		PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION									
OPT: MDR		METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU						R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26									
MONTANT		COD.	REVENU	EXPL. ADM.	PERIODE APPLICATION		AJOUT	DATE	
DU REVENU		PER.	TYPE REV.	ORIG. CALC.	DEBUT		FIN	SUPPL. INSCR.	
1-	Base de salaire	A	PE	ADR	21 09 26		AA MM JJ		
2-	Salaire net	S	SP	NOE	Date de début du retour au travail	Date de fin de la période de paie ou			
3-					ou	Date de fin du retour au travail			
4-					Date du début période de paie				
5-									
6-									

AIDE -MÉMOIRE

Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Salaire brut de la demande de remboursement (A) :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoires (B) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

_____ \$

(Divisé)

/

Nombre d’heure de travail normales de la période, selon le contrat de travail

_____ heures

(Multiplié)

X

Nombre d’heures réellement travaillées pendant la période

_____ heures

* Il faut diviser par 2 si la période de paie est de deux semaines.

Salaire net des heures réellement travaillées :

_____ \$

(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

Inscrire les données dans RGRI MDR

RGRI	R E P A R A T I O N				2022-11-18	PAGE 01 DE 01			
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION									
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU						R1P057		
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26									
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE	
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.	
1- Base de salaire	A	PE	ADR	O	21 09 26	AA MM JJ			
2- Salaire net	S	SP	NOE	O	Date du début période de paie	Date de fin de la période de paie			
3-									

AIDE -MÉMOIRE

Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement

À utiliser quand un emploi convenable est disponible :

Salaire brut de la demande de remboursement (A) :

\$

(Moins)

-

Les déductions obligatoires (B) :

\$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi,
Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E.
(sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

\$

(Divisé)

/

Nombre d'heure de travail normales de la période, selon le contrat de travail

heures

(Multiplié)

X

Nombre d'heures réellement travaillées pendant la période

heures

Salaire net des heures réellement travaillées :

\$

CALCUL DU VERSEMENT À L'EMPLOYEUR – EC DISPONIBLE

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

\$

(Moins)

Salaire net des heures réellement travaillées :

\$

Montant à rembourser à l'employeur pour la période du au :

\$

(Période inscrite sur la déclaration des heures travaillées et demande de remboursement)

(Montant à inscrire dans RPEX MEX)

RPEX

R E P A R A T I O N

2022 12 04

PAGE 01 DE 01

MAJ ET CONSULTER LES PAIEMENTS DE CAS D'EXCEPTION

OPT: MEX

METTRE A JOUR LES PAIEMENTS DE CAS D'EXCEPTION

R4P102

DOS. 7 7177 172 2

DATE EV: 2022 11 01

NOM: LEMELIN

LOUIS

PERIODE

MONTANT

INTERET

G/B

CODE

FIN

%

ATE

REC

AUTRE

SEL DEBUT

FIN

EXP

O/N

APIPP

EXPL:

AUT:

ANN:

EXPL:

AUT:

ANN:

EXPL:

AUT:

ANN:

(A:AUT,N:ANN) A

PERIODE 22 11 20 22 11 26

EXP RTP

FIN O

%APIPP

ATE

MONTANT

467,81

INTERET

G/B G

REC. (T/E/A) E

EXPL AUT - RAT PROGRESSIF SEM 1

AUTRE

DOS= 7 7177 172 2

NAM= LEML 6552 0237

DE= 2022 11 01

NAS= 771 771 722

TX= RPEX

OPT= MEX

DATE EVEN D'AUTORISATION= AAAA MM JJ

PER AUT-ANN=

À vérifier avant d'annuler les IRR dans RPEP MPE :

En tenant compte du calendrier de production des chèques d'IRR, au moment de la réception de l'information à l'effet que le T a débuté une ATT, si la date de début d'occupation de l'ATT est incluse dans une période d'IRR autorisée et émise, ne jamais annuler cette période d'IRR. Le surpayé d'IRR sera créé lorsque la ou les bases de salaire SP seront inscrites dans la transaction MAJ données sur le revenu (RGRI-MDR).

Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **sont les mêmes** que la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Salaire brut de la demande de remboursement (A) :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoire (B) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net pour calculer le remboursement (C) :

_____ \$

(Divisé)

/

Nombre d'heure de travail normales de la période, selon le contrat de travail

_____ heures

(Multiplié)

X

Nombre d'heures réellement travaillées pendant la période

_____ heures

* Il faut diviser par 2 si la période de paie est de deux semaines.

Salaire net des heures réellement travaillées :

_____ \$
(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

RGRI	R E P A R A T I O N					2022-11-18	PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION								
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU						R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26								
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.
1- Base de salaire	A	PE	ADR		21 09 26	AA MM JJ		
2- Salaire net	S	SP	NOE		Date du début période de paie	Date de fin de la période de paie		
3-								
4-								

AIDE -MÉMOIRE

Talon de paie

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **sont les mêmes** que la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Salaire brut du talon de paie :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoires (Appel à E si nécessaire) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

* Il faut diviser par 2 si la période de paie est de deux semaines.

Salaire net :

_____ \$

(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

RGRI	R E P A R A T I O N										2022-11-18	PAGE 01 DE 01
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION												
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU										R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26												
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE				
DU REVENU	PER.	TYPE	REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.			
1- Base de salaire	A	PE		ADR	O	21 09 26	AA MM JJ					
2- Salaire net	S	SP		NOT	O	Date du début période de paie	Date de fin de la période de paie					
3-												

AIDE -MÉMOIRE

Talon de paie

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **ne coïncident pas** avec les dates de la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Se référer à la fiche R00633

Salaire brut du talon de paie : _____ \$

(Moins) -

Les déductions obligatoires (Appel à E si nécessaire) : _____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net : _____ \$

(Divisé) /

Nombre de jour entre la date réelle de retour au travail et la fin de la période de paie : _____ jours

(Fois 7) X 7

TOTAL : _____ \$ (Montant à inscrire dans RGRI MDR)

Date de début = date du retour au travail (ATT, reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif)
*** Date de fin = date de fin période de paie ***
ou

Date de début = date du début de la période de paie
*** Date de fin = date de fin de l'ATT ou reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif ***

RGRI	R E P A R A T I O N				2022-11-18	PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION							
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU					R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26							
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT DATE
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL. INSCR.
1- Base de salaire	A	PE	ADR		21 09 26	AA MM JJ	
2- Salaire net	S	SP	NOT		Date de début du retour au travail	Date de fin de la période de paie ou	
3-					ou	Date de fin du retour au travail	
4-					Date du début période de paie		
5-							

AIDE - MÉMOIRE

Talon de paie

À utiliser quand un emploi convenable est disponible.

Salaire brut du talon de paie :

\$

(Moins)

-

Les déductions obligatoires (Appel à E si nécessaire) :

\$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi,
Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E.
(sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net :

\$

Calcul :

IRR versées (selon le nombre de jours de la période de paie – 1 ou 2 semaines)

\$

(Moins)

-

IRR réduites (selon le nombre de jours de la période de paie – 1 ou 2 semaines)

\$

(Moins)

-

Salaire net calculé ci-haut:

\$

(Égal)

Montant à verser au travailleur pour la période du au :

\$

(Période inscrite sur le talon de paie)

(Montant à inscrire dans RPEX MEX)

RPEX

R E P A R A T I O N

2022 12 04

PAGE 01 DE 01

MAJ ET CONSULTER LES PAIEMENTS DE CAS D'EXCEPTION

OPT: MEX

METTRE A JOUR LES PAIEMENTS DE CAS D'EXCEPTION

R4P102

DOS. 7 7177 172 2

DATE EV: 2022 11 01

NOM: LEMELIN

LOUIS

PERIODE

MONTANT

INTERET

G/B

CODE

FIN

%

ATE

REC

AUTRE

SEL DEBUT

FIN

EXP

O/N

APIPP

EXPL:

AUT:

ANN:

EXPL:

AUT:

ANN:

EXPL:

AUT:

ANN:

(A:AUT,N:ANN) A

PERIODE 22 11 20 22 11 26

EXP RTP

FIN O

%APIPP

ATE

MONTANT

395.20

INTERET

G/B G

REC. (T/E/A) T

EXPL AUT - RAT PROGRESSIF SEM 1

AUTRE

DOS= 7 7177 172 2

NAM= LEML 6552 0237

DE= 2022 11 01

NAS= 771 771 722

TX= RPEX

OPT= MEX

DATE EVEN D'AUTORISATION= AAAA MM JJ

PER AUT-ANN=

À vérifier avant d'annuler les IRR dans RPEP MPE :

En tenant compte du calendrier de production des chèques d'IRR, au moment de la réception de l'information à l'effet que le T a débuté une ATT, si la date de début d'occupation de l'ATT est incluse dans une période d'IRR autorisée et émise, ne jamais annuler cette période d'IRR. Le surpayé d'IRR sera créé lorsque la ou les bases de salaire SP seront inscrites dans la transaction MAJ données sur le revenu (RGRI-MDR).

Talon de paie

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **sont les mêmes** que la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Salaire brut du talon de paie :

_____ \$

(Moins)

-

Les déductions obligatoire (Appel à E si nécessaire) :

_____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi,
Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E.
(sauf pension alimentaire et autres saisies)

* Il faut diviser par 2 si la période de paie est de deux semaines.

Salaire net :

_____ \$
(Montant à inscrire dans RGRI MDR)

RGRI	R E P A R A T I O N					2022-11-18	PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION								
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU						R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26								
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.
1- Base de salaire	A	PE	ADR		21 09 26	AA MM JJ		
2- Salaire net	S	SP	NOT		Date du début période de paie	Date de fin de la période de paie		
3-								
4-								
5-								

Talon de paie

À utiliser quand les dates de début et de fin de l'ATT, ou de la reprise graduelle des tâches, ou du retour au travail progressif **ne coïncident pas** avec les dates de la période du talon de paie.

Période du talon de paie : Du _____ au _____ = 1 ou 2 semaines

Se référer à la fiche R00633

Salaire brut du talon de paie : _____ \$

(Moins) -

Les déductions obligatoire (Appel à E si nécessaire) : _____ \$

Impôt fédéral, Impôt provincial, RRQ, RQAP, Assurance Emploi, Syndicat, Ass. col et toutes déductions obligatoire chez E. (sauf pension alimentaire et autres saisies)

Salaire net : _____ \$

(Divisé) /

Nombre de jour entre la date réelle de retour au travail et la fin de la période de paie : _____ jours

(Fois 7) X 7

TOTAL : _____ \$ (Montant à inscrire dans RGRI MDR)

Date de début = date du retour au travail (ATT, reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif)
*** Date de fin = date de fin période de paie ***
ou

Date de début = date du début de la période de paie
*** Date de fin = date de fin de l'ATT ou reprise graduelle des tâches ou retour au travail progressif ***

RGRI	R E P A R A T I O N				2022-11-18	PAGE 01 DE 01	
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION							
OPT: MDR	METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU					R1P057	
NO DOSSIER: 7 7177 172 2 NAM: FONM 6552 0237 NAS: 771 771 722 DE: 2021 09 26							
MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT DATE
DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL. INSCR.
1- Base de salaire	A	PE	ADR		21 09 26	AA MM JJ	
2- Salaire net	S	SP	NOT		Date de début du retour au travail	Date de fin de la période de paie ou	
3-					ou	Date de fin du retour au travail	
4-					Date du début période de paie		
5-							

AIDE-MÉMOIRE – Réclamation rétroactive pour une maladie professionnelle

Date de la manifestation de la maladie professionnelle : La CNESST considère que la date de la manifestation d'une maladie professionnelle à retenir est la plus ancienne des deux dates suivantes : - celle de la visite médicale où l'existence de la maladie est constatée et diagnostiquée; ou - celle de l'arrêt de travail consécutif à une incapacité causée par la maladie diagnostiquée. Politique. 1.02 – L'admissibilité de la lésion professionnelle				Délai de réclamation pour une maladie professionnelle – art.272 Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou, s'il en décède, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur ou du bénéficiaire que le travailleur est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas. Article 272 - LATMP		
Réclamation soumise par :	Date du début du droit aux prestations	Droit à l'assistance médicale	Droit à l'indemnité de remplacement du revenu	Droit à une indemnité pour préjudice corporel	Droit aux indemnités de décès	Droit aux autres prestations (DRAT, réadaptation, frais de déplacement, etc)
Travailleur	Date de la manifestation de la maladie professionnelle	Oui	Oui	Oui, s'il demeure avec une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychologique	Non	Oui, selon les conditions d'ouverture du droit ou de remboursement prévues à la LATMP
Diagnostic plus de trois ans depuis le dépôt de la réclamation	Rappel : Lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic de maladie professionnelle, la date de la manifestation de la lésion, et, lorsqu'elle survient avant le dépôt de la réclamation, la date de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi, le cas échéant, sont réputées être celle du dépôt de la réclamation (article 31.1 LATMP).					
Bénéficiaire* prévu à la LATMP	Date du décès du travailleur	Non	Non	Non (sauf exception prévue à la politique 2.06 – L'indemnité pour préjudice corporel)	Oui, en fonction des modalités prévues aux articles 92 à 111 – LATMP au moment du décès	Non
Rappel : Le droit aux indemnités se prescrit par sept ans à compter de la date du décès du travailleur (article 91.1 LATMP). Le bénéficiaire dont les droits sont prescrits en vertu de l'article 91.1 ne peut produire de réclamation à la Commission (article 269.1 LATMP).						

*Conjoint, enfants, personnes à charge, parents du travailleur ou succession du travailleur, le cas échéant.

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 29 mars 2006
Objet : Le congédiement de la travailleuse enceinte ou qui allaite et l'application de l'article 227 de la LSST	

Objectif

Préciser le traitement des dossiers dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger* (PMSD) lorsque les travailleuses ont subi un congédiement et que le lien d'emploi est rétabli à la suite d'une entente ou d'une décision annulant le congédiement.

Contexte

Il arrive que des travailleuses soient congédiées par leur employeur à la suite d'une demande pour bénéficier du programme PMSD. Le lien d'emploi étant une condition essentielle pour reconnaître le droit au programme, les demandes de ces travailleuses sont alors rejetées par la CSST.

Ces travailleuses peuvent alors soumettre une plainte pour congédiement illégal en vertu de l'article 227 de la LSST ou en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*. Certaines plaintes donnent lieu à une entente ou à une décision ayant pour effet de rétablir de façon rétroactive le lien d'emploi à la date du congédiement.

Ainsi certaines travailleuses ont été admises rétroactivement au programme PMSD et ont reçu des IRR à compter de la date de leur congédiement, alors qu'elles n'avaient été exposées à aucun danger et qu'aucune affectation n'avait pu être envisagée.

Orientation

Le droit au programme PMSD relève de la compétence exclusive de la CSST. De plus, l'admissibilité au programme peut être reconnue seulement si la travailleuse répond à toutes les conditions d'admissibilité au moment de sa demande. **Le droit au programme PMSD ne peut être accordé de façon rétroactive.**

Aux termes de l'article 227 de la LSST, la sanction d'un congédiement illégal consiste à verser à la travailleuse le salaire dont elle a été privée et non des indemnités de remplacement du revenu. De plus, cette obligation de verser un salaire incombe à l'employeur et non à la CSST.

Cependant, lorsque le lien d'emploi est rétabli à la suite d'une entente ou d'une décision, l'agent doit procéder à l'admissibilité de la demande **à compter de la date de l'entente ou de la décision du conciliateur-décideur ou de la Commission des normes du travail (CNT)**. La travailleuse doit aussi remplir les autres conditions d'admissibilité. À défaut d'affectation, la travailleuse aura droit à l'IRR.

L'employeur conserve l'obligation de verser à la travailleuse le salaire régulier des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail et les 14 jours suivants.



Note Modernisation SST

Formulaire d'assignation temporaire d'un travail

Contexte

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) introduit plusieurs mesures pour favoriser le retour au travail prompt et durable des travailleurs à la suite d'une lésion professionnelle.

Parmi celles-ci, la prescription d'un nouveau formulaire *Assignation temporaire d'un travail*, un formulaire spécifique que l'employeur utilisera lors de la mise en place d'une assignation temporaire. Ce formulaire permettra notamment à l'employeur d'effectuer un choix d'option financière pour le versement du salaire du travailleur lorsque celui-ci effectue un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi. D'autres modifications législatives ont également entraîné une révision complète du formulaire déjà existant à la CNESST.

Cadre juridique

LATMP : articles 179, 180, 180.1

Application du cadre légal avant le 6 octobre 2022

- L'utilisation du formulaire *Assignation temporaire d'un travail* de la CNESST est facultative. Un formulaire d'assignation temporaire est toutefois disponible en version papier et en version PDF sur le site WEB de la CNESST. Les employeurs peuvent cependant utiliser un formulaire « maison » pour proposer une assignation temporaire au professionnel de la santé qui a charge (PSQAC) du travailleur.
- L'employeur peut soumettre au PSQAC qu'une proposition d'assignation temporaire par formulaire.
- La CNESST applique des pratiques administratives pour le versement du salaire et des avantages du travailleur alors qu'elles ne sont pas prévues dans la loi.

Application du cadre légal à compter du 6 octobre 2022

- Prescription d'un formulaire spécifique : Tous les employeurs devront dorénavant utiliser le formulaire *Assignation temporaire d'un travail* de la CNESST. L'utilisation de ce formulaire assurera un meilleur encadrement et facilitera le processus d'assignation temporaire.
- Offre d'un choix d'option salariale : L'employeur devra indiquer sur le nouveau formulaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire au travailleur lorsque l'assignation

temporaire du travailleur s'effectue selon un horaire à temps réduit. Ce sera le moyen dont l'employeur disposera pour faire connaître son choix à la CNESST.

- Proposition de deux assignations temporaires : Il sera désormais possible pour l'employeur de proposer au PSQAC deux (2) assignations temporaires sur un même formulaire.
- Transmission du formulaire à la CNESST : L'employeur aura l'obligation de faire parvenir le formulaire rempli par le PSQAC du travailleur à la CNESST, et ce, même si celui-ci n'est pas favorable aux assignations temporaires proposées.
- Détermination de limitations fonctionnelles temporaires : Le PSQAC du travailleur devra indiquer sur le formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion. L'obtention des limitations fonctionnelles temporaires physiques ou psychiques du travailleur permettra ainsi à l'employeur d'ajuster son offre d'assignation temporaire en fonction de celles-ci, le cas échéant.

Un ajout a été fait dans la section *Validation de la proposition d'assignation temporaire* pour que le PSQAC, s'il est en désaccord avec l'assignation temporaire proposée, puisse préciser quelle limitation fonctionnelle temporaire du travailleur n'est pas respectée et pour quel motif.

- Contestation des limitations fonctionnelles temporaires : Les renseignements obtenus du PSQAC dans le cadre d'une assignation temporaire, incluant les limitations fonctionnelles temporaires, ne peuvent donner ouverture à la procédure d'évaluation médicale ou faire l'objet d'une contestation.
- Accès au formulaire : Le formulaire pourra être rempli de façon interactive dans les services en ligne *Mon Espace CNESST*. Les employeurs seront invités à s'inscrire aux services de *Mon Espace CNESST* notamment afin de faciliter leur démarche de propositions d'assignation temporaire. Le format papier restera accessible aux employeurs et un PDF statique du formulaire sera disponible pour impression sur le [site Web de la CNESST](#).

MISE À JOUR DES LETTRES TYPES

Nouvelle lettre type :

[08-205](#) : Décision concernant l'option financière

Lettres types modifiées :

Les lettres LSF et LSA [02-401](#) et [08-204](#)

POLITIQUE

Politique mise à jour :

- [3.06 : L'assignation temporaire](#)

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

Cadre de référence

L'assignation temporaire d'un travail

Table des matières

1. Cadre juridique	3
1.1. Articles de la LATMP	3
1.2. Articles de la LSST	5
1.3. Politiques	6
2. Assignation temporaire	7
2.1. Description	7
2.2. Objectifs	9
2.3. Avantages	10
2.4. Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires	11
3. Principes	14
3.1. Contexte organisationnel des entreprises	14
3.2. Mode de tarification de l'employeur	15
3.2.1. Tarification au taux de l'unité	16
3.2.1.1. Argumentaire financier pour un employeur au taux de l'unité	17
3.2.2. Tarification au taux personnalisé	18
3.2.2.1. Coût d'indemnisation des lésions professionnelles	19
3.2.2.2. Composantes du taux personnalisé	20
3.2.2.3. Argumentaire financier pour un employeur au taux personnalisé	21
3.2.3. Mutuelles de prévention	22
3.2.3.1. Argumentaire financier pour un employeur membre d'une mutuelle	23
3.2.4. Tarification rétrospective	24
3.2.4.1. Argumentaire financier pour un employeur tarifié selon le mode rétrospectif	25
4. Rôles et responsabilités	26
4.1. Employeur	26
4.2. Travailleur	27
4.3. Professionnel de la santé qui a charge	28
5. Conditions d'application et de validité	29
5.1. Accord du professionnel de la santé qui a charge	30
5.1.1. Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge	32
5.1.1.1. Travailleur raisonnablement en mesure d'accomplir le travail	33
5.1.1.2. Travail sans danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur	34
5.1.1.3. Travail favorable à la réadaptation du travailleur	35
5.1.2. Formulaire Assignation temporaire d'un travail	36
5.2. Contrat de travail	37
5.2.1. Assignation temporaire dans un autre établissement de l'employeur	38
5.2.2. Assignation temporaire du travailleur incapable d'exercer plus d'un emploi	39
5.2.3. Travailleur qui subit une RRA alors qu'il n'est plus à l'emploi de l'employeur imputé des coûts de la lésion professionnelle	40
5.2.4. Situation particulière : Travailleurs étrangers temporaires	41
5.3. Nature de l'assignation temporaire	42

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi.....	43
5.4.1. Paiement des 14 premiers jours.....	44
5.4.1.1. Le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR)	45
5.4.2. Paiement des heures supplémentaires et d'un salaire supérieur au maximum annuel assurable	46
5.4.3. Primes, pourboires et autres avantages en espèces.....	47
5.4.4. Assignment temporaire avec un horaire à temps réduit.....	48
5.4.4.1. Remboursement à l'employeur du salaire net versé pour des heures non travaillées	49
5.4.4.2. Demande de modification de l'option salariale	51
5.4.4.3. Évaluation de l'impossibilité d'agir de l'employeur	52
5.4.5. Salaire inférieur à l'IRR à laquelle a droit le travailleur	53
5.4.6. Salaire du travailleur incapable d'exercer plus d'un emploi	54
5.4.7. Modification du salaire	55
5.5. Période pour effectuer une assignment temporaire.....	56
5.5.1. Mise en place de l'assignment avant que la lésion soit reconnue.....	57
6. Cadre administratif.....	58
6.1. Droit au retour au travail	58
6.2. Plainte en vertu de l'article 32 LATMP	59
6.3. Contestation de l'assignment temporaire	60
6.3.1. Versement de l'IRR pendant la contestation	62
6.3.2. Impossibilité de contestation de l'avis du professionnel de la santé qui a charge par l'employeur	63
6.4. Suspension de l'IRR dans le cadre de l'assignment temporaire.....	64
6.4.1. Interruption à la suite d'un accident de la route	66

Outils et références

- **Cadre administratif**
 - o [Calcul du revenu net tiré d'une assignment temporaire avec un horaire à temps réduit pour la réduction de l'IRR \(fiche S00266\)](#)
 - o [Calcul du revenu net pour un travailleur de la construction en assignment temporaire avec un horaire à temps réduit \(fiche R00631\)](#)
 - o [Traitement informatique pour l'assignment temporaire \(fiche S00775\)](#)
- **Documents d'information**
 - o [Politique 3.06 : L'assignment temporaire](#)
 - o [Présentation de l'assignment temporaire \(site Web de la CNESST\)](#)
 - o [Dépliant sur l'assignment temporaire](#)
- **Formulaires**
 - o [Assignment temporaire d'un travail](#)
 - o [Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement](#)
- **Lettres types**
 - o [02-113 : Suspension d'IRR](#)
 - o [08-205 : Décision concernant l'option financière](#)

1. Cadre juridique

1.1. Articles de la LATMP

Interprétation

[LATMP, article 2](#) (Interprétation)

Personnes considérées travailleurs

- [LATMP, article 9](#) (Travailleur autonome)
- [LATMP, article 10](#) (Travailleur étudiant)
- [LATMP, article 11](#) (Travailleur à l'emploi du gouvernement)
- [LATMP, article 12](#) (Travailleur d'une autorité responsable)
- [LATMP, article 12.0.1](#) (Travailleur de l'autorité responsable)
- [LATMP, article 12.1](#) (Personne incarcérée)
- [LATMP, article 13](#) (Travailleur bénévole)
- [LATMP, article 16](#) (Personne visée dans une entente)

Personnes inscrites à la Commission

[LATMP, article 18](#) (Inscription à la Commission)

Dispositions générales

[LATMP, article 32](#) (Mesures prohibées)

Paieement par l'employeur

- [LATMP, article 60](#) (Salaire pendant 14 jours)
- [LATMP, article 61](#) (Salaire malgré absence)

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

[LATMP, article 65](#) (Calcul de l'indemnité)

Paieement des indemnités

[LATMP, article 142](#) (Réduction ou suspension du paieement)

Mesures de réadaptation avant la consolidation

- [LATMP, article 145](#) (Octroi d'une mesure avant la consolidation)
- LATMP, article 145.2 (Accord du professionnel de la santé qui a charge)
- LATMP, article 145.4 (Primauté de l'assignation temporaire)
- LATMP, article 145.5 (Option salariale)

Assignation temporaire d'un travail

- [LATMP, article 179](#) (Travail temporaire)
- [LATMP, article 180](#) (Salaire)

Droit au retour au travail

[LATMP, article 240](#) (Période d'exercice des droits)

Procédure de réclamation et avis

- [LATMP, article 268](#) (Réclamation)
- [LATMP, article 278](#) (Information à la Commission)
- [LATMP, article 280](#) (Registre des accidents)

Révision et recours devant le Tribunal administratif du travail

Cadre de référence sur l'assignation temporaire

2022-10-06

- [LATMP, article 358.1](#) (Demande écrite)
- [LATMP, article 358.2](#) (Prolongation du délai)
- [LATMP, article 358.3](#) (Décision sur dossier)
- [LATMP, article 358.4](#) (Révision)
- [LATMP, article 358.5](#) (Décision écrite)

Recouvrement des prestations

[LATMP, article 431](#) (**Recouvrement**)

Dispositions pénales

[LATMP, article 458](#) (**Infraction et peine**)

[Retour à la table des matières](#)

1. Cadre juridique

1.2. Articles de la LSST

Retrait préventif

- [LSST, article 37](#) (Demande au comité de santé et de sécurité)
- [LSST, article 37.1](#) (Révision)
- [LSST, article 37.2](#) (Procédure urgente)
- [LSST, article 37.3](#) (Contestation)

Le médecin responsable des services de santé d'un établissement
[LSST, article 117](#) (Responsable des services de santé)

[Retour à la table des matières](#)

1. Cadre juridique

1.3. Politiques

[Politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

La politique 2.01 précise les conditions et modalités d'application du droit à l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle ainsi que les conditions de cessation de versement de cette indemnité.

[Politique 2.03.2 : La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité](#)

Cette politique précise les conditions de suspension du versement des indemnités.

[Politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)

La politique 2.05 établit les situations où une personne doit rembourser des prestations versées en trop et précise les modalités de recouvrement.

[Politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

Cette politique précise les conditions d'exercice du droit au retour au travail.

[Politique 3.02 : Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction](#)

Cette politique précise les conditions d'exercice du droit au retour au travail pour les travailleurs de la construction

[Politique 3.06 : L'assignation temporaire](#)

La politique 3.06 précise les buts recherchés par l'assignation temporaire, la nature du travail assigné et les conditions d'application d'une assignation. Elle fournit également des informations sur le rôle des différentes parties impliquées dans la mise en place et la réalisation d'une assignation.

[Politique 4.02 : L'octroi des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle](#)

Cette politique présente les mesures de réadaptation pouvant être accordées au travailleur afin de favoriser sa réinsertion professionnelle, avant la consolidation de sa lésion. Elle détaille également les mesures de réadaptation sociale qui peuvent être octroyées au travailleur qui aura vraisemblablement droit à un plan individualisé de réadaptation en raison de la nature de sa lésion professionnelle.

[Politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

La politique 6.02 explique le cheminement des recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et précise certaines règles s'appliquant à une demande de révision soumise à la CNESST et à une contestation devant le Tribunal administratif du travail.

[Retour à la table des matières](#)

2. Assignment temporaire

2.1. Description

En cas d'[accident du travail](#) ou de [maladie professionnelle](#), le travailleur incapable d'accomplir les tâches courantes de son emploi, d'en respecter le rythme, l'intensité ou la charge de travail en raison d'une [lésion professionnelle](#), peut se faire offrir un autre travail par son employeur. C'est ce qu'on appelle l'assignment temporaire. Elle peut être proposée par l'employeur dès l'apparition de la lésion professionnelle.

[L'article 179 LATMP](#) prévoit qu'un employeur peut assigner temporairement un travail à un travailleur [selon certaines conditions](#), en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable.

Pour mettre en place l'assignment temporaire, l'employeur doit obligatoirement remplir le formulaire [Assignment temporaire d'un travail](#) de la CNESST et le soumettre au professionnel de la santé qui a charge du travailleur. L'employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur tant que le professionnel de la santé n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire.

Le professionnel de la santé doit indiquer sur le formulaire s'il autorise l'assignment temporaire et communiquer ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires qui résultent de la lésion professionnelle du travailleur.

[LATMP, article 179](#)

Une fois l'assignment temporaire approuvée par le professionnel de la santé, l'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer. La CNESST cesse le versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) dès que le travailleur reprend son horaire de travail habituel.

Toutefois, si l'assignment temporaire comprend un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni par le travailleur (un horaire à temps réduit), l'employeur détermine sur le formulaire comment sont versés le salaire et les avantages (ancienneté, régime d'assurances, congé de maladie, vacances, etc.) du travailleur lors de sa réintégration.

L'employeur peut ainsi choisir de verser :

- *1° le même salaire et les mêmes avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi ;*
- *2° le salaire et les avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignment temporaire.*

[LATMP, article 180](#)

Voir la section [Conditions d'application et de validité](#)

Voir la section [Assignment temporaire avec un horaire à temps réduit](#)

Voir la section [Salaire inférieur à l'IRR à laquelle a droit le travailleur](#)

Lorsque l'assignment temporaire est mise en place conformément aux [conditions de validité](#), le travailleur est tenu de l'exécuter, sauf s'il décide de la contester. S'il omet ou refuse, sans raison valable, de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement, la CNESST peut réduire ou suspendre le versement de l'IRR.

[LATMP, article 142](#)

Voir la section [Contestation de l'assignation temporaire](#)

Voir la section [Suspension de l'IRR dans le cadre de l'assignation temporaire](#)

[Retour à la table des matières](#)

2. Assignment temporaire

2.2. Objectifs

L'assignation temporaire vise à favoriser le retour au travail prompt et durable d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle. Les nombreux [avantages](#) de l'assignation temporaire participent à la réalisation de cet objectif.

L'assignation temporaire prévue à la LATMP vise à favoriser la réadaptation du travailleur. Elle devrait lui permettre d'améliorer progressivement sa capacité de travail afin qu'il puisse reprendre son emploi ou exercer un emploi convenable.

La collaboration entre le travailleur et l'employeur ainsi que leur adhésion à la démarche sont des conditions qui favorisent la mise en place d'une assignation temporaire et la réalisation des objectifs mentionnés ci-haut.



Ces objectifs sont également recherchés lorsqu'une mesure visant le développement de la capacité du travailleur à reprendre progressivement les tâches que comporte son emploi est mise en place.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

[Retour à la table des matières](#)

2. Assignment temporaire

2.3. Avantages

Le recours à l'assignation temporaire comporte de nombreux avantages tant pour le travailleur que pour l'employeur.

L'assignation temporaire d'un travail peut :

- Contribuer à conserver la motivation du travailleur pour son emploi et son milieu de travail;
- Permettre au travailleur de maintenir son salaire et les avantages liés à son emploi;
- Favoriser l'amélioration des capacités fonctionnelles du travailleur, contribuer à réduire la durée de son incapacité et le préserver des effets néfastes de l'inactivité;
- Permettre au travailleur de développer de nouvelles compétences et de maintenir ses connaissances à jour;
- Accélérer la consolidation de la lésion du travailleur et ainsi augmenter les possibilités que le travailleur redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable chez son employeur;
- Réduire le montant des prestations imputées à l'employeur, ce qui, selon son mode de tarification à la CNESST, lui permet de diminuer le montant de ses cotisations ou le coût de la lésion professionnelle supporté par l'ensemble des employeurs de son unité de classification;
- Permettre à l'employeur de conserver l'expertise de sa main-d'œuvre au sein de son entreprise;
- Favoriser le maintien de la cohésion des équipes de travail grâce à la présence dans le milieu de travail de tous les travailleurs;
- Permettre au travailleur de réaliser des tâches productives pour le bénéfice de l'entreprise et qui ont peut-être été négligées par manque de temps;
- Démontrer aux collègues du travailleur que l'employeur se soucie de garder son personnel, ce qui contribue à une bonne ambiance de travail;
- Contribuer à réduire les coûts du régime de santé et de sécurité du travail.



La mise en place d'une mesure visant le développement de la capacité du travailleur à reprendre progressivement les tâches que comporte son emploi permet aussi au travailleur et à l'employeur de bénéficier de certains de ces avantages.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

[Retour à la table des matières](#)

2. Assignment temporaire

2.4. Distinction entre l'assignment temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires

2.4.1 La mesure de reprise graduelle des tâches

La reprise graduelle des tâches partage les mêmes objectifs que l'assignment temporaire, c'est-à-dire de favoriser la réadaptation du travailleur et son prompt retour au travail en plus de prévenir l'incapacité chronique. Cette mesure est cependant proposée par la CNESST, et non par l'employeur.

Voir la section [Objectifs](#)

Tout comme l'assignment temporaire, la reprise graduelle des tâches consiste en un travail adapté à la capacité fonctionnelle du travailleur. Cette mesure vise à optimiser les capacités spécifiques reliées aux tâches de l'emploi du travailleur ou d'un emploi équivalent chez l'employeur, en utilisant le milieu réel de travail.

[Voir la politique 4.02 : L'octroi des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle](#)

[Voir la politique 4.04 : Les mesures de réadaptation additionnelles](#)

La reprise graduelle des tâches doit être préalablement soumise au professionnel de la santé qui a charge du travailleur afin d'obtenir son approbation, car celle-ci pourrait avoir un effet sur l'état de santé physique ou psychique du travailleur et être incompatible avec le plan de traitement.

La réalisation d'une mesure ne doit pas empêcher l'employeur d'assigner temporairement un travail au travailleur. Si une mesure compromet l'assignment temporaire, elle doit être interrompue.

[LATMP, article 145](#)

[LATMP, article 145.2](#)

[LATMP, article 145.4](#)

[LATMP, article 145.5](#)

Les modalités de versement du [salaire et des avantages](#) au travailleur qui a droit à une mesure sont celles prévues lors de la mise en place d'une assignment temporaire.

[LATMP, article 180](#)

2.4.2 Autres solutions provisoires de retour au travail

Les autres solutions provisoires de retour au travail partagent les mêmes objectifs que l'assignment temporaire, c'est-à-dire de favoriser la réadaptation du travailleur et son prompt retour au travail en plus de prévenir l'incapacité chronique. Elles sont cependant convenues entre l'employeur et le travailleur, le professionnel de la santé qui a charge du travailleur n'a pas nécessairement donné son avis sur le sujet. Ces autres solutions provisoires de retour au travail ne peuvent se prolonger indéfiniment et doivent éventuellement être remplacées par une assignment temporaire.

Voir la section [Objectifs](#)

Tout comme l'assignment temporaire, les autres solutions provisoires consistent en un travail adapté à la capacité fonctionnelle du travailleur. Il peut s'agir, notamment, d'une affectation à des travaux légers ou toute autre entente de réintégration sur laquelle le travailleur et l'employeur se sont mis d'accord.

Voir la section [Nature de l'assignment temporaire](#)

Les autres solutions provisoires comportent certains avantages similaires à ceux de l'assignation temporaire ou de la mesure de reprise graduelle des tâches. Entre autres, elles contribuent à maintenir l'engagement du travailleur vis-à-vis de son emploi et de son milieu de travail et constituent un excellent outil pour la gestion de la santé et de la sécurité dans une entreprise. Voir la section [Avantages](#)

Toutefois, les autres solutions provisoires de retour au travail se distinguent de l'assignation temporaire principalement par le fait qu'elles ne sont pas mises en place en vertu des articles [179](#) et [180](#) LATMP. De ce fait, il importe de prendre en compte que dans le contexte informel des autres solutions provisoires :

- Le professionnel de la santé qui a charge ne se prononce pas nécessairement sur la conformité des tâches auxquelles est affecté le travailleur avec les trois critères de [l'article 179 LATMP](#);
- Le travailleur ne peut se prévaloir des modalités de contestation prévues aux articles [37](#) à [37.3](#) LSST;
- L'article 180 LATMP ne peut soutenir la plainte d'un travailleur soumise en vertu de [l'article 32 LATMP](#) à propos du versement du salaire et des avantages liés à l'emploi qu'il occupait;
- L'employeur ne peut choisir l'une des options salariales prévues à [l'article 180 LATMP](#);
- L'employeur ne peut demander à la CNESST de suspendre l'IRR du travailleur en vertu de [l'article 142 LATMP](#), lorsque celui-ci omet ou refuse de faire le travail auquel son employeur l'a affecté.

En somme, l'employeur et le travailleur n'ont aucun recours légal pour faire respecter l'application d'une autre solution provisoire de retour au travail. Ce faisant, celle-ci prend la forme d'une entente mutuelle pour laquelle l'accord des parties est indispensable.

En pratique, la CNESST constate que les autres solutions provisoires de retour au travail sont mises en place dans diverses situations, notamment :

- Lorsque l'employeur et le travailleur s'entendent d'emblée sur les tâches et l'horaire de travail de la solution provisoire;
- Lorsque le professionnel de la santé qui a charge suggère dans un rapport médical que le travailleur soit affecté, par exemple, à des travaux légers;
- Lorsque le professionnel de la santé inscrit son avis sur le formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) au sujet du travail proposé par l'employeur, mais en omettant de se prononcer sur les trois critères de [l'article 179 LATMP](#).

Cependant, la CNESST recommande de convertir la solution provisoire en assignation temporaire conformément aux dispositions prévues à la LATMP.

Voir la section [Conditions d'application et de validité](#)

De plus, puisque le versement du salaire et des avantages liés à l'emploi du travailleur est prévu à [l'article 180 LATMP](#) dans le cadre de la mise en place d'une assignation temporaire, lors d'une autre solution provisoire, l'employeur n'est pas tenu de verser au travailleur davantage que le salaire correspondant aux heures travaillées. La CNESST verse alors au travailleur le montant de Cadre de référence sur l'assignation temporaire

l'IRR correspondant aux jours ou aux heures non travaillés et pour lesquelles il n'a pas reçu de salaire.

Il peut arriver que l'employeur ne verse aucun salaire au travailleur et que la CNESST lui verse le montant complet de l'IRR à laquelle il a droit. Cette situation devrait être transitoire et favoriser la mise en place d'une assignation temporaire ou d'une mesure de reprise graduelle des tâches propice à la réadaptation du travailleur.

Lorsque l'employeur désire verser le salaire complet du travailleur et les avantages liés à l'emploi comme le prévoit [l'article 180 LATMP](#), la CNESST recommande la mise en place d'une assignation temporaire qui respecte les conditions de validité.

Voir la section [Salaire et avantages liés à l'emploi](#)

Voir aussi les fiches de la Banque de connaissances :

[Calcul du revenu net tiré d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit pour la réduction de l'IRR \(fiche S00266\)](#)

[Calcul du revenu net pour un travailleur de la construction en assignation temporaire avec un horaire à temps réduit \(fiche R00631\)](#)

[Traitement informatique pour l'assignation temporaire \(fiche S00775\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

3. Principes

3.1. Contexte organisationnel des entreprises

Au sein d'une entreprise, la gestion de la santé et de la sécurité du travail et des dossiers de lésion professionnelle peut être influencée par le contexte organisationnel, notamment par la taille de l'entreprise, les ressources dont elle dispose pour assurer son fonctionnement, son adhésion à une mutuelle de prévention et la présence d'une organisation syndicale.

Par exemple, lorsqu'un syndicat participe au contexte organisationnel d'une entreprise, il arrive que les modalités de mise en place de l'assignation temporaire (salaire, conditions de travail, etc.) soient déterminées par la convention collective. Lorsqu'elles sont avantageuses pour le travailleur, ces modalités s'ajoutent à ce que prévoit la LATMP.

La gestion de la santé et de la sécurité du personnel est une responsabilité qui appartient à toutes les entreprises, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites et qu'il y ait présence ou non d'un syndicat ou d'une mutuelle. Ainsi, la CNESST constate que, outre la comptabilité, la formation de la main-d'œuvre, la production et la compétition, les entreprises investissent des ressources financières pour administrer les dossiers de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle.

La CNESST constate aussi que les grandes et très grandes entreprises, ainsi que plusieurs moyennes entreprises, tentent d'améliorer l'efficacité avec laquelle elles réalisent cette tâche, par exemple, en centralisant la gestion de ces dossiers de travailleurs ou encore en ayant recours plus systématiquement à l'assignation temporaire. En effet, cette pratique leur permet de réduire le montant des prestations qui leur sont imputées par la CNESST à la suite d'une lésion professionnelle et ainsi, réduire l'effet de cette lésion sur leurs primes d'assurance. Les grandes et moyennes entreprises, de même que celles regroupées en mutuelles de prévention, recourent d'ailleurs davantage à l'assignation temporaire que les petites entreprises.

En raison de leur contexte organisationnel, les PME (et surtout les petites entreprises) sont moins susceptibles d'avoir recours à l'assignation temporaire afin de réduire les sommes imputées à leur dossier et de prévenir la chronicité des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle. Cependant, la CNESST a un rôle à jouer pour favoriser l'utilisation de l'assignation temporaire dans l'ensemble des entreprises en personnalisant son approche selon la taille de celles-ci. D'ailleurs, la CNESST rend disponibles différents outils de référence pour les employeurs afin de les sensibiliser aux avantages financiers de l'assignation temporaire et les supporter dans sa mise en place :

- [Politique 3.06 : L'assignation temporaire](#)
- [Présentation de l'assignation temporaire à l'intention de l'employeur \(site Web\)](#)
- [Dépliant sur l'assignation temporaire](#)
- [Formulaire : Assignation temporaire d'un travail](#)
- [Guide : Ce que vous devez savoir sur les mutuelles de prévention](#)
- Documents sur l'approche personnalisée de la promotion et de la mise en place de l'assignation temporaire
 - o [Schéma : Promotion et mise en place de l'assignation temporaire](#)
 - o [Tableau : Promotion et mise en place de l'assignation temporaire, soutenir l'employeur dans la mise en place de l'assignation temporaire](#)

[Retour à la table des matières](#)

3. Principes

3.2. Mode de tarification de l'employeur

La CNESST détermine par règlement le mode de tarification utilisé pour cotiser les employeurs. En fonction de son mode de tarification, la performance en santé et sécurité au travail de l'employeur a une influence plus ou moins grande sur sa cotisation. Plus cette influence est grande, plus il est possible de faire valoir des arguments financiers auprès de l'employeur afin de le convaincre de mettre en place une assignation temporaire.

L'assignation temporaire comporte deux principaux avantages financiers permettant à l'employeur de diminuer les sommes imputées à son dossier :

- Elle interrompt ou limite les versements d'IRR;
- Elle limite les conséquences de la lésion professionnelle, la durée de l'incapacité du travailleur et donc la période au cours de laquelle il a droit à l'IRR.

Les arguments financiers permettent de faire ressortir l'impact financier de la lésion sur la cotisation de l'employeur et peuvent servir à soutenir l'ensemble de l'argumentaire afin de convaincre l'employeur d'assigner temporairement un travail au travailleur incapable d'exercer son emploi.

Pour faire valoir de tels arguments, il est recommandé d'élaborer une stratégie d'intervention auprès de l'employeur et de faire appel à l'expertise du conseiller en relations avec les employeurs. Ce dernier est en mesure d'estimer la marge de manœuvre financière d'un dossier selon les différents scénarios de retour au travail et la mise en œuvre ou non d'une assignation temporaire. Cette collaboration est essentielle à l'établissement d'un plan d'action pour intervenir auprès de l'employeur.

Toutes les informations concernant le mode de tarification de l'employeur et le taux de cotisation qui lui est applicable sont indiquées dans la pièce « Portrait de l'employeur » du Navigateur.

Pour des précisions concernant le mode de tarification de l'employeur et l'argumentaire financier pour favoriser le recours à l'assignation temporaire, se référer au conseiller en relations avec les employeurs.

Voir le dépliant [Parlons assurance](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.2. Mode de tarification de l'employeur

3.2.1. Tarification au taux de l'unité

La tarification au taux de l'unité s'adresse généralement à la petite entreprise.

Voir [Tarification au taux de l'unité](#)

Puisque ces entreprises sont trop petites pour que la CNESST tienne compte de leur expérience spécifique en matière de santé et sécurité du travail dans l'établissement de leur taux, la CNESST leur attribue le taux de l'unité dans laquelle elles sont classifiées. La tarification au taux de l'unité favorise la stabilité du taux de prime et évite à ces employeurs de subir une hausse de taux importante en raison d'une lésion majeure portée à leur dossier.

Afin d'établir le taux de l'unité, la CNESST tient compte du risque de lésions professionnelles que comportent les activités des entreprises composant l'unité. Une unité de classification est composée d'entreprises exerçant des activités similaires et comportant à peu près les mêmes risques. Pour établir ce risque, les coûts des lésions professionnelles imputées aux entreprises composant l'unité sont pris en compte. Ainsi, lorsque survient une lésion professionnelle, son coût est supporté par l'ensemble des employeurs composant l'unité.

Par exemple, les employeurs exerçant des activités de peinture en atelier de produits métalliques et ceux exerçant des activités de placage et traitement thermique des métaux en atelier sont classés dans l'unité de tarification 36080. Ce groupe d'employeurs supporte ensemble les coûts des lésions professionnelles survenues dans les entreprises qui font partie de l'unité.

Voir la [Table des taux](#)

Le taux de l'unité sert à déterminer le montant des versements périodiques que l'employeur doit verser pour acquitter le paiement de sa prime d'assurance à la CNESST.

[Retour à la table des matières](#)

3.2.1. Tarification au taux de l'unité

3.2.1.1. Argumentaire financier pour un employeur au taux de l'unité

Lorsqu'un accident se produit dans l'établissement d'un employeur qui cotise à la CNESST au taux de l'unité, le coût de la lésion est supporté par l'ensemble des employeurs composant l'unité. Un employeur au taux de l'unité a donc une faible influence sur son taux de cotisation.

Néanmoins, l'ensemble des employeurs d'une même unité peut tirer avantage des efforts de chacun pour implanter des mesures de prévention ou de retour en emploi et de l'amélioration de leurs performances en matière de santé et sécurité du travail. Ainsi, plus il y a d'employeurs d'une même unité qui ont recours à l'assignation temporaire, plus l'ensemble de ces employeurs peut bénéficier de la réduction des coûts des lésions qui leur sont imputés.

Voir [Moyens de réduire la prime](#)

Il arrive aussi qu'un employeur au taux de l'unité devienne assujéti au taux personnalisé. Les lésions professionnelles imputées à son dossier auront alors un impact plus direct sur sa cotisation. Un employeur sur le point de changer de mode de tarification peut être plus susceptible de reconnaître les avantages financiers de l'assignation temporaire.

Voir la section [Argumentaire financier pour un employeur au taux personnalisé](#)

Un employeur au taux de l'unité peut également avoir accès au taux personnalisé en joignant une mutuelle de prévention et ainsi accroître son influence sur son taux de cotisation.

Voir la section [Argumentaire financier pour un employeur membre d'une mutuelle](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.2. Mode de tarification de l'employeur

3.2.2. Tarification au taux personnalisé

La tarification au taux personnalisé s'adresse généralement aux moyennes et grandes entreprises.

Voir [Tarification au taux personnalisé](#)

Contrairement au taux de l'unité, qui tient compte uniquement de l'expérience des employeurs de l'unité, le taux personnalisé tient compte à la fois :

- De l'expérience des employeurs de l'unité et;
- De l'expérience spécifique de l'employeur ou, s'il y a lieu, de l'expérience de tous les membres de la mutuelle de prévention.

Parmi l'ensemble des employeurs qui cotisent à la CNESST, les employeurs au taux personnalisé sont ceux auprès desquels les interventions de sensibilisation aux avantages financiers de l'assignation temporaire peuvent s'avérer les plus pertinentes et efficaces. En effet, l'intervention de la CNESST est souvent à propos dans ce contexte, puisque ces employeurs ont une influence directe sur leur cotisation, mais n'ont pas toujours la structure et les ressources disponibles pour gérer efficacement leurs dossiers de lésions professionnelles.

[Retour à la table des matières](#)

3.2.2. Tarification au taux personnalisé

3.2.2.1. Coût d'indemnisation des lésions professionnelles

Le montant de la cotisation de l'employeur au taux personnalisé, c'est-à-dire la prime annuelle qu'il devra déboursier pour son assurance à la CNESST, est influencé par le coût d'indemnisation engendré par les lésions professionnelles survenues dans son entreprise. Le coût d'indemnisation est une estimation des sommes nécessaires pour payer l'ensemble des prestations et indemnités associées à une lésion professionnelle.

Pour chaque lésion professionnelle, la CNESST ajoute une estimation des coûts futurs au montant des prestations et des indemnités associées à la lésion. Cela s'effectue en fonction de la durée de l'IRR déjà versée au travailleur. Plus la période de versement de l'IRR est longue, plus les coûts futurs ajoutés seront élevés et donc plus le coût d'indemnisation sera élevé.

Le coût d'indemnisation permet ainsi de mieux estimer les coûts de réparation des lésions professionnelles et de mieux reconnaître la gravité relative des lésions inscrites au dossier de l'employeur par rapport à celles qui figurent dans les dossiers des employeurs classés dans la même unité.

Toutefois, un mécanisme d'assurance est appliqué pour limiter le coût d'indemnisation de chaque lésion. Cela permet à l'employeur d'éviter de trop grandes variations de son taux personnalisé lorsque surviennent des lésions majeures. En raison de ce mécanisme, lorsque l'IRR se poursuit sans être réduite ou interrompue, il ne faut généralement que deux ans pour que le coût d'une lésion atteigne le montant maximum considéré dans l'établissement du taux personnalisé. Une intervention le plus tôt possible après la lésion est donc essentielle pour pouvoir utiliser des arguments financiers afin de convaincre l'employeur de mettre en place une assignation temporaire.

[Retour à la table des matières](#)

3.2.2. Tarification au taux personnalisé

3.2.2.2. Composantes du taux personnalisé

Au-delà de l'impact financier spécifique de chaque lésion professionnelle, la détermination du taux personnalisé de l'employeur tient compte de l'expérience globale de celui-ci en matière de santé et sécurité du travail, c'est-à-dire de la fréquence et de la gravité des lésions survenues dans son entreprise, et compare cette expérience avec celle des autres employeurs exerçant les mêmes activités et appartenant à la même unité de classification.

Pour plus d'information, voir la section [Tarification au taux de l'unité](#)

Pour évaluer la performance de l'employeur en matière de lésions professionnelles et élaborer un argumentaire financier en faveur de l'assignation temporaire, il est pertinent de consulter certaines composantes du taux personnalisé, c'est-à-dire les degrés de personnalisation et les indices d'expérience de l'employeur. Ces informations sont indiquées dans la pièce « Portrait de l'employeur » du Navigateur.

Un indice d'expérience inférieur à 1 signifie que la performance de l'employeur est meilleure que celle des autres employeurs appartenant à la même unité. Un indice supérieur à 1 signifie plutôt que la performance de l'employeur en matière de lésions professionnelles est moins bonne que celle des autres. Il est alors judicieux de faire valoir à l'employeur qu'il y a place à l'amélioration de sa performance et que le recours à l'assignation temporaire est un moyen efficace pour y remédier.

Quant au degré de personnalisation, plus celui-ci est élevé en pourcentage, plus l'expérience de l'employeur en matière de lésions professionnelles a un impact important sur la détermination de son taux personnalisé. Ainsi, plus ce pourcentage est élevé, plus l'assignation temporaire représente un levier financier substantiel pour l'employeur.

Avec la collaboration du conseiller en relations avec les employeurs, il est possible d'évaluer le potentiel d'économie dont pourrait bénéficier l'employeur s'il améliorait sa performance générale en matière de lésions professionnelles et s'il avait recours à l'assignation temporaire.

[Retour à la table des matières](#)

3.2.2. Tarification au taux personnalisé

3.2.2.3. Argumentaire financier pour un employeur au taux personnalisé

En plus de prévenir davantage les risques à la santé et à la sécurité du travail et de veiller à réduire le nombre de lésions professionnelles survenant dans son entreprise, l'employeur peut aussi influencer le montant de ses cotisations en contrôlant le montant de l'IRR versée au travailleur et la durée de ces versements par le recours à l'assignation temporaire.

Effectivement, puisqu'il reçoit son salaire durant la période où il occupe un travail assigné, cela permet de réduire le montant de l'IRR versée au travailleur incapable d'exercer son emploi, de minimiser les sommes imputées au dossier de l'employeur, et donc, de réduire le coût d'indemnisation de la lésion qui sera utilisé pour le calcul de son taux de cotisation.

Voir [Moyens de réduire le taux](#)

De même, il est démontré que l'assignation temporaire peut avoir une influence sur la durée de la consolidation et de l'incapacité du travailleur. En effet, cette pratique minimise les risques de chronicité pour le travailleur et atténue les conséquences et la gravité de la lésion professionnelle. Puisque la période d'incapacité du travailleur est écourtée, les sommes imputées au dossier de l'employeur peuvent s'en trouver réduites.

De manière plus générale, en réduisant le coût d'indemnisation des lésions qui sont imputées à son dossier, l'employeur améliore sa performance en matière de lésions professionnelles par rapport aux autres employeurs exerçant les mêmes activités. Cela lui permet, par exemple, de réduire la surprime qu'il devrait payer à la CNESST ou de bénéficier d'un rabais de cotisation par rapport aux autres employeurs de son unité de classification.

Lorsque l'employeur a déjà un taux personnalisé inférieur au taux de l'unité, il peut être pertinent de lui faire valoir que le recours à l'assignation temporaire est un moyen efficace de maintenir sa position concurrentielle par rapport aux autres employeurs exerçant les mêmes activités.

[Retour à la table des matières](#)

3.2. Mode de tarification de l'employeur

3.2.3. Mutuelles de prévention

La CNESST offre aux entreprises assujetties au taux de l'unité ou au taux personnalisé la possibilité de se regrouper en mutuelle de prévention. Ces employeurs prennent alors l'engagement de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour au travail. Ils doivent veiller au maintien du lien d'emploi de leurs travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle et assurer leur retour en emploi prompt et durable.

Les employeurs membres d'une mutuelle sont tarifés collectivement selon un taux personnalisé tenant compte de leur performance commune et leurs efforts en matière de santé et de sécurité du travail.

La CNESST a le pouvoir d'exclure d'une mutuelle un employeur qui n'élabore pas, n'affiche pas et ne tient pas à jour un programme de prévention conforme à la LSST.

Voir [Mutuelles de prévention](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.2.3. Mutuelles de prévention

3.2.3.1. Argumentaire financier pour un employeur membre d'une mutuelle

L'argumentaire peut s'appuyer sur les engagements de l'employeur envers sa mutuelle de prévention. En effet, la mutuelle peut décider de ne pas renouveler un de ses membres s'il ne respecte pas les engagements en réadaptation ainsi que ses engagements en prévention. Faire valoir à l'employeur les avantages dont il a bénéficié depuis son adhésion à la mutuelle et les engagements qu'il doit assumer envers ses pairs peut être efficace.

De plus, il est possible de recourir aux mêmes arguments financiers que pour un employeur au taux personnalisé qui n'est pas membre d'une mutuelle. Effectivement, le montant de l'IRR versée au travailleur incapable d'exercer son emploi et la durée de ces versements influencent directement le taux de cotisation de l'ensemble des membres de la mutuelle.

D'une part, puisqu'il reçoit son salaire durant la période où il occupe un travail assigné, cela permet de réduire le montant de l'IRR versée au travailleur incapable d'exercer son emploi, de minimiser les sommes imputées au dossier de l'employeur, et donc, de réduire le coût d'indemnisation de la lésion qui sera utilisé pour le calcul du taux de cotisation des membres de la mutuelle.

D'autre part, il est démontré que l'assignation temporaire peut avoir une influence sur la durée de la consolidation et de l'incapacité du travailleur. En effet, cette pratique minimise les risques de chronicité pour le travailleur et atténue les conséquences et la gravité de la lésion professionnelle. Puisque la période d'incapacité du travailleur est écourtée, les sommes imputées au dossier de l'employeur et utilisées pour le calcul du taux de cotisation peuvent s'en trouver réduites.

De manière plus générale, en réduisant le coût d'indemnisation des lésions qui sont imputées à son dossier, l'employeur participe à l'amélioration de la performance de la mutuelle en matière de lésions professionnelles par rapport aux autres employeurs exerçant les mêmes activités, mais qui ne sont pas membre de la mutuelle de prévention. Cela peut permettre, par exemple, aux membres de la mutuelle de bénéficier d'un rabais de cotisation par rapport aux autres employeurs de la même unité de classification.

Voir [Moyens de réduire le taux](#)

Lorsque les membres de la mutuelle bénéficient déjà d'un taux personnalisé inférieur au taux de l'unité, il peut être pertinent de faire valoir à l'employeur que le recours à l'assignation temporaire est un moyen efficace pour aider la mutuelle à maintenir sa position concurrentielle par rapport aux autres employeurs exerçant les mêmes activités.

Ainsi, avec la collaboration du conseiller en relations avec les employeurs, il est possible de déterminer l'impact de l'assignation temporaire sur la prime des membres de la mutuelle et sur les gains possibles pour l'ensemble des partenaires. Il peut être judicieux d'amener aussi l'employeur à comparer le montant spécifique de sa cotisation actuelle avec le montant de sa cotisation s'il recourt à l'assignation temporaire.

Il peut à l'occasion s'avérer stratégique de faire appel au mandataire de la mutuelle pour inciter l'employeur à prendre des mesures concrètes favorisant la réadaptation et le retour au travail comme l'assignation temporaire. D'ailleurs, puisque le coût de la lésion imputée au dossier de l'employeur occasionne un impact financier pour l'ensemble des membres de la mutuelle, le mandataire de celle-ci est susceptible de s'impliquer dans la démarche et de solliciter le support des intervenants de la CNESST.

[Retour à la table des matières](#)

3.2. Mode de tarification de l'employeur

3.2.4. Tarification rétrospective

La tarification rétrospective s'adresse généralement à la très grande entreprise.

Voir [Tarification rétrospective des employeurs](#)

Ce mode de tarification permet d'ajuster rétrospectivement la cotisation de l'employeur en fonction de l'évolution sur quatre ans du coût des lésions professionnelles survenues au cours d'une année.

Le coût d'indemnisation d'une lésion professionnelle est calculé de la même façon que pour la tarification au taux personnalisé, c'est-à-dire en ajoutant une estimation des coûts futurs au montant des prestations et des indemnités associées à la lésion, et ce, en fonction de la durée de l'IRR déjà versée au travailleur. Ainsi, plus la période de versement de l'IRR est longue, plus les coûts futurs ajoutés seront élevés et donc plus le coût d'indemnisation sera élevé.

Voir la section [Coût d'indemnisation des lésions professionnelles](#)

Les grandes entreprises tarifées selon le mode rétrospectif assument généralement le coût de chaque lésion professionnelle imputée à leur dossier jusqu'à concurrence de la limite monétaire par lésion qu'elles ont choisie. Une limite globale tenant compte de l'ensemble des lésions imputées à leur dossier s'applique également.

En plus du coût limité de leurs lésions, ces entreprises doivent défrayer certains frais fixes et un coût d'assurance. Ce coût d'assurance sert à financer les montants qui excèdent les deux mécanismes d'assurance (la limite par lésion et la limite globale s'appliquant à l'ensemble de leur dossier). Ce coût d'assurance est inversement proportionnel à la part de risque assumé par l'employeur, c'est-à-dire que s'il fait le choix d'une limite par lésion élevée, le coût d'assurance sera plus bas que s'il choisit une limite moins élevée.

[Retour à la table des matières](#)

3.2.4. Tarification rétrospective

3.2.4.1. Argumentaire financier pour un employeur tarifié selon le mode rétrospectif

Les employeurs tarifiés selon le mode rétrospectif sont généralement favorables aux mesures soutenant le retour au travail prompt et durable, puisqu'ils disposent de structures administratives et de ressources dédiées à cet effet leur facilitant la gestion des dossiers de santé et sécurité du travail. Il demeure tout de même pertinent de s'assurer de leurs démarches.

Puisque le coût d'indemnisation des lésions survenues dans une entreprise tarifiée selon le mode rétrospectif est calculé de la même façon que pour les employeurs au taux personnalisé, il est possible de recourir aux mêmes arguments financiers que pour ces employeurs. Effectivement, un employeur tarifié selon le mode rétrospectif peut aussi influencer le montant de ses cotisations en contrôlant le montant de l'IRR versée au travailleur incapable d'exercer son emploi et la durée de ces versements par le recours à l'assignation temporaire.

D'une part, puisqu'il reçoit son salaire durant la période où il occupe un travail assigné, cela permet de réduire le montant de l'IRR versée au travailleur incapable d'exercer son emploi, de minimiser les sommes imputées au dossier de l'employeur, et donc, de réduire le coût d'indemnisation de la lésion qui sera utilisé pour le calcul de sa cotisation.

D'autre part, il est démontré que l'assignation temporaire peut avoir une influence sur la durée de la consolidation et de l'incapacité du travailleur. En effet, cette pratique minimise les risques de chronicité pour le travailleur et atténue les conséquences et la gravité de la lésion professionnelle. Puisque la période d'incapacité du travailleur est écourtée, les sommes imputées au dossier de l'employeur peuvent s'en trouver réduites.

L'estimation de l'impact de l'assignation temporaire sur la prime de l'employeur, grâce à la collaboration du conseiller en relations avec les employeurs, permet de soutenir les arguments financiers afin de convaincre l'employeur.

Il est à noter que si l'employeur a choisi une limite monétaire élevée par lésion, la conjoncture favorable pour le convaincre de mettre en place une assignation temporaire peut être de plus grande durée que pour un employeur au taux personnalisé.

[Retour à la table des matières](#)

4. Rôles et responsabilités

4.1. Employeur

[L'article 179 LATMP](#) énonce que l'employeur peut assigner temporairement un travail au travailleur en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, selon certaines conditions.

Pour mettre en place l'assignation temporaire, l'employeur :

- Détermine les tâches et la nature du travail qu'il désire assigner au travailleur;
- Propose une activité productive et cohérente avec les activités de l'entreprise;
- Idéalement prévoit une progression dans les tâches et l'horaire du travail assignés temporairement;
- Respecte le plus possible le contrat de travail habituel du travailleur;
- Dans la mesure du possible, implique le travailleur et, s'il y a lieu, le syndicat dans la démarche et obtient l'accord du travailleur à l'égard de l'assignation proposée;
- Transmet au professionnel de la santé qui a charge du travailleur l'information complète concernant l'assignation en utilisant le formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) de la CNESST;
- Obtient l'accord du professionnel de la santé avant d'amorcer l'assignation temporaire;
- Intègre le travailleur en assignation temporaire après l'obtention de l'accord du professionnel de la santé;
- Transmet rapidement à la CNESST le formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) dûment rempli par le professionnel de la santé, pour que soit ajusté le versement de l'IRR;
- Verse au travailleur qui fait le travail assigné selon son horaire régulier le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.
- Verse au travailleur qui fait le travail assigné selon un horaire à temps réduit le salaire et les avantages liés l'emploi qu'il occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer, conformément à l'option retenue au formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#).

Tout au long de l'assignation, l'employeur demeure responsable des modalités d'application de l'assignation temporaire.

[Retour à la table des matières](#)

4. Rôles et responsabilités

4.2. Travailleur

Le rôle du travailleur est essentiel au succès de l'assignation temporaire. Dès la mise en place de l'assignation temporaire et jusqu'à ce qu'elle prenne fin, le travailleur :

- Informe sans délai la CNESST de tout changement dans sa situation qui peut influencer sur un droit que lui confère la LATMP ou sur le montant d'une indemnité. Par conséquent, il est tenu d'informer rapidement la CNESST lorsqu'une assignation temporaire a été autorisée par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur;
[LATMP, article 278](#)
- Collabore avec l'employeur, le professionnel de la santé, l'intervenant de la CNESST et, s'il y a lieu, avec la ressource externe (ex. : ergothérapeute);
- Se conforme aux tâches et à l'horaire de travail autorisés par le professionnel de la santé;
- Informe sans délai la CNESST, lorsque l'assignation temporaire est modifiée sans l'accord du professionnel de la santé;
- Informe rapidement l'employeur, la CNESST et, si nécessaire, le professionnel de la santé, lorsque les modalités de l'assignation ne sont pas respectées;
- Lorsqu'il refuse de se présenter au travail assigné autorisé par le professionnel de la santé, informe sans délai la CNESST et l'employeur;



S'il ne s'agit pas d'une assignation temporaire de travail valide en vertu des dispositions de la LATMP, mais plutôt d'une autre solution provisoire de retour au travail, le travailleur et l'employeur doivent au préalable s'entendre sur les modalités d'application de cette démarche.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

[Retour à la table des matières](#)

4. Rôles et responsabilités

4.3. Professionnel de la santé qui a charge

L'accord du professionnel de la santé qui a charge du travailleur est un prérequis pour la mise en place d'une assignation temporaire. Le professionnel de la santé :

- Prend connaissance du formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) qui lui a été acheminé par l'employeur;
- Évalue la première proposition d'assignation temporaire soumise par l'employeur et valide si elle respecte les trois critères prévus à [l'article 179 LATMP](#);
- En cas de refus de la première proposition, évalue la seconde proposition d'assignation temporaire pouvant être présentée par l'employeur et valide si elle respecte les trois critères prévus à [l'article 179 LATMP](#);
- Au besoin, rencontre le travailleur afin de bien évaluer la première ou, le cas échéant, la deuxième proposition d'assignation temporaire de l'employeur;
- Remplit les sections réservées au professionnel de la santé du formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) de la CNESST, y compris la section où il doit fournir des renseignements sur les limitations fonctionnelles temporaires du travailleur;
- Se prononce lorsque des modifications ou une prolongation sont proposées après la mise en place initiale de l'assignation.

Voir aussi :

[Accord du professionnel de la santé qui a charge](#)

[Contestation de l'assignation temporaire](#)

[Impossibilité de contestation de l'avis du professionnel de la santé qui a charge par l'employeur](#)

[Retour à la table des matières](#)

5. Conditions d'application et de validité

L'assignation temporaire doit respecter les conditions de validités suivantes :

1. Le travail assigné doit être autorisé par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur et être conforme aux critères énoncés par [l'article 179 LATMP](#);
Voir la section [Accord du professionnel de la santé qui a charge](#)
2. Un lien d'emploi doit exister entre le travailleur et l'employeur;
Voir la section [Contrat de travail](#)
3. Le travail assigné doit être constitué de tâches de travail réellement productives et doit être disponible pour que le travailleur l'exerce;
Voir la section [Nature de l'assignation temporaire](#)
4. Lorsque le travail assigné respecte l'horaire habituel du travailleur, l'employeur doit lui verser le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait au moment de la lésion professionnelle. Si le travail assigné est réalisé avec un horaire à temps réduit, l'employeur verse au travailleur le salaire et les avantages liés à l'emploi, conformément à l'option salariale qu'il a indiquée au formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#).
Voir la section [Salaire et avantages liés à l'emploi](#)
Voir le formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#)

Voir chacune de ces sections pour connaître les diverses modalités d'application de l'assignation temporaire.

Voir aussi la section [Période pour effectuer une assignation temporaire](#)

[Retour à la table des matières](#)

5. Conditions d'application et de validité

5.1. Accord du professionnel de la santé qui a charge

L'accord du professionnel de la santé qui a charge du travailleur est une condition de validité pour toute assignation temporaire. Si le professionnel de la santé n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) de la CNESST, l'employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur.

Le professionnel de la santé doit s'assurer que le travail assigné respecte les trois critères énumérés à [l'article 179 LATMP](#).

Voir la section [Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge](#)

L'employeur doit donc préciser au professionnel de la santé quel travail il entend assigner au travailleur et les conditions d'exécution de ce travail. Il peut, au choix, présenter au professionnel de la santé une ou deux propositions d'assignation temporaire sur un même formulaire.

Le professionnel de la santé inscrit sur le formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion. L'obtention des limitations fonctionnelles temporaires physiques ou psychiques du travailleur permettra éventuellement à l'employeur d'ajuster son offre d'assignation temporaire en fonction de celles-ci.

Il doit exister une relation entre les limitations fonctionnelles temporaires retenues par le professionnel de la santé et le diagnostic accepté par la CNESST. Néanmoins, rien n'empêche le professionnel de la santé d'émettre une limitation fonctionnelle d'une nature différente du diagnostic retenu, s'il est d'avis qu'elle doit être respectée afin de limiter l'exposition du travailleur à un danger pour sa santé et sa sécurité au travail.

Le professionnel de la santé donne prioritairement son avis sur la première proposition d'assignation temporaire, en prenant connaissance des informations suivantes : titre de l'emploi, nature du travail et des tâches proposées. Le professionnel de la santé est aussi informé si l'horaire de l'assignation proposée diffère de celui prévu au contrat de travail du travailleur (ex. nombre d'heures travaillées, nombre de jours par semaine, jours consécutifs ou non).

Lorsqu'il autorise la première proposition d'assignation temporaire, le professionnel de la santé n'a pas à donner son avis sur la seconde proposition de l'employeur. S'il refuse la première proposition, il indique cependant quelle limitation fonctionnelle temporaire n'est pas respectée par l'assignation temporaire proposée, et en quoi. Le professionnel de la santé donne ensuite son avis sur la deuxième proposition, s'il y a lieu.

Enfin, le professionnel de la santé ne peut remplir le formulaire prescrit par la CNESST en l'absence d'une demande préalable de l'employeur.

[LATMP, article 179](#)

Voir les sections réservées au professionnel de la santé du formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#)



Une assignation temporaire demeure valide au-delà de la période autorisée par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur, si ce dernier en autorise la poursuite, par exemple, dans un rapport médical.

Un rapport médical dans lequel le professionnel de la santé indique « travaux légers » n'équivaut pas à une autorisation en bonne et due forme, mais constitue une opportunité à saisir pour

intervenir auprès de l'employeur et du travailleur et promouvoir la mise en place d'une assignation temporaire.

Voir la section [Rôles et responsabilités](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1. Accord du professionnel de la santé qui a charge

5.1.1. Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge

[L'article 179 LATMP](#) prévoit trois critères au regard desquels le professionnel de la santé qui a charge du travailleur doit analyser l'assignation temporaire proposée par l'employeur et en vérifier la validité. Le professionnel de la santé donne son accord à la mise en place de l'assignation seulement si ce travail remplit les trois critères. Il doit être d'avis que :

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

Pour que le professionnel de la santé puisse se prononcer sur les conditions énoncées par la LATMP, l'employeur doit idéalement fournir une description détaillée du travail qu'il entend assigner au travailleur en indiquant :

- les tâches et ce qu'elles impliquent (positions, mouvements, fréquence et amplitude du corps);
- la charge de travail et le poids des objets à manipuler;
- les conditions et l'environnement de travail; etc.

[Retour à la table des matières](#)

5.1.1. Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge

5.1.1.1. Travailleur raisonnablement en mesure d'accomplir le travail

Le professionnel de la santé qui a charge du travailleur doit être d'avis que le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir l'assignation temporaire qui est proposée par l'employeur. Dans son analyse, le professionnel de la santé doit tenir compte des conséquences de la lésion professionnelle du travailleur qui sont connues au moment de la demande, de même que de la description détaillée du travail fournie par l'employeur.

Ce critère de [l'article 179 LATMP](#) ne réfère pas uniquement aux conséquences de la lésion professionnelle. Le professionnel de la santé peut tenir compte, notamment, de la condition personnelle du travailleur ou de sa formation professionnelle et conclure qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir le travail.

[Retour à la table des matières](#)

5.1.1. Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge

5.1.1.2. Travail sans danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur

Le professionnel de la santé qui a charge doit être d'avis que l'assignation temporaire proposée par l'employeur ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique du travailleur compte tenu de sa lésion professionnelle. Ainsi, en plus de vérifier si le travailleur est apte à exercer le travail proposé, le professionnel de la santé doit s'assurer que l'assignation ne représente aucun danger pour le travailleur.

[Retour à la table des matières](#)

5.1.1. Critères d'analyse pour l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge

5.1.1.3. Travail favorable à la réadaptation du travailleur

Pour donner son accord à la mise en place de l'assignation temporaire, le professionnel de la santé qui a charge doit être d'avis que ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Une assignation temporaire est favorable à la réadaptation lorsqu'elle permet au travailleur de se maintenir actif physiquement et professionnellement et d'exercer son autonomie fonctionnelle.

[Retour à la table des matières](#)

5.1. Accord du professionnel de la santé qui a charge

5.1.2. Formulaire Assignment temporaire d'un travail

[L'article 179 LATMP](#) prévoit que l'employeur doit utiliser le formulaire prescrit par la CNESST lorsqu'il souhaite mettre en place une assignment temporaire.

Voir le formulaire [Assignment temporaire d'un travail](#)

Ce formulaire permet à l'employeur de décrire une ou un maximum de deux propositions d'assignment temporaire, en indiquant :

- o les tâches et la description de ce qu'elles impliquent (positions, mouvements, fréquence et amplitude du corps);
- o la charge de travail et le poids des objets à manipuler;
- o les conditions et l'environnement de travail;
- o l'option choisie pour le versement du salaire et des avantages lorsque le travail assigné comporte un horaire à temps réduit.

Le formulaire permet au professionnel de la santé qui a charge du travailleur :

- o d'analyser rapidement la ou les deux propositions d'assignment temporaire de l'employeur et de se prononcer sur les trois points de [l'article 179 LATMP](#);
- o de connaître la durée prévue de l'assignment temporaire;
- o d'établir une entente claire entre l'employeur et le travailleur à propos des modalités d'exercice du travail assigné temporairement;
- o de faire connaître les limitations fonctionnelles temporaires du travailleur à respecter dans le cadre de l'assignment temporaire.

Sans l'autorisation du professionnel de la santé, l'assignment temporaire n'est pas valide en vertu de la LATMP et le travailleur n'est pas tenu d'occuper le travail proposé par l'employeur.

Voir la section [Accord du professionnel de la santé qui a charge](#)

L'utilisation de ce formulaire assure un meilleur encadrement et facilite le processus d'assignment temporaire. Le formulaire peut être rempli de façon interactive par l'employeur inscrit aux services en ligne *Mon Espace CNESST*. L'employeur a aussi accès au formulaire (version PDF statique pour impression) au site Web de la CNESST. Une version imprimée du formulaire est enfin disponible sur demande.

 Le professionnel de la santé (médecin) qui remplit le formulaire [Assignment temporaire d'un travail](#) soumis par l'employeur peut utiliser le code 9971 pour se faire rembourser par la RAMQ selon le tarif négocié avec les Fédérations de médecins (FMOQ et FMSQ) et inscrit à l'entente sur les services médico-administratifs CSST-RAMQ.

Les tarifs pour les autres professionnels de la santé seront disponibles ultérieurement.

Lorsque l'employeur utilise un autre document que le formulaire de la CNESST, l'assignment temporaire n'est pas réputée valide à moins que le document contienne toutes les informations prévues au formulaire de la CNESST, y compris l'avis favorable du professionnel de la santé et les renseignements sur les limitations fonctionnelles temporaires du travailleur ainsi que le choix d'option salariale de l'employeur.

[Retour à la table des matières](#)

5. Conditions d'application et de validité

5.2. Contrat de travail

[L'article 179 LATMP](#) prévoit que l'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier. Par conséquent, pour qu'une assignation temporaire soit valide, il doit exister un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur et ce lien doit avoir cours pendant toute la durée de l'assignation temporaire.

Ainsi, lorsque l'employeur et le travailleur ne sont pas liés par un contrat de travail ou lorsque ce lien est rompu, il ne peut y avoir d'assignation temporaire. Puisqu'il n'existe aucun contrat de travail, l'assignation temporaire est impossible lorsque, par exemple :

- Le travailleur est un travailleur autonome visé par [l'article 9 LATMP](#);
- Le travailleur est un étudiant en stage non rémunéré ([article 10 LATMP](#));
- Le travailleur est un travailleur considéré à l'emploi du gouvernement en vertu de [l'article 11 LATMP](#). Cet article vise, entre autres, les personnes qui exécutent des travaux compensatoires;
- Le travailleur est une personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* ([article 12 LATMP](#));
- Le travailleur assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie ([article 12.01.1](#));
- Le travailleur est incarcéré ([article 12.1 LATMP](#));
- Le travailleur est un bénévole ([article 13 LATMP](#));
- Le travailleur est visé dans une entente en vertu de [l'article 16 LATMP](#);
- Le travailleur est une personne inscrite à la Commission en vertu de [l'article 18 LATMP](#), soit un travailleur autonome, un domestique, un employeur ou un dirigeant d'une personne morale;
- Le travailleur est un pompier volontaire bénévole;
- Le travailleur est sans emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle;
- L'employeur propose une assignation temporaire au travailleur qui subit une RRA alors qu'il n'est plus à l'emploi de cet employeur;
- Il y a rupture du lien d'emploi par la retraite, le congédiement, le licenciement, la démission ou la fin du contrat de travail à durée déterminée.

De même, le travailleur n'a pas l'obligation d'effectuer un travail assigné durant une période de l'année où son contrat de travail ne prévoit pas qu'il ait à offrir une prestation de travail. Par exemple, pour les enseignants dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail uniquement pendant la période scolaire, l'assignation temporaire serait possible exclusivement durant cette période.

[Retour à la table des matières](#)

5.2. Contrat de travail

5.2.1. Assignment temporaire dans un autre établissement de l'employeur

Un employeur peut mettre en place une assignment temporaire dans un autre de ses établissements, si le contrat de travail le permet spécifiquement ou implicitement ou si le travailleur est d'accord.

L'employeur qui souhaite assigner temporairement un travail dans un autre de ses établissements devrait considérer certains éléments, notamment :

- L'opinion du professionnel de la santé qui a charge lorsque le lieu de travail proposé pourrait avoir une incidence sur la lésion professionnelle ou sur la condition psychologique du travailleur;
- L'opinion du travailleur lorsque le lieu de travail de l'assignment temporaire est difficile d'accès ou très éloigné du lieu de travail habituel du travailleur. Les moyens nécessaires pour favoriser l'assignment (ex. : défrayer le coût supplémentaire de déplacement, s'il y a lieu) pourraient être mis en place par l'employeur.

Par ailleurs, si le contrat de travail le prévoit, une assignment temporaire peut être mise en place dans un établissement appartenant à un autre employeur que celui chez qui s'est produite la lésion professionnelle.

L'employeur demeure responsable des conditions d'exercice de l'assignment temporaire telles qu'elles ont été autorisées par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur.

[LATMP, article 179](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.2. Contrat de travail

5.2.2. Assignment temporaire du travailleur incapable d'exercer plus d'un emploi

Selon [l'article 2 LATMP](#), un employeur est « une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement ».

[L'article 179 LATMP](#) s'adresse spécifiquement à l'employeur du travailleur victime d'une lésion professionnelle et lui permet d'assigner temporairement un travail au travailleur.

Les dispositions sur l'assignment temporaire concernent uniquement l'employeur imputé des coûts de la lésion professionnelle. Néanmoins, lorsque le travailleur est incapable d'occuper son autre emploi à cause de la lésion professionnelle, l'employeur non imputé peut mettre en place une [autre solution provisoire de retour au travail](#) si le travailleur est d'accord.

[Retour à la table des matières](#)

5.2. Contrat de travail

5.2.3. Travailleur qui subit une RRA alors qu'il n'est plus à l'emploi de l'employeur imputé des coûts de la lésion professionnelle

Selon [l'article 2 LATMP](#), un employeur est « une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement ».

[L'article 179 LATMP](#) s'adresse spécifiquement à l'employeur du travailleur victime d'une lésion professionnelle et lui permet d'assigner temporairement un travail au travailleur.

Les dispositions sur l'assignation temporaire concernent uniquement l'employeur imputé des coûts de la lésion professionnelle. Néanmoins, lorsqu'un travailleur subit une RRA alors qu'il occupe un autre emploi et qu'il n'est plus à l'emploi de l'employeur chez qui a eu lieu l'événement d'origine, l'employeur non imputé peut mettre en place une [autre solution provisoire de retour au travail](#) si le travailleur est d'accord.

[Retour à la table des matières](#)

5.2. Contrat de travail

5.2.4. Situation particulière : Travailleurs étrangers temporaires

La majorité des travailleurs étrangers temporaires ont besoin d'un permis de travail pour travailler au Canada. La validité du permis peut être assujettie à diverses conditions :

- l'employeur;
- la profession;
- le lieu d'emploi;
- la période pendant laquelle le travailleur est autorisé à travailler.

L'assignation temporaire proposée par l'employeur doit respecter ces conditions. Il en va de même pour la date d'échéance du permis de travail qui doit être prise en compte dans la mise en œuvre de l'assignation temporaire.

Voir la section 3.2.4 Le permis de travail du [Guide dossiers hors Québec](#)

Si son permis de travail est échu, mais qu'il a soumis une demande de renouvellement avant la date d'échéance, le travailleur étranger temporaire conserve le droit de travailler. Par contre, si le renouvellement est refusé, il ne peut plus y avoir d'assignation temporaire. La CNESST reprend alors le versement de l'IRR.



En vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* du gouvernement fédéral, certains travailleurs sont exemptés de l'obligation de détenir un permis de travail pour exercer leur emploi au Canada. Il appartient au travailleur ou à son employeur de démontrer cette exemption.

Lorsque l'assignation temporaire est possible, les modalités d'application pour un travailleur étranger temporaire sont les mêmes que pour les autres travailleurs.

[Retour à la table des matières](#)

5. Conditions d'application et de validité

5.3. Nature de l'assignation temporaire

La CNESST recommande que les modalités de l'assignation temporaire se rapprochent le plus possible de celles prévues au contrat de travail, afin de respecter la réalité professionnelle et l'équilibre de vie du travailleur et favoriser son retour au travail. Ainsi, pour mettre en œuvre une assignation temporaire dont les modalités diffèrent grandement de celles prévues au contrat de travail, il est recommandé d'obtenir l'accord du travailleur.

Les tâches du travail assigné doivent être adaptées à la capacité résiduelle du travailleur.

L'assignation temporaire peut prendre différentes formes. Il peut s'agir, notamment :

- D'un autre emploi existant dans l'entreprise;
- D'un emploi constitué d'un ensemble de tâches normalement exécuté à différents postes de travail;
- D'un emploi créé à partir d'un ensemble de nouvelles tâches productives pour l'entreprise;
- D'un poste de travail déjà existant, mais ajusté à la situation du travailleur, entre autres, par le retrait, l'ajout ou la modification d'une ou de quelques tâches;
- De l'emploi du travailleur adapté à ses capacités fonctionnelles.

Le travail assigné peut correspondre à l'emploi que le travailleur occupait au moment de la lésion, à condition qu'il soit modifié. L'emploi du travailleur peut être modifié de différentes façons, par exemple :

- En diminuant le nombre de tâches à accomplir ou l'horaire de travail;
- En ajustant la charge, le rythme ou l'intensité du travail.

L'assignation temporaire est un levier important permettant au travailleur de retrouver progressivement sa capacité de travail. L'horaire de travail peut être à temps plein ou à temps réduit. Étant d'une durée limitée, l'assignation temporaire devrait amener le travailleur à reprendre son emploi ou à exercer un emploi convenable. Ainsi, avec l'accord du professionnel de la santé qui a charge, les exigences du travail assigné devraient progresser avec le temps.

[Retour à la table des matières](#)

. Conditions d'application et de validité

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

[L'article 180 LATMP](#) prévoit que 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.

L'assignation temporaire du travailleur peut cependant comporter un nombre d'heures inférieur à celui qu'il fournit habituellement dans le cadre de son emploi, c'est-à-dire un horaire à temps réduit. Dans ce cas, l'employeur indique sur le formulaire d'assignation temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire au travailleur, parmi les suivantes :

1° le même salaire et les mêmes avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi;

2° le salaire et les avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire.

S'il retient la première option, l'employeur reprend le versement complet du salaire et des avantages habituels du travailleur et ce dernier ne reçoit pas d'indemnité de remplacement du revenu.

Lorsque l'employeur choisit la seconde option, la CNESST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il a droit et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

Voir la section [Assignation temporaire avec un horaire à temps réduit](#)

Voir la section [Salaire inférieur à l'IRR à laquelle a droit le travailleur](#)

Dans le cas où des prestations ont été versées en trop, voir la [politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#).

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.1. Paiement des 14 premiers jours

Le travailleur qui devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle a droit de recevoir de son employeur 90 % de son salaire net pendant les 14 premiers jours complets suivant le début de cette incapacité.

[LATMP, article 60](#)

Voir la [politique 2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Voir la section 3.4.2. 14 premiers jours d'incapacité — Paiement par l'employeur (article 60 LATMP) du [Guide IRR](#)

Lorsque l'assignation temporaire est mise en place pendant les 14 premiers jours d'incapacité du travailleur, l'employeur doit quand même verser au travailleur son salaire en vertu de [l'article 180 LATMP](#).

Lorsque le travailleur conteste l'assignation temporaire, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur et il conserve le droit de recevoir l'IRR. Si la contestation survient pendant les 14 premiers jours, l'employeur doit verser au travailleur son salaire en vertu de l'article 60 LATMP durant cette période.

Pour plus d'information, voir la section [Versement de l'IRR pendant la contestation](#).

Voir la section [Contestation de l'assignation temporaire](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.1. Paiement des 14 premiers jours

5.4.1.1. Le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR)

L'employeur qui est tenu de verser un salaire à un travailleur qui subit une lésion professionnelle pendant les 14 jours complets suivant le début de son incapacité doit produire à la CNESST un formulaire [Avis de l'employeur et demande de remboursement](#) accompagné d'une copie de l'attestation médicale que lui a remise le travailleur dans les deux jours suivants :

- la date de retour au travail, si le travailleur revient au travail dans les 14 jours complets suivant le début de son incapacité d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle; ou
- les 14 jours complets suivant le début de son incapacité s'il n'est pas revenu au travail à la fin de cette période.

[LATMP, article 60](#)

[LATMP, article 268](#)

[LATMP, article 269](#)

Voir la [politique 1.01 Le dépôt d'une réclamation et sa recevabilité](#)

Cependant, l'employeur qui obtient l'accord du professionnel de la santé et met en place une assignation temporaire à l'intérieur du délai raisonnable de trois jours après la lésion professionnelle peut être exempté de son obligation de remplir et de transmettre l'ADR à la CNESST, pourvu que les conditions suivantes soient remplies :

- Le travailleur doit recevoir son salaire et ne subir aucun préjudice en raison du délai nécessaire pour mettre en place l'assignation;
- L'employeur doit amorcer immédiatement après la survenance de la lésion les démarches pour mettre en œuvre l'assignation temporaire.

Si l'employeur n'est pas en mesure d'obtenir l'autorisation du professionnel de la santé et de procéder à l'assignation à l'intérieur d'un délai de trois jours, il doit commencer le paiement des 14 premiers jours et produire un ADR à la CNESST conformément à [l'article 268 LATMP](#).

Un employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose à devoir payer une amende à la CNESST selon les dispositions prévues à [l'article 458 LATMP](#).



L'employeur est obligé de tenir un registre des accidents et d'y inscrire tout fait accidentel qui n'a pas fait l'objet d'un ADR.

[LATMP, article 280](#)



Le délai de trois jours accordé par la CNESST est plus long que ce que prévoit [l'article 268 LATMP](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.2. Paiement des heures supplémentaires et d'un salaire supérieur au maximum annuel assurable

Les heures supplémentaires devraient être payées seulement si elles ont été travaillées, ou bien s'il est démontré que le travailleur aurait effectué ces heures supplémentaires, n'eût été sa lésion professionnelle.

Ainsi, pour que l'employeur soit obligé d'inclure des heures supplémentaires au paiement du salaire du travailleur, elles doivent faire partie des conditions de travail normales du travailleur avant la mise en place de l'assignation temporaire. Par exemple :

- L'obligation de faire du temps supplémentaire est inscrite au contrat de travail;
- L'employeur avait déjà planifié et proposé des heures supplémentaires au travailleur qui les avait acceptées;
- Le travailleur a toujours accepté de faire du temps supplémentaire lorsque celui-ci lui était offert; etc.

L'employeur qui met en place une assignation temporaire doit verser au travailleur le salaire et les avantages correspondant à ce qu'il aurait reçu s'il avait continué à occuper son emploi habituel et cela inclut le temps supplémentaire que le travailleur aurait effectué.

Par ailleurs, lorsqu'il n'y a aucune certitude que le travailleur se serait vu offrir des heures supplémentaires et qu'il aurait accepté d'en faire, par exemple, lorsque l'offre d'heures supplémentaires est aléatoire, c'est-à-dire que certains travailleurs s'en font offrir et d'autres non, ou lorsqu'elles sont facultatives, l'employeur n'a pas à payer d'heures supplémentaires non travaillées.

De plus, bien que la CNESST doive tenir compte du maximum annuel assurable pour le calcul de l'IRR, l'employeur n'en est pas tenu et doit plutôt verser au travailleur le salaire auquel ce dernier a droit. En effet, le salaire et les avantages que l'employeur doit verser au travailleur ne peuvent être moindres que ceux qu'il aurait reçus s'il avait continué à occuper son emploi. Ainsi, s'il y a lieu, l'employeur devrait verser au travailleur un montant plus élevé que le maximum annuel assurable par la CNESST.



Le travailleur qui juge que son employeur ne lui verse pas le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait peut soumettre une plainte à la CNESST.

Voir la section [Plainte en vertu de l'article 32 LATMP](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.3. Primes, pourboires et autres avantages en espèces

Les différentes primes auxquelles aurait eu droit le travailleur n'eût été sa lésion, par exemple les primes de soir, de nuit ou de chef d'équipe, doivent être prises en compte par l'employeur et ajoutées au salaire qu'il verse au travailleur. C'est au travailleur que revient la responsabilité de démontrer qu'il aurait eu droit à une prime.

Au même titre que le salaire de base du travailleur, les pourboires font partie de sa rémunération habituelle. D'ailleurs, le salaire horaire des travailleurs à pourboires est inférieur à celui des autres travailleurs, puisqu'il est convenu que les pourboires s'ajoutent à la rémunération de base. Ainsi, lorsque le travail assigné ne permet pas au travailleur d'amasser autant de pourboires, l'employeur devrait tenir compte des pourboires normalement perçus par le travailleur et ajouter ce montant au salaire qu'il verse au travailleur durant l'assignation temporaire. Pour établir le montant des pourboires à compenser, la CNESST recommande d'utiliser la moyenne hebdomadaire des pourboires déclarés par le travailleur.

D'autres avantages liés à l'emploi sont également considérés comme faisant partie des revenus du travailleur, par exemple, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur. C'est au travailleur que revient la responsabilité de démontrer que les avantages de son emploi lui auraient procuré un tel revenu, n'eût été sa lésion professionnelle. Si le travailleur ne peut jouir de ces avantages par l'entremise du travail qui lui est assigné, l'employeur devrait en tenir compte dans le calcul du salaire qu'il verse au travailleur.

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.4. Assignment temporaire avec un horaire à temps réduit

Une assignment temporaire peut comprendre un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni par le travailleur dans le cadre de son emploi, c'est-à-dire un horaire à temps réduit. Ainsi, le nombre d'heures ou de jours de travail assigné peut être moindre que ce qui est prévu au contrat de travail habituel.

L'employeur indique alors sur le formulaire d'assignment temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire et des avantages (ancienneté, régime d'assurances, congé de maladie, vacances, etc.) du travailleur lors de sa réintégration. L'employeur peut ainsi choisir de verser :

1° le même salaire et les mêmes avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi;

2° le salaire et les avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignment temporaire.

S'il retient la première option, l'employeur peut demander à la CNESST un remboursement du salaire net qu'il a versé au travailleur pour des heures non travaillées. L'employeur peut aussi choisir de ne pas demander de remboursement à la CNESST, s'il le juge à propos.

Lorsque l'employeur choisit la seconde option, la CNESST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il a droit et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

Le salaire net versé au travailleur est égal au salaire brut, moins les cinq retenues à la source (impôt provincial, impôt fédéral, assurance-emploi, régime de rentes du Québec, assurance parentale) et les autres retenues à caractère obligatoire dont celles prévues par un contrat de travail ou une convention collective (exemples : cotisation syndicale, régime de retraite, etc.).

[LATMP, article 180](#)

Voir le formulaire [Assignment temporaire d'un travail](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.4.1. Remboursement à l'employeur du salaire net versé pour des heures non travaillées

Lorsque le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son horaire habituel, [l'article 180 LATMP](#) offre à l'employeur un soutien financier dans l'objectif de favoriser la mise en place de l'assignation temporaire. Ainsi, l'employeur peut choisir de verser au travailleur l'intégralité du salaire et des avantages liés à l'emploi qu'il occupait au moment de la lésion, puis de faire parvenir une déclaration des heures travaillées à la CNESST afin d'obtenir un remboursement du montant de l'IRR correspondant aux jours ou aux heures non travaillés. L'employeur peut ainsi obtenir le remboursement du revenu net versé au travailleur pour la partie non travaillée, et ce, jusqu'à concurrence du montant d'IRR auquel a droit le travailleur.

Voir le formulaire [Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement](#)

Le salaire net déterminé pour le remboursement à l'employeur correspond au salaire brut, moins les cinq retenues à la source (impôt provincial, impôt fédéral, assurance-emploi, régime de rentes du Québec, assurance parentale) et les autres retenues à caractère obligatoire dont celles prévues par un contrat de travail ou une convention collective (exemples : cotisation syndicale, régime de retraite, etc.).

[LATMP, article 62](#)

[LATMP, article 180](#)

L'employeur doit ainsi indiquer à la CNESST si d'autres retenues à caractère obligatoire sont à soustraire du revenu brut du travailleur dès qu'il achemine une déclaration des heures travaillées.

[LATMP, article 180](#)

Puisque le bulletin de paie représente le salaire complet du travailleur, sans égard au nombre d'heures qu'il a travaillé, la CNESST réalise le calcul du salaire net des heures non travaillées au prorata des heures qui représentent l'ensemble des heures payées par l'employeur, après la prise en compte des retenues applicables, au moyen d'une règle de trois.

Exemple

Un travailleur gagne un salaire de 40 000 \$ brut par année pour une semaine de 40 heures. Il commence une assignation temporaire à raison de 15 heures par semaine.

Le montant d'IRR auquel il a droit est de 28 046 \$ par année (90 % de son revenu net), soit 538 \$ net par semaine¹.

Étant donné le choix d'option de l'employeur, le travailleur retrouve 100 % de son salaire, c'est-à-dire 40 000 \$ brut par année, ce qui devient 30 290 \$ net par année et 581 \$ net par semaine.

À partir du formulaire de « Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement » rempli par l'employeur, l'intervenant constate qu'en plus des déductions de base, deux autres retenues à caractère obligatoire doivent être soustraites pour un montant total de 18 \$.

¹ Dans la mise en situation, la situation familiale utilisée pour établir l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur est : célibataire, aucune personne à charge. Les données ont été arrondies avec les déductions de base en vigueur en 2021

Détermination du salaire net des heures travaillées :

581 \$ (salaire brut moins les déductions de base) moins 18 \$ = 563 \$

Application de la règle de 3 :

563 \$ (100 % du salaire net) X 15 heures ÷ 40 heures = 211 \$. C'est le salaire net des heures travaillées.

L'intervenant poursuit ensuite le calcul du montant du remboursement :

IRR à laquelle le travailleur a droit : 538 \$

Moins le salaire net des heures travaillées : 211 \$

Différence (salaire net des heures non travaillées) 327 \$

La CNESST verse 327 \$ à l'employeur à titre de soutien financier pour cette période de paie. La CNESST ne verse pas d'IRR au travailleur puisque l'employeur a repris le versement de son plein salaire.

Pour avoir droit au remboursement, l'employeur doit avoir préalablement indiqué au formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#) qu'il choisit l'option salariale correspondante (option 1). Ceci lui permet ensuite de remplir et acheminer à la CNESST une [Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement](#) dans les 90 jours suivant la fin d'une période de paie. Ce délai peut cependant être prolongé si l'employeur démontre qu'il a été dans l'impossibilité d'agir.

[LATMP, article 180](#)

Voir la section [Évaluation de l'impossibilité d'agir de l'employeur](#)

Le formulaire peut être rempli de façon interactive par l'employeur inscrit aux services en ligne *Mon Espace CNESST*. L'employeur a aussi accès au formulaire au site Web de la CNESST (version PDF statique pour impression).

Voir le formulaire [Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.4.2. Demande de modification de l'option salariale

L'employeur peut demander à la CNESST de modifier l'option qu'il a choisie au formulaire [Assignation temporaire d'un travail](#). Cependant, il ne peut se prévaloir de cette possibilité qu'une seule fois pour une même assignation temporaire et sa demande doit être effectuée par écrit. La modification de l'option choisie prend effet à compter de la date de la demande.

[LATMP, article 180](#)

Voir [Lettre de décision concernant l'option financière \(08-205\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.4.3. Évaluation de l'impossibilité d'agir de l'employeur

L'employeur peut obtenir une prolongation du délai de 90 jours de la fin d'une période de paie pour faire parvenir à la CNESST une déclaration des heures travaillées par le travailleur afin d'obtenir un remboursement. Pour obtenir une telle prolongation, l'employeur doit démontrer à la CNESST qu'il a été dans l'impossibilité d'agir.

[LATMP, article 180](#)

Voir [Lettre de décision concernant l'option financière \(08-205\)](#)

Règle générale, l'impossibilité d'agir est caractérisée par des faits ou des circonstances qui ont privé l'employeur de son libre arbitre, de sorte qu'il n'a pas volontairement renoncé à l'exercice de son droit. Ce serait le cas notamment lors du déclenchement d'une grève ou d'un lock-out de longue durée, d'une maladie invalidante du seul gestionnaire d'un petit établissement ou à la suite d'un événement majeur ayant déstabilisé le déroulement des opérations chez l'employeur.

L'impossibilité d'agir n'a pas à être absolue et ne requiert pas la preuve d'une dysfonction totale de la part de l'employeur. Elle doit être comprise comme une incapacité réelle et hors de son contrôle, le résultat de circonstances qui ont eu pour effet de lui cacher des faits ou de l'induire en erreur. L'erreur technique commise de bonne foi par le représentant de l'employeur est un exemple de cet ordre.

L'analyse des éléments soulevés par l'employeur doit mener à la conclusion qu'il n'a pu exercer son droit, que ses raisons sont crédibles, qu'elles font preuve de bon sens et qu'elles témoignent de mesure et de réflexion. Le manque de suivi ou la négligence sont donc à exclure, il ne s'agit plus d'impossibilité d'agir. Il en va de même avec des faits qui relèvent d'inconvénients, de contrariétés ou de difficultés supplémentaires.

L'appréciation des éléments soumis par l'employeur lors de la demande de prolongation du délai est déterminante. Ainsi, le départ imprévu d'un employé clé pourrait constituer une impossibilité d'agir pour une petite entreprise et ne pas l'être pour une grande organisation. Enfin, l'interprétation erronée de la loi ou la prise de conscience des conséquences d'une décision d'instance sur le dossier financier de l'employeur ne peuvent être retenues à ce titre.



Lors de la mise en place d'une autre solution provisoire, l'employeur ne peut exercer une option salariale et n'est pas tenu de verser au travailleur davantage que le salaire correspondant aux heures travaillées. La CNESST verse au travailleur le montant de l'IRR correspondant aux jours ou aux heures non travaillées et pour lesquelles il n'a pas reçu de salaire.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

Voir les fiches de la Banque de connaissances :

[Calcul du revenu net tiré d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit pour la réduction de l'IRR \(fiche S00266\)](#)

[Calcul du revenu net pour un travailleur de la construction en assignation temporaire avec un horaire à temps réduit \(fiche R00631\)](#)

[Traitement informatique pour l'assignation temporaire \(fiche S00775\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.5. Salaire inférieur à l'IRR à laquelle a droit le travailleur

Il arrive qu'un travailleur ait droit à un montant d'IRR supérieur au salaire que l'employeur est tenu de lui verser en vertu de [l'article 180 LATMP](#) lorsqu'il lui assigne temporairement un travail. Une telle situation survient lorsque, par exemple, le salaire versé lors de l'assignation temporaire est inférieur au salaire minimum brut annualisé aux fins de détermination du revenu (travailleur à temps partiel, travailleur sur appel, etc.).

[LATMP, article 65](#)

Dans cette situation, l'employeur n'a pas à verser au travailleur des sommes supérieures à ce que prévoit [l'article 180 LATMP](#). Toutefois, puisque le travailleur est toujours incapable d'exercer son emploi et qu'il a droit à l'IRR, la CNESST lui verse la différence entre l'IRR à laquelle il a droit et le salaire net reçu.

Voir la section [Assignation temporaire avec un horaire à temps réduit](#)

Voir aussi les fiches de la Banque de connaissances :

[Calcul du revenu net tiré d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit pour la réduction de l'IRR \(fiche S00266\)](#)

[Calcul du revenu net pour un travailleur de la construction en assignation temporaire avec un horaire à temps réduit \(fiche R00631\)](#)

[Traitement informatique pour l'assignation temporaire \(fiche S00775\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.6. Salaire du travailleur incapable d'exercer plus d'un emploi

Lorsque le travailleur occupe plus d'un emploi, l'employeur chez qui s'est produite la lésion peut mettre en place une assignation temporaire et verser au travailleur son salaire tel que prévu à son contrat de travail. S'il y a lieu, le travailleur reçoit de la CNESST la différence entre le montant de la pleine IRR à laquelle le travailleur a droit et le salaire versé par cet employeur.

Voir les fiches de la Banque de connaissances :

[Calcul du revenu net tiré d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit pour la réduction de l'IRR \(fiche S00266\)](#)

[Calcul du revenu net pour un travailleur de la construction en assignation temporaire avec un horaire à temps réduit \(fiche R00631\)](#)

[Traitement informatique pour l'assignation temporaire \(fiche S00775\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4. Salaire et avantages liés à l'emploi

5.4.7. Modification du salaire

Lorsque le salaire et les avantages de l'emploi du travailleur sont modifiés à la hausse pendant que le travailleur est en assignation temporaire, celui-ci bénéficie de ces changements comme s'il occupait normalement son emploi. Par exemple, si la convention collective a prévu une augmentation du taux horaire, l'employeur devrait ajuster le salaire du travailleur en conséquence. [LATMP, article 180](#)

[Retour à la table des matières](#)

5. Conditions d'application et de validité

5.5. Période pour effectuer une assignation temporaire

Un employeur peut assigner un travail temporaire au travailleur pendant ou après la période de consolidation de la lésion professionnelle. Lorsque la décision sur la capacité est rendue, l'employeur n'a plus la possibilité d'assigner un travail temporaire au travailleur.

Pendant la période de consolidation de la lésion professionnelle, l'assignation temporaire ne doit pas empêcher le travailleur de recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle. L'horaire du travail assigné doit permettre l'aménagement des traitements médicaux. Selon la situation, la planification des traitements médicaux peut être ajustée à l'horaire de travail de l'assignation.

L'assignation temporaire a préséance sur la mise en œuvre de mesures de réadaptation pendant la période de consolidation médicale. Ainsi, celles qui compromettent l'assignation doivent être interrompues.

[Voir article 145.4 LATMP](#)

Après la consolidation de la lésion professionnelle, l'employeur doit tenir compte du droit à la réadaptation du travailleur et collaborer à la mise en place des mesures de réadaptation nécessaires pour établir sa capacité de travail.

L'assignation temporaire ne doit pas empêcher le travailleur de participer aux mesures requises par son plan individualisé de réadaptation. L'horaire du travail assigné doit tenir compte des contraintes inhérentes à la réalisation des mesures.

L'assignation temporaire peut également être suspendue ou cessée si l'octroi d'une ou plusieurs mesures de réadaptation s'avère nécessaire à la détermination de la capacité de travail du travailleur.

[Retour à la table des matières](#)

5.5. Période pour effectuer une assignation temporaire

5.5.1. Mise en place de l'assignation avant que la lésion soit reconnue

Un travailleur ne peut refuser d'effectuer le travail que lui assigne son employeur et autorisé par son professionnel de la santé, au seul motif que sa réclamation pour lésion professionnelle n'a pas encore été acceptée par la CNESST. L'application de la LATMP prend effet dès qu'un travailleur subit une lésion professionnelle. Dès lors, la Loi prévoit des droits et des obligations pour le travailleur et l'employeur.

D'ailleurs, la CNESST reconnaît de manière rétroactive la lésion professionnelle, c'est-à-dire après avoir analysé la réclamation du travailleur. Ainsi, puisqu'il n'est pas nécessaire d'attendre que la lésion professionnelle soit reconnue par la CNESST, l'assignation temporaire peut débiter à la date où est survenue la lésion professionnelle.

[Retour à la table des matières](#)

6. Cadre administratif

6.1. Droit au retour au travail

Un travailleur devenu incapable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer prioritairement son emploi s'il redevient capable de l'exercer à l'intérieur du délai d'exercice du droit au retour au travail prévu par la LATMP, c'est-à-dire dans l'année ou les deux ans suivant le début de sa période d'absence continue selon le nombre de travailleurs occupant un emploi dans le même établissement ou selon le délai prévu à une convention collective applicable au travailleur s'il est plus étendu que ceux prévus à la loi. Le droit au retour au travail s'applique aussi pour la réintégration du travailleur dans un emploi convenable chez son employeur.

L'assignation temporaire est mise en place avant que le travailleur ne redevienne capable d'exercer son emploi, mais n'interrompt pas le délai pour l'exercice du droit au retour au travail. En effet, la période d'absence continue du travailleur se poursuit tant qu'il demeure incapable d'exercer son emploi ou, s'il y a lieu, l'emploi convenable déterminé. Conséquemment, même si le travailleur est présent au travail, il est considéré en « absence continue de son emploi », car il est toujours incapable de l'exercer.

[LATMP, article 240](#)

L'expiration du droit au retour au travail avant la consolidation ou la fin de la réadaptation n'empêche pas l'assignation temporaire de se poursuivre jusqu'à ce que le travailleur récupère sa capacité de travail.

Pour plus d'informations sur l'exercice du droit au retour au travail, voir :

[Politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

[Politique 3.02 : Le droit au retour au travail du travailleur de la construction](#)

[Retour à la table des matières](#)

6. Cadre administratif

6.2. Plainte en vertu de l'article 32 LATMP

Le travailleur qui juge que son employeur ne lui verse pas le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait ou qui se croit lésé dans les conditions d'application de l'assignation temporaire peut soumettre une plainte à la CNESST. Cette plainte doit être faite par écrit dans les 30 jours de la connaissance de la sanction ou de la mesure dont le travailleur se plaint.

[LATMP, article 32](#)



[L'article 32 LATMP](#) est inapplicable aux entreprises de juridiction fédérale.



Les autres solutions provisoires de retour au travail ne sont pas prévues à la LATMP. Par conséquent, [l'article 180 LATMP](#) ne peut soutenir la plainte d'un travailleur soumise en vertu de [l'article 32 LATMP](#) à propos du versement du salaire et des avantages liés à l'emploi qu'il occupait.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

[Retour à la table des matières](#)

6. Cadre administratif

6.3. Contestation de l'assignation temporaire

C'est le professionnel de la santé qui a charge du travailleur qui [autorise l'assignation temporaire](#).

Lorsque, malgré l'avis favorable du professionnel de la santé, un travailleur est en désaccord avec l'assignation temporaire proposée, il peut se prévaloir des modalités de contestation prévues aux articles [37](#) à [37.3](#) LSST s'il croit :

- Qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir le travail assigné, ou ;
- Que ce travail comporte un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion, ou ;
- Que ce travail n'est pas favorable à sa réadaptation.

[LATMP, article 179](#)

Voir la [politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

Le travailleur qui se prévaut des modalités de contestation prévues à la LSST n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'employeur, tant que le rapport du professionnel de la santé n'est pas confirmé par une décision finale.

Les étapes prévues par la LSST sont les suivantes :

- Le travailleur demande au comité de santé et de sécurité de l'établissement, formé en vertu de la LSST, ou à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur, d'examiner et de décider de la question;
- Ces personnes doivent consulter le professionnel de la santé responsable des services de santé de l'établissement choisi et nommé selon les dispositions de la LSST ou, à défaut de celui-ci, le directeur de santé publique de la région où se trouve l'établissement;
- Lorsque l'opinion des membres du comité de santé et de sécurité est partagée à parts égales, une demande de révision peut être adressée à la Révision administrative en vertu de [l'article 37.1 LSST](#);
- En l'absence d'un comité de santé et de sécurité et d'un représentant à la prévention, le travailleur peut adresser directement sa demande à la CNESST, et celle-ci rend sa décision dans les 20 jours de la demande du travailleur;
- Si le travailleur ou l'employeur se croient lésés par la décision du comité de santé et de sécurité ou par celle du représentant à la prévention et de l'employeur, ou par celle de la CNESST, il peut, dans les 10 jours de la notification de cette décision, en demander la révision;
- Le travailleur ou l'employeur qui se croit lésé par une décision rendue en révision peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant le Tribunal administratif du travail.

[LSST, article 117](#)

[LATMP, article 358.1](#)

[LATMP, article 358.2](#)

[LATMP, article 358.3](#)

[LATMP, article 358.4](#)

[LATMP, article 358.5](#)

Voir la [politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)



Les autres solutions provisoires de retour au travail ne sont pas prévues à la LATMP. Par conséquent, le travailleur ne peut se prévaloir des modalités de contestation prévues aux articles [37](#) à [37.3](#) LSST.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

Dès qu'une décision devient finale et qu'elle confirme l'avis du professionnel de la santé qui a charge, le travailleur est alors tenu, à compter de ce moment, de faire le travail qui lui est assigné. Toutefois, s'il refuse, sans raison valable, d'intégrer le travail assigné, la CNESST peut suspendre le versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

[LATMP, article 142](#)

Voir la [politique 2.03.2 : La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité](#)

[Retour à la table des matières](#)

6.3. Contestation de l'assignation temporaire

6.3.1. Versement de l'IRR pendant la contestation

Le travailleur qui conteste l'assignation temporaire a le droit de recevoir son IRR tant que la décision finale n'est pas rendue, dans la mesure où il a droit à l'IRR.

Si la contestation survient pendant les 14 premiers jours, l'employeur doit verser au travailleur son salaire en vertu de [l'article 60 LATMP](#) durant cette période.

Voir la section [Païement des 14 premiers jours](#)

Le travailleur n'a pas à rembourser l'indemnité de remplacement du revenu reçue pour la période entre sa contestation et la décision finale, sauf en cas de mauvaise foi. Ainsi, même si la décision finale confirme la validité de l'assignation temporaire, l'IRR n'est pas recouvrable.

[LATMP, article 431](#)

Voir la [politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)

[Retour à la table des matières](#)

6.3. Contestation de l'assignation temporaire

6.3.2. Impossibilité de contestation de l'avis du professionnel de la santé qui a charge par l'employeur

Un employeur ne peut contester l'avis du professionnel de la santé qui a charge du travailleur s'il refuse d'autoriser une assignation temporaire.

Lorsque le professionnel de la santé ne se prononce pas sur l'assignation temporaire proposée, la CNESST peut questionner le professionnel de la santé sur ses motifs afin de clarifier la situation. Toutefois, la LATMP ne prévoit aucun recours permettant à l'employeur ou à la CNESST d'obtenir l'opinion du professionnel de la santé, lorsque ce dernier ne se prononce pas sur l'assignation temporaire proposée.

De plus, l'assignation temporaire ne peut pas faire l'objet d'un recours au Bureau d'évaluation médicale (BEM), et ce, que ce soit pour remettre en cause le refus du professionnel de la santé d'autoriser l'assignation temporaire ou pour contester la validité d'une assignation temporaire offerte à un travailleur.

[Retour à la table des matières](#)

6. Cadre administratif

6.4. Suspension de l'IRR dans le cadre de l'assignation temporaire

La CNESST peut suspendre le paiement d'une indemnité lorsqu'un travailleur omet ou refuse, sans raison valable, de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement et qu'il est tenu de faire conformément à [l'article 179 LATMP](#), alors que son employeur lui verse ou offre de lui verser le salaire et les avantages visés dans [l'article 180 LATMP](#).
[LATMP, article 142](#)

Lorsqu'un travailleur omet ou refuse de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement, il appartient à la CNESST d'analyser la situation et de suspendre l'IRR, s'il y a lieu.

La CNESST analyse alors la validité de l'assignation temporaire selon les critères prévus à [l'article 179 LATMP](#). En présence d'une assignation temporaire qui ne satisfait pas à ces conditions, la suspension ne s'applique pas.
Voir la section [Conditions d'application et de validité](#)

La CNESST estime que l'employeur verse ou offre de verser au travailleur le salaire et les avantages prévus à [l'article 180 LATMP](#) lorsque les modalités de remboursement décrites à la section [Salaire et avantages liés à l'emploi](#) sont respectées ou offertes par l'employeur. Une suspension peut donc être justifiée même dans le cas d'une assignation temporaire avec un horaire à temps réduit lors de laquelle l'employeur verse uniquement le salaire des heures travaillées.
Voir la section [Assignation temporaire avec un horaire à temps réduit](#).

Plusieurs circonstances peuvent être soulevées par les parties comme motifs d'omission ou de refus de participer à une assignation temporaire, notamment :

- Un désaccord du travailleur sur les tâches proposées;
- Une grève ou un lock-out;
- Les vacances;
- Les congés;
- Une maladie intercurrente, une maladie non professionnelle ou un accident personnel;
- Une incarcération;
- Un déménagement;
- Une grossesse; etc.

La CNESST analyse chaque situation et juge des motifs invoqués afin de déterminer si le travailleur a une raison valable de ne pas se présenter à l'assignation temporaire, ou au contraire, si elle est justifiée de suspendre l'IRR en vertu de [l'article 142 LATMP](#).
Voir la [politique 2.03.2 : La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité](#)

Pour les situations de ruptures du lien d'emploi par, notamment, la retraite ou la démission du travailleur, voir la section [Contrat de travail](#)

La LATMP prévoit qu'un travailleur peut s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle. L'employeur poursuit alors le versement du salaire et la CNESST rembourse à l'employeur, sur demande, le salaire versé, sauf lorsque le travailleur s'est absenté pour un examen médical requis par son employeur.
[LATMP, article 61](#)

Voir la section 3.8 Absence du travailleur après son retour au travail (article 61 LATMP) du [Guide IRR](#)

Pour les modalités de suspension ou de reprise de l'IRR, voir la [politique 2.03.2 : La suspension et la reprise du paiement d'une indemnité](#)

Pour de l'information sur le surpayé, voir la [politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)



Les autres solutions provisoires de retour au travail ne sont pas prévues à la LATMP. Par conséquent, l'employeur ne peut demander à la CNESST de suspendre l'IRR du travailleur en vertu de [l'article 142 LATMP](#), lorsque celui-ci omet ou refuse de faire le travail auquel son employeur l'a affecté.

Voir la section [Distinction entre l'assignation temporaire, la reprise graduelle des tâches et les autres solutions provisoires](#)

[Retour à la table des matières](#)

6.4. Interruption de l'assignation et suspension de l'IRR

6.4.1. Interruption à la suite d'un accident de la route

Lorsque l'assignation temporaire est impossible ou interrompue en raison d'un accident de la route donnant droit au travailleur à des indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), des modalités de l'entente entre la CNESST et la SAAQ sont applicables. Pour plus d'informations, voir le [Guide Dossiers CNESST-SAAQ](#).

[Retour à la table des matières](#)



CLASSEMENT

Objet : **Assignment temporaire et mesures de réadaptation**
Sous - Objet : **Travailleur de la construction**
Élément : Calcul du salaire net
Article(s) : **180**

QUESTION

Doit-on soustraire la retenue pour les vacances et les jours fériés dans le calcul du salaire net d'un travailleur de la construction, s'il réintègre le travail lors d'une assignment temporaire à temps réduit, d'une mesure de reprise graduelle des tâches ou d'un retour progressif au travail?

RÉPONSE

Particularité des travailleurs de la construction : Pour répondre à cette question, il est important de savoir que les conventions collectives de l'industrie de la construction prévoient que l'employeur dépose à la CCQ une somme équivalente à un pourcentage du salaire brut payé au travailleur en vue de compenser les jours de congés fériés et les périodes de vacances annuelles.

Malgré le caractère obligatoire de cette retenue, il faut tenir compte de la manière dont la CNESST a considéré ce montant lors de la détermination du revenu brut aux fins du calcul de l'IRR. En effet, la CNESST procède différemment selon la durée du contrat de travail du travailleur de la construction. Par souci d'équité entre les travailleurs, il faut prendre en compte cette distinction au moment d'ajuster les indemnités dans le cadre d'une assignment temporaire à temps réduit ou d'une mesure.

Doit-on soustraire la retenue pour les vacances et les jours fériés des travailleurs dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an?

Oui, car la CNESST n'a pas tenu compte de ce montant lors de la détermination du revenu brut aux fins du calcul de l'IRR de ces travailleurs. Afin d'éviter de pénaliser ces travailleurs, elle soustrait ce montant du revenu brut lors du calcul du salaire net à inscrire au code SP (assignment temporaire à temps réduit, mesure de reprise graduelle des tâches ou de retour progressif au travail). Cette retenue doit donc être traitée comme les autres retenues à caractère obligatoire au sens de la fiche d'appel S00266 📄.

Doit-on soustraire la retenue pour les vacances et les jours fériés des travailleurs dont le contrat est à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus?

Non, car la CNESST a tenu compte de ce montant lors de la détermination du revenu brut aux fins du calcul de l'IRR. Dans ce cas, elle ne soustrait pas ce montant du revenu brut au moment du calcul du salaire net à inscrire au code SP (assignment temporaire à temps réduit, mesure de reprise graduelle des tâches ou retour progressif au travail).

Si la CNESST soustrayait ce montant pour déterminer le salaire net reçu pendant une période

d'assignation temporaire ou de mesure à temps réduit, le travailleur recevrait ce montant à deux reprises, soit par la CNESST en IRR et par la CCQ lorsqu'elle lui versera son salaire lors d'un jour férié ou de vacances. Cette retenue doit donc être considérée comme si elle était une retenue à caractère non obligatoire au sens de la fiche d'appel S00266 .

COMMENTAIRE

Voir le Guide de l'IRR: Statut particulier: Travailleur de la construction
Voir Fiche d'appel S00266 



CLASSEMENT

Objet : **Assignment temporaire et mesures de réadaptation**
Sous - Objet : **Calcul du revenu**
Élément : La date de début de la réintégration du travailleur ne coïncide pas avec la période de paie de l'employeur
Article(s) : **180**

QUESTION

Comment doit-on calculer le salaire net à inscrire dans RGRI MDR lorsque la date de début de la réintégration du travailleur ne coïncide pas avec la période de paie de l'employeur et que ce dernier verse uniquement le salaire des heures travaillées ?

RÉPONSE

Dans ces circonstances, il y a lieu d'ajuster la méthode de calcul pour que le travailleur reçoive le montant d'IRR ou de prestation de réadaptation auquel il a droit.

Exemple :

Le travailleur débute une assignation temporaire, une mesure de réadaptation (reprise graduelle des tâches, retour progressif au travail) ou une autre solution provisoire de retour au travail le mercredi 11 mai 2022.

La période de paie de l'employeur est du **samedi au vendredi soit du 7 au 13 mai**.

Il recevra de l'employeur un salaire pour la période du mercredi 11 au vendredi 13 mai 2022.

À noter que le travailleur a droit à sa pleine IRR jusqu'au mardi 10 mai.

Méthode de calcul :

- Salaire brut moins les déductions obligatoires = 250 \$ salaire net pour la période travaillée (11 au 13 mai);
- 250.00 \$ divisé par 3 jours = 83.33 \$ salaire net quotidien;
- Puisque le système informatique de la CNESST est basé sur une période de 7 jours, le salaire net quotidien doit être multiplié par 7. Donc, 83.33 \$ multiplié par 7 = 583.31 \$ salaire net par semaine. **C'est ce montant qui devra être inscrit dans RGRI MDR avec le code de périodicité S et le type de revenu SP;**
- Il faut également inscrire la date de début et de fin de la période travaillée. Dans ce cas-ci la date de début est le 11 mai 2022 et la date de fin le 13 mai 2022;

À noter que le système transposera le salaire net par semaine pour le salaire brut annuel.

Les IRR autorisées dans RPEP MPE doivent correspondre à la même période inscrite dans RGRI MDR.

Pour les paies suivantes, nous n'avons qu'à inscrire le salaire net dans RGRI MDR en SP correspondant à la période de paie de l'employeur.

C OMMENTAIRE





CLASSEMENT

Objet : **Mesure de réadaptation**
Sous - Objet : **Assignment temporaire**
Élément : Mesure de réadaptation mise en œuvre parallèlement à l'assignment temporaire de travail
Article(s) : **145**
145.4
179

QUESTION

L'employeur a proposé une assignment temporaire de travail qui a été autorisée par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur. Toutefois, le travailleur participe à une mesure de réadaptation afin de favoriser sa réintégration au travail. Cette mesure doit-elle être interrompue?

RÉPONSE

Tout dépend des circonstances au dossier ainsi que du moment où s'effectue l'assignment temporaire de travail.

Selon l'article 145.4, lorsque l'employeur procède à une assignment temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation avant la consolidation, seules celles qui compromettent cette assignment doivent être interrompues. La CNESST doit donc vérifier si la mesure entrave la réalisation de l'assignment temporaire ou empêche l'employeur de la mettre en œuvre, sinon de la maintenir. C'est le cas, par exemple, lorsque la mesure est étendue sur une période appréciable ou qu'elle a une incidence sur l'organisation du travail chez l'employeur. Dans le cas contraire, par exemple, une mesure de réadaptation ponctuelle et de courte durée serait donc moins susceptible de compromettre l'assignment temporaire.

Après la consolidation de la lésion, l'assignment temporaire et le droit à la réadaptation du travailleur peuvent coexister jusqu'à ce que ce dernier redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable. Durant cette période, l'employeur a toujours la possibilité de proposer une assignment temporaire, mais elle ne doit pas se réaliser au détriment de la réadaptation ou de la réinsertion professionnelle du travailleur. L'assignment temporaire ne doit pas empêcher le travailleur de participer aux mesures de réadaptation ou au plan individualisé de réadaptation, lorsque requis.

COMMENTAIRE

Cadre de référence



CLASSEMENT

Objet : **Assignation temporaire**
Sous - Objet : **Entreprises de juridiction fédérale**
Titre : 2003-05-12 - Note d'orientation - L'inapplicabilité de l'article 32 aux entreprises de juridiction fédérale
MAJ le : 2006-09-22

CONTENU

Note provinciale

12 mai 2003

Objet : L'inapplicabilité de l'article 32 de la LATMP aux entreprises de juridiction fédérale

Problématique

L'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui se lit comme suit, est maintenant inapplicable aux travailleurs d'une entreprise de juridiction fédérale:

«L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la CSST conformément à l'article 253.»

Le 31 janvier 2002, la Cour d'appel du Québec rendait jugement dans les affaires *Canadien Pacifique* et *Purolator* et déclarait l'article 32 LATMP inapplicable aux entreprises de juridiction fédérale.

La Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) a présenté une demande pour porter ces jugements en appel mais sa demande d'autorisation a été rejetée le 5 décembre 2002 par la Cour suprême du Canada. La CSST doit maintenant appliquer les principes contenus dans ces jugements qui ont l'autorité de la chose jugée et qui sont finals et exécutoires.

Rappelons qu'en 1988, la Cour suprême du Canada avait déclaré la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) inapplicable aux entreprises fédérales dans l'arrêt *Bell Canada*. Les

juges avaient alors qualifié les dispositions de la LSST de mesures touchant aux relations de travail des entreprises fédérales, domaine qui relève de la compétence exclusive du Parlement du Canada.

Depuis l'arrêt *Bell Canada*, plusieurs entreprises de juridiction fédérale (ex. : entreprises de transport ferroviaire, de télécommunications) soutenaient que l'article 32 de la LATMP n'est pas une mesure rattachée au régime d'indemnisation mais qu'il touche plutôt aux relations de travail. Or, selon la Constitution canadienne, une province ne peut légiférer en matière de relations de travail d'une entreprise de juridiction fédérale.

Les décisions rendues par la Cour d'appel le 31 janvier 2002 donnent raison aux entreprises de juridiction fédérale en déclarant que la disposition concerne les relations de travail et la gestion de ces entreprises. Comme les relations de travail de ces entreprises relèvent de la compétence exclusive du Parlement fédéral, **l'article 32 leur est donc inapplicable.**

Cadre juridique

LATMP, articles 32, 60, 142 et 180

Conséquence directe des jugements

La conséquence directe de ces jugements est que, dorénavant, les 200 000 travailleurs québécois oeuvrant pour des entreprises de juridiction fédérale **ne pourront plus porter plainte en vertu de l'article 32 s'ils sont victimes d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de sanctions parce qu'ils ont subi une lésion professionnelle ou qu'ils ont exercé un droit prévu à la loi. La CSST n'a plus la compétence pour agir dans ces situations.**

Ces travailleurs pourront recourir à l'article 239.1 du Code canadien du Travail qui offre une certaine protection en stipulant que «l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle».

Par ailleurs, ces travailleurs pourront aussi recourir à la procédure de griefs prévue par leur convention collective, s'il y a lieu.

Conséquence indirecte des jugements

Les affaires *Purolator* et *Canadien Pacifique* auront aussi un impact indirect quant à la solution de certains litiges concernant les situations suivantes :

- ♦ lorsque l'employeur refuse de payer les 14 premiers jours suivant la survenance de la lésion (article 60).
- ♦ lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation de verser au travailleur le salaire et les avantages prévus dans le cadre de l'assignation temporaire (article 180) ;

Suite à une jurisprudence constante de la CALP et de la CLP, les conciliateurs-décideurs de la

CSST agissant en vertu de l'article 32 **pouvaient rendre une ordonnance** en vertu de l'article 257 pour forcer l'employeur à verser le salaire et les avantages dont le travailleur avait été privé durant l'assignation temporaire ou au cours des 14 premiers jours.

L'article 257 LATMP se lit comme suit :

«Lorsque la CSST dispose d'une plainte soumise en vertu de l'article 32, elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur et de verser à celui-ci l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé.»

Dorénavant, la CSST n'a plus compétence pour disposer d'une plainte soumise par un travailleur d'une entreprise de juridiction fédérale en vertu de l'article 32 de la LATMP ;

Conséquence administrative des jugements et orientations

Par ailleurs, les entreprises de juridiction fédérale sont tenues de payer les 14 premiers jours aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. Elles conservent également le droit de faire de l'assignation temporaire et, dans ce cas, doivent verser le salaire et les avantages liés à l'emploi.

1. Dans les cas où un travailleur se plaint qu'une entreprise de juridiction fédérale ne respecte pas ses obligations découlant de l'article 60 LATMP soit, pour la période des 14 premiers jours;
 - ♦ La CSST peut entreprendre une poursuite pénale contre tout employeur en défaut de respecter ses obligations prévues à la loi et ce, en vertu de l'article 458 LATMP.
2. Dans les cas où un travailleur se plaint qu'une entreprise de juridiction fédérale ne respecte pas ses obligations découlant de l'article 180 de la LATMP soit, le salaire et les avantages lors d'une assignation temporaire ;
 - ♦ le travailleur peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective, le cas échéant ;
 - ♦ le travailleur peut recourir aux tribunaux de droit commun (Cour des petites créances) pour se faire rembourser une somme due en vertu de la LATMP.
3. Dans le cas où un travailleur refuse de faire son assignation temporaire, **au seul motif que son employeur ne lui verse pas le salaire et les avantages prévus à l'article 180 LATMP ;**
 - ♦ La CSST devra informer le travailleur qu'elle ne peut plus lui offrir une protection contre toutes sanctions, mesures de représailles ou congédiement qu'il pourrait subir de la part de son employeur;
 - ♦ Ainsi, le travailleur qui refuserait de faire son assignation temporaire pour ce seul motif,

verrait son IRR suspendue en vertu de l'article 142, alinéa 2 e) LATMP, après évaluation de la situation.

Actions attendues

Transmettre cette information aux directeurs santé-sécurité concernés.

Pour toutes informations supplémentaires, communiquer avec le support-conseil en indemnisation (514-906-3896), en réadaptation (514-906-3818) ou en conciliation-décision (514-906-2927)

Note d'information

Stratégie de promotion pour sensibiliser les employeurs à l'assignation temporaire – Création d'une lettre standard à l'intention des employeurs

Contexte

Au printemps 2015, le Vérificateur général du Québec (VGQ) mentionnait dans son rapport que la CNESST devait faire des efforts accrus de sensibilisation et de promotion auprès de l'employeur et du travailleur afin d'encourager la mise en place de solutions provisoires de retour au travail. Ces solutions favorisent un retour au travail durable pour le travailleur et sont des facteurs de réussite dans la prévention de la chronicité.

Une stratégie de promotion a été mise en œuvre afin de sensibiliser les employeurs à l'assignation temporaire.

Nouvelle lettre standard

Dans le cadre de cette stratégie de promotion, une lettre standard (08-204) a été créée afin de soutenir l'intervention visant à mettre en place une assignation temporaire ou pour en assurer le suivi. Cette lettre peut être transmise à l'employeur lorsque l'intervenant n'a pas réussi à joindre celui-ci par téléphone.

La lettre a pour objectif d'inciter l'employeur à communiquer avec la CNESST. Elle comprend plusieurs variables visant à l'informer du soutien offert par la CNESST dans le cadre de l'assignation temporaire.

Date d'entrée en vigueur

La lettre standard sera disponible à partir du 11 juin 2018.

Note d'information

Stratégie de promotion pour sensibiliser les employeurs à l'assignation temporaire

Une stratégie de promotion est mise en œuvre afin de sensibiliser les employeurs et également les travailleurs à l'assignation temporaire.

Le plan de promotion a pour objectif d'augmenter le nombre de travailleurs bénéficiant de l'assignation temporaire en positionnant ses avantages auprès des employeurs et des travailleurs accidentés.

Différents moyens de communication seront utilisés :

- Le site Web de la CNESST;
- Des communications internes;
- Des communications externes;
- Remise de dépliants lors d'événements promotionnels;
- Les médias sociaux.

La stratégie de déploiement s'effectuera au courant de l'automne 2016 jusqu'au printemps 2017.

Note Modernisation SST

Le remboursement du salaire versé pour des heures non travaillées

Contexte

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) introduit de nouvelles dispositions financières à l'article 180 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Ceci permet à l'employeur de déterminer comment sont versés le salaire et les avantages (ancienneté, régime d'assurances, congé de maladie, vacances, etc.) du travailleur lors de sa réintégration. L'employeur peut ainsi choisir de verser :

1° le même salaire et les mêmes avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi ;

2° le salaire et les avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire.

S'il retient la première option, l'employeur peut demander à la CNESST le remboursement du salaire net qu'il a versé au travailleur pour des heures non travaillées. La loi prévoit que l'employeur doit produire sa demande de remboursement dans les 90 jours de la fin d'une période de paie. Ce délai peut cependant être prolongé si l'employeur démontre qu'il a été dans l'impossibilité d'agir.

Si l'employeur choisit la seconde option salariale, la CNESST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu ou une prestation de réadaptation pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il a droit et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

L'employeur doit indiquer son choix d'option seulement si le travailleur reprend des activités de travail sur la base d'un nombre d'heures inférieur à celui qu'il fournit habituellement dans le cadre de son emploi. La LMRSST prévoit trois situations où l'employeur peut réintégrer le travailleur au moyen d'un horaire à temps réduit¹ :

- L'assignation temporaire (article 180 LATMP)
- Les mesures favorisant la réintégration chez l'employeur, notamment en développant la capacité du travailleur à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi (articles 145 et 145.5 LATMP)
- Le retour progressif au travail (article 167.2 LATMP).

La présente note d'orientation précise la méthode de calcul utilisée par la CNESST lorsque l'employeur retient l'option 1, c'est-à-dire qu'il choisit de payer le salaire complet que le travailleur recevrait habituellement et de faire une demande de remboursement des heures non travaillées à la CNESST. Une attention particulière est portée à la détermination du salaire net des heures non travaillées puisque le calcul du remboursement repose sur cette variable. Des balises sont enfin proposées au sujet de « l'impossibilité d'agir » que l'employeur peut faire valoir lorsqu'il n'a pas réalisé sa demande de remboursement à l'intérieur du délai prévu par la loi.

Cadre juridique

LATMP : articles 145 alinéa 2, 145.5, 167.2 et 180

Orientation actuelle

Il n'existe pas d'orientation relative au calcul du remboursement du salaire net des heures payées par l'employeur, mais non travaillées par le travailleur. Cependant, la CNESST a déjà adopté des pratiques administratives qui correspondent aux nouvelles dispositions de l'article 180 LATMP.

¹ L'expression « horaire à temps réduit » est privilégiée, car un travailleur qui occupe un emploi « à temps partiel » peut être réintégré sur la base d'un nombre d'heures inférieur à celui qu'il fournit habituellement

Nouvelles orientations

1. Le calcul du montant à verser lorsque l'employeur demande le remboursement du salaire net qu'il a payé au travailleur pour des heures non travaillées

La première option financière permet à l'employeur de demander à la CNESST un remboursement du salaire net des heures qu'il a payées au travailleur, mais qui n'ont pas été travaillées par ce dernier.

Pour établir la valeur de ce remboursement, la CNESST doit déterminer quelle est la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel le travailleur aurait eu droit, n'eût été l'assignation temporaire ou de la mesure de réintégration, et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail. Autrement dit, le remboursement est calculé à partir du montant de l'indemnité de remplacement du revenu déterminé par la CNESST, duquel est soustrait le salaire net des heures réellement travaillées.

2. La détermination du salaire net des heures non travaillées

L'article 180 LATMP précise que le salaire net correspond au revenu brut du travailleur, duquel sont soustraites les cinq déductions de base et les autres retenues à caractère obligatoire. Pour accéder au remboursement, la loi prévoit que l'employeur doit faire parvenir à la CNESST une déclaration des heures travaillées par le travailleur².

En soutien à cette déclaration, l'employeur peut fournir le relevé de paie du travailleur. Ce document présente cependant le salaire complet de la période de référence et ne permet pas à la CNESST de distinguer les sommes qui correspondent aux heures réellement travaillées par le travailleur et inversement. De plus, la présentation visuelle des relevés de paie diffère d'un employeur à l'autre et peut comporter des acronymes qui ne permettent pas de distinguer les retenues à caractère obligatoire de celles qui ne le sont pas. Pour ces motifs, l'employeur doit indiquer à la CNESST si d'autres retenues à caractère obligatoire sont à soustraire du revenu brut du travailleur. Cette information est requise dès l'envoi de la déclaration des heures travaillées de l'employeur, car il s'agit d'un préalable au calcul du remboursement auquel il a droit.

La CNESST doit ensuite réaliser le calcul du salaire net des heures non travaillées au prorata des heures qui représentent l'ensemble des heures payées par l'employeur, après la prise en compte des déductions applicables, au moyen d'une règle de trois.

Mise en situation

Un travailleur gagne un salaire de 40 000 \$ brut par année pour une semaine de 40 heures. Il commence une assignation temporaire à raison de 15 heures par semaine.

Le montant d'IRR auquel il a droit est de 28 046 \$ par année (90 % de son revenu net), soit 538 \$ net par semaine³.

Étant donné le choix d'option financière de l'employeur, le travailleur retrouve 100 % de son salaire, c'est-à-dire 40 000 \$ brut par année, ce qui devient 30 290 \$ net par année et 581 \$ net par semaine.

À partir du formulaire de « Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement » rempli par l'employeur, l'intervenant constate qu'en plus des déductions de base, deux autres retenues à caractère obligatoire doivent être soustraites pour un montant total de 18 \$.

Détermination du salaire net des heures travaillées :

581 \$ (salaire brut moins les déductions de base) moins 18 \$ = 563 \$

Application de la règle de 3 :

563 \$ (100 % du salaire net) X 15 heures ÷ 40 heures = 211 \$. C'est le salaire net des heures travaillées.

² Un nouveau formulaire intitulé « Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement » sera disponible en version PDF sur le site WEB de la CNESST et pourra être rempli de façon interactive dans les services en ligne *Mon Espace CNESST*.

³ Dans la mise en situation, la situation familiale utilisée pour établir l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur est : célibataire, aucune personne à charge. Les données ont été arrondies avec les déductions de base en vigueur en 2021

L'intervenant poursuit ensuite le calcul du montant du remboursement :

IRR à laquelle le travailleur a droit :	538 \$
<u>Moins le salaire net des heures travaillées :</u>	<u>211 \$</u>
Différence (salaire net des heures non travaillées)	327 \$

La CNESST versera 327 \$ à l'employeur à titre de soutien financier pour cette période de paie. La CNESST ne versera pas d'IRR au travailleur puisque l'employeur a repris le versement de son plein salaire.

3. Balises pour l'évaluation de l'impossibilité d'agir

L'article 180 LATMP prévoit que l'employeur peut obtenir une prolongation du délai de 90 jours de la fin d'une période de paie pour faire parvenir à la CNESST une déclaration des heures travaillées par le travailleur afin d'obtenir un remboursement. Pour obtenir une telle prolongation, l'employeur doit cependant démontrer à la CNESST qu'il a été dans l'impossibilité d'agir.

Ce concept est nouveau dans l'application de la loi. Règle générale, l'impossibilité d'agir est caractérisée par des faits ou des circonstances qui ont privé l'employeur de son libre arbitre, de sorte qu'il n'a pas volontairement renoncé à l'exercice de son droit. Ce serait le cas notamment lors du déclenchement d'une grève ou d'un lock-out de longue durée, d'une maladie invalidante du seul gestionnaire d'un petit établissement ou à la suite d'un événement majeur ayant déstabilisé le déroulement des opérations chez l'employeur.

L'impossibilité d'agir n'a cependant pas à être absolue et ne requiert pas la preuve d'une dysfonction totale de la part de l'employeur. Elle doit plutôt être comprise comme une incapacité réelle et hors de son contrôle, le résultat de circonstances qui ont eu pour effet de lui cacher des faits ou de l'induire en erreur. L'erreur technique commise de bonne foi par le représentant de l'employeur est un exemple de cet ordre.

L'analyse des éléments soulevés par l'employeur doit mener à la conclusion qu'il n'a pu exercer son droit, que ses raisons sont crédibles, qu'elles font preuve de bons sens et qu'elles témoignent de mesure et de réflexion. Le manque de suivi ou la négligence sont donc à exclure, il ne s'agit plus d'impossibilité d'agir. Il en va de même avec des faits qui relèvent d'inconvénients, de contrariétés ou de difficultés supplémentaires. L'appréciation des éléments soumis lors de la demande de prolongation du délai est déterminante. Ainsi, le départ imprévu d'un employé clé pourrait constituer une impossibilité d'agir pour une petite entreprise et ne pas l'être pour une grande organisation. Enfin, l'interprétation erronée de la loi ou la prise de conscience des conséquences d'une décision d'instance sur le dossier financier ne peuvent être retenues à ce titre.

MISE À JOUR DES LETTRES TYPES

Nouvelle lettre type :

[08-205](#) : Décision concernant l'option financière

Lettres types modifiées :

Les lettres LSF et LSA [02-401](#) et [08-204](#)

POLITIQUES

Politique mise à jour :

- [3.06 : L'assignation temporaire](#)

Ajouts aux nouvelles politiques :

- [4.02 : L'octroi des mesures de réadaptation favorisant la réinsertion professionnelle avant la consolidation](#)
- [4.16 : Le retour progressif au travail](#)

Formulaire

Le [formulaire](#) *Déclaration des heures travaillées et demande de remboursement* est disponible pour consultation dans *Lettres et formulaires de la réparation* sur l'espace de travail Notes.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

Note Modernisation SST

L'exercice d'un choix d'option financière par l'employeur lors d'une mesure de réadaptation du travailleur

Contexte

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) introduit deux nouvelles mesures de réadaptation qui favorisent la réintégration du travailleur chez son employeur. Ces mesures permettent à la CNESST d'offrir au travailleur une reprise graduelle des tâches que comporte son emploi, avant la consolidation médicale de sa lésion, de même qu'un retour progressif au travail, après une décision sur sa capacité de travail.

Lorsqu'une de ces mesures est accordée, l'employeur indique à la CNESST de quelle façon sera rémunéré le travailleur et il choisit l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 180 LATMP, c'est-à-dire de verser :

1° le même salaire et les mêmes avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi ;

2° le salaire et les avantages dont le travailleur bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire.

Toutefois, la LMRSST ne fixe pas le mode de communication par lequel l'employeur indique à la CNESST son choix d'option financière lors de l'octroi de ces nouvelles mesures de réadaptation. La loi ne précise pas non plus si l'employeur peut demander une modification de l'option choisie, alors que cette possibilité existe lorsque le travailleur est réintégré au moyen d'une assignation temporaire.

La CNESST entreprendra par ailleurs des travaux afin d'adopter un règlement sur la réadaptation d'ici le 6 octobre 2024, lequel pourra prévoir des modalités en regard de ces dispositions. Entretemps, il y a lieu d'établir comment l'employeur peut exercer un choix d'option financière et d'implanter des façons de faire qui pourront éventuellement être incluses ou modifiées par règlement.

Cadre juridique

Articles de la LATMP : 145 al. 2, 145(5), 167.2 et 180

Orientations

La CNESST prend les orientations suivantes concernant l'exercice d'un choix d'option financière par l'employeur lors d'une mesure de réadaptation du travailleur :

1. La communication d'un choix d'option financière

- L'employeur indique verbalement à la CNESST son choix d'option. Il peut aussi le faire par écrit, s'il le souhaite.
- L'intervenant consigne ce choix d'option au dossier et en assure le suivi.
- Aucune décision n'est rendue.

2. La demande de modification de l'option financière choisie

- L'employeur demande verbalement à la CNESST la modification de l'option financière qu'il a préalablement choisie. Il peut aussi le faire par écrit, s'il le souhaite.
- L'intervenant consigne la nouvelle option choisie par l'employeur au dossier et en assure le suivi.
- Aucune décision n'est rendue.

MISE À JOUR DES LETTRES TYPES

Nouvelle lettre type :

[08-205](#) : Décision concernant l'option financière

POLITIQUES

Ajouts aux nouvelles politiques :

- [4.02 : L'octroi des mesures de réadaptation favorisant la réinsertion professionnelle avant la consolidation](#)
- [4.16 : Le retour progressif au travail](#)

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

Si le RAT en SP correspond au début de la période de paie, on n'a pas à faire la règle de 3. On doit prendre le salaire brut du talon de paie et on déduit les déductions qui sont obligations pour ensuite inscrire le montant dans RGRI MDR :

Talon de paie du 20 au 26 juillet 2009

MONTANT BRUT	354,36
IMPOT FEDERAL	21,60
IMPOT PROVINCIAL	16,51
ASSURANCE-EMPLOI	10,50
REGIME DE RENTES DU QUEBEC	8,25
REGIME QUEBECOIS D'ASSURANCE PARENTALE	15,00
CAISSE DE NOEL	5,00
REER	20,00
SYNDICAT	11,00
ASSURANCES	15,00
VIREMENT AUTOMATIQUE	231,50

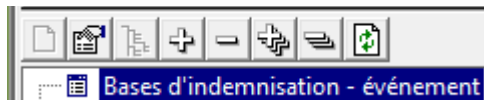
juillet

di	lu	ma	me	je	ve	sa
			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	31	

7:○ 15:○ 21:● 28:●

354,36\$ - 97,86\$ (déductions obligatoires) = 256,50\$ (montant à inscrire dans RGRI MDR)

R E P A R A T I O N 2009-07-23 PAGE 01 DE 01										R E P A R A T I O N 2009-07-23 PAGE 01 DE 01									
Mettre à jour et consulter les groupes d'information										Mettre à jour et consulter les groupes d'information									
OPT: MDR Mettre à jour les données sur le revenu R1P057										OPT: MDR Mettre à jour les données sur le revenu R1P057									
NO DOSSIER: 1 3752 900 4										NO DOSSIER: 1 3752 900 4									
NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06										NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06									
MONTANT CDD. REVENU EXPL. ADM. PERIODE APPLICATION AJOUT DATE										MONTANT CDD. REVENU EXPL. ADM. PERIODE APPLICATION AJOUT DATE									
DU REVENU PER. TYPE REV. ORIG. CALC. DEBUT FIN SUPPL. INSCR.										DU REVENU PER. TYPE REV. ORIG. CALC. DEBUT FIN SUPPL. INSCR.									
1- 36485,00 A PE ADR 0 09 04 06 AA MM JJ N 09 05 20										1- 36485,00 A PE ADR 0 09 04 06 AA MM JJ N 09 05 20									
2- 256.50 s SP NOT 0 09 07 20 09 07 26 N 09 07 23										2- 13374,64 A SP NOT 0 09 07 20 09 07 26 N 09 07 23									
3-										3-									
4-										4-									
5-										5-									
6-										6-									
CODE DE TYPE D'EMPLOI: R EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR										CODE DE TYPE D'EMPLOI: R EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR									
RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.: RECALCUL DE LA BASE: N										RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.: RECALCUL DE LA BASE: N									
DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE: EXPL. ORIG. PERS CHAR:										DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE: EXPL. ORIG. PERS CHAR:									
SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL: EXPL. ORIG. SIT. FAMI:										SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL: EXPL. ORIG. SIT. FAMI:									
SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00										SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00									
DOS= 1																			

**Talon de paie****Pleines IRR**

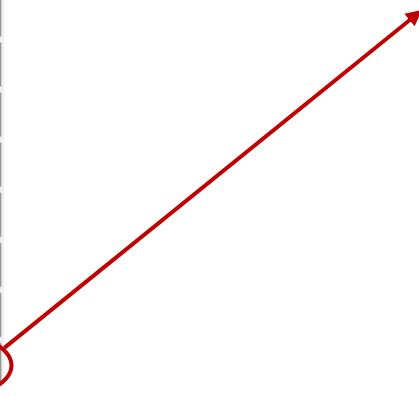
2009-07-23		2009-07-23	
2009-07-20		2009-04-06	
2009-07-26		2009-07-19	
36 485,00	\$	36 485,00	
36 485,00	\$	36 485,00	
12 854,40	\$	27 715,11	
11 568,96	\$	24 943,60	
13 374,64	\$	0,00	
13 374,64	\$	0,00	
11 568,96	\$	0,00	
31,70	\$	68,34	
443,80	\$	956,76	

T débute ATT le 20 juillet

T a gagné chez E : **256,50\$**

CNESST a versé le manque à gagner : **221,90\$** (31,70\$/jr x 7 jrs)

Donc, T a reçu **478,40\$** (256,50\$ + 221.90\$) ce qui correspond au montant que l'on verse par semaine en pleines IRR (**956,76\$ ÷ 2 = 478,40\$**)



Si le RAT en SP ne correspond pas au début de la période de paie, on doit faire la règle de 3, soit :

Le salaire net ÷ nb de jour entre le RAT en SP et la fin de la période de paie x 7

Talon de paie du 20 au 26 juillet 2009

MONTANT BRUT	354,36
IMPOT FEDERAL	21,60
IMPOT PROVINCIAL	16,51
ASSURANCE-EMPLOI	10,50
REGIME DE RENTES DU QUEBEC	8,25
REGIME QUEBECOIS D'ASSURANCE PARENTALE	15,00
CAISSE DE NOEL	5,00
REER	20,00
SYNDICAT	11,00
ASSURANCES	15,00
VIREMENT AUTOMATIQUE	231,50

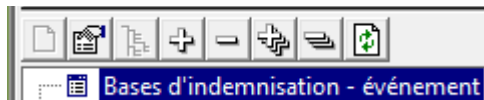
juillet						
di	lu	ma	me	je	ve	sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

7:0 15:0 21:0 28:0

T débute ATT le 22 juillet. On doit faire la règle de 3 :

256,50\$ ÷ 5 x 7 = 359,10\$ (montant à inscrire dans RGRI MDR)

RGRI	REPARATION	2009-07-23	PAGE 01 DE 01	RGRI	REPARATION	2009-07-23	PAGE 01 DE 01
METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION				METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION			
OPT: MDR METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU				OPT: MDR METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU			
NO DOSSIER: 1 3752 900 4				NO DOSSIER: 1 3752 900 4			
NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06				NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06			
MONTANT COD. REVENU EXPL. ADM. PERIODE APPLICATION AJOUT DATE				MONTANT COD. REVENU EXPL. ADM. PERIODE APPLICATION AJOUT DATE			
DU REVENU PER. TYPE REV. ORIG. CALC. DEBUT FIN SUPPL. INSCR.				DU REVENU PER. TYPE REV. ORIG. CALC. DEBUT FIN SUPPL. INSCR.			
1- 36485,00 A PE ADR 0 09 04 06 AA MM JJ N 09 05 20				1- 36485,00 A PE ADR 0 09 04 06 AA MM JJ N 09 05 20			
2- 359,10 s SP NOT 0 09 07 22 09 07 26 N 09 07 23				2- 18724,50 A SP NOT 0 09 07 22 09 07 26 N 09 07 23			
3-				3-			
4-				4-			
5-				5-			
6-				6-			
CODE DE TYPE D'EMPLOI: R EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR				CODE DE TYPE D'EMPLOI: R EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR			
RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.: RECALCUL DE LA BASE: N				RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.: RECALCUL DE LA BASE: N			
DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE: EXPL. ORIG. PERS CHAR:				DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE: EXPL. ORIG. PERS CHAR:			
SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL: EXPL. ORIG. SIT. FAMI:				SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL: EXPL. ORIG. SIT. FAMI:			
SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00				SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00			
DOS= 1 3752 900 4 NAM= BOUM 6056 0158 DE= 2009 04 06 NAS= 261 867 485				DOS= 1 3752 900 4 NAM= BOUM 6056 0158 DE= 2009 04 06 NAS= 261 867 485			
TX= RGRI OPT= MBP DEBUT= AAAA MM JJ DATE RECHUTE=				TX= RGRI OPT= MBP DEBUT= AAAA MM JJ DATE RECHUTE=			



Talon de paie

Pleines IRR

2009-07-23		2009-07-23	
2009-07-22		2009-07-20	
2009-07-26		2009-07-21	
36 485,00 \$		36 485,00 \$	
36 485,00 \$		36 485,00 \$	
6 910,11 \$		27 715,11 \$	
6 219,10 \$		24 943,60 \$	
18 724,50 \$		0,00 \$	
18 724,50 \$		0,00 \$	
6 219,10 \$		0,00 \$	
17,04 \$		68,34 \$	
238,56 \$		956,76 \$	

T débute ATT le 22 juillet (règle de 3)

Puisqu'il y a 5 jrs entre le début de l'ATT et la fin de la période de paie, nous devons faire la règle de 3 pour obtenir le montant net gagné par jour sur une période de référence de 7 jours :

$256,50\$ \div 5 \times 7 = 359,10\$,$ soit 51,30\$ par jour

68.34\$ (ce que T reçoit par jr en pleines IRR) - 51,30\$ (ce que T a gagné par jr chez l'E) = **17,04\$**

Pour la période du 20 au 26 juillet :

T a reçu 2 jrs de pleines IRR, soit le 20 et 21 juillet : $68,34\$ \times 2 = 136,68\$$

T a gagné chez E : **256,50\$**

CNESST a versé le manque à gagner : **85,20\$**, soit $17,04\$ \times 5 \text{ jrs}$

Total : **478,38\$** ($136,68 + 256,50 + 85,20$) ce qui correspond au montant que l'on verse par semaine en pleines IRR ($956,76\$ \div 2 = 478,40\$$)

Si le RAT en SP ne correspond pas au début de la période de paie et que l'on ne fait pas la règle de 3 :

Talon de paie du 20 au 26 juillet 2009

MONTANT BRUT	354,36
IMPOT FEDERAL	21,60
IMPOT PROVINCIAL	16,51
ASSURANCE-EMPLOI	10,50
REGIME DE RENTES DU QUEBEC	8,25
REGIME QUEBECOIS D'ASSURANCE PARENTALE	15,00
CAISSE DE NOEL	5,00
REER	20,00
SYNDICAT	11,00
ASSURANCES	15,00
VIREMENT AUTOMATIQUE	231,50

juillet						
di	lu	ma	me	je	ve	sa
			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	31	
7:0	15:0	21:0	28:0			

RGRI REPARATION 2009-07-23 PAGE 01 DE 01

METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION

OPT: MDR METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU R1P057

NO DOSSIER: 1 3752 900 4

NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06

	MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE
	DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.

1-	36485,00	A	PE	ADR	0	09 04 06	AA MM JJ	N	09 05 20

2-	256,50	s	SP	NOT	0	09 07 22	09 07 26	N	09 07 23

3-

4-

5-

6-

CODE DE TYPE D'EMPLOI: R

EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR

RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.:

RECALCUL DE LA BASE: N

DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE:

EXPL. ORIG. PERS CHAR:

SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL:

EXPL. ORIG. SIT. FAMI:

SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00

DOS= 1 3752 900 4 NAM= BOUM 6056 0158 DE= 2009 04 06 NAS= 261 867 485

TX= RGRI OPT= MBP DEBUT= AAAA MM JJ

DATE RECHUTE=

RGRI REPARATION 2009-07-23 PAGE 01 DE 01

METTRE A JOUR ET CONSULTER LES GROUPES D'INFORMATION

OPT: MDR METTRE A JOUR LES DONNEES SUR LE REVENU R1P057

NO DOSSIER: 1 3752 900 4

NAM: BOUM 6056 0158 NAS: 261 867 485 DATE EVENEMENT: 2009 04 06

	MONTANT	COD.	REVENU	EXPL.	ADM.	PERIODE	APPLICATION	AJOUT	DATE
	DU REVENU	PER.	TYPE REV.	ORIG.	CALC.	DEBUT	FIN	SUPPL.	INSCR.

1-	36485,00	A	PE	ADR	0	09 04 06	AA MM JJ	N	09 05 20

2-	13374,64	A	SP	NOT	0	09 07 22	09 07 26	N	09 07 23

3-

4-

5-

6-

CODE DE TYPE D'EMPLOI: R

EXPL. ORIGINE TYPE EMPLOI: ADR

RENTE MENSUELLE: DEBUT APPLIC.:

RECALCUL DE LA BASE: N

DEBUT APPLIC.: 09 04 06 NB PERS. A CHARGE:

EXPL. ORIG. PERS CHAR:

SITUATION FAMILIALE: CESS. ANT. REVAL:

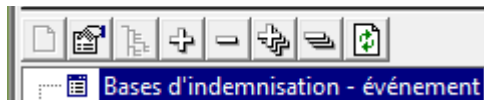
EXPL. ORIG. SIT. FAMI:

SITUATION FAM. 2005: 3 NB PERS. A CHARGE - MINEURES: 00 MAJEURES: 00

DOS= 1 3752 900 4 NAM= BOUM 6056 0158 DE= 2009 04 06 NAS= 261 867 485

TX= RGRI OPT= MBP DEBUT= AAAA MM JJ

DATE RECHUTE=



Talon de paie

Pleines IRR

2009-07-23		2009-07-23	
2009-07-22		2009-07-20	
2009-07-26		2009-07-21	
36 485,00	\$	36 485,00	\$
36 485,00	\$	36 485,00	\$
12 854,40	\$	27 715,11	\$
11 568,96	\$	24 943,60	\$
13 374,64	\$	0,00	\$
13 374,64	\$	0,00	\$
11 568,96	\$	0,00	\$
31,70	\$	68,34	\$
443,80	\$	956,76	\$

T débute ATT le 22 juillet et on ne fait pas la règle de 3

Pour la période du 20 au 26 juillet:

T a reçu 2 jrs de pleines IRR, soit le 20 et 21 juillet : $68,34\$ \times 2 = 136,68\$$

T a gagné chez E : **256,50\$**

CNESST a versé le manque à gagner : **158,50\$** ($31,70\$/\text{jr} \times 5 \text{ jrs}$)

Total : **551,68\$** ($136,68 + 256,50 + 158,50$) ce qui supérieur au montant que l'on verse par semaine en pleines IRR ($956,76\$ \div 2 = 478,40\$$)

En ne faisant pas la règle de 3, T recevrait un montant de 73,28\$ en trop.

Éléments de discours pour promouvoir l'assignation temporaire de travail

Travailleur

Avantages d'être en assignation temporaire de travail
La situation actuelle est temporaire : • C'est un accident de parcours et non la fin d'une carrière ou d'une vie active.
Bénéfique pour la forme physique : Permet de : • Retrouver plus vite la forme physique pour ainsi faciliter le retour au travail; • Maintenir les capacités fonctionnelles; • Accélérer la guérison.
Le droit au retour au travail (DRAT) : Permet de : • Rester actif, de garder des habitudes de travailleur et ainsi de favoriser un retour au travail avant l'expiration du DRAT.
L'importance du travail, ou de gagner sa vie : Permet de : • Avoir une autonomie financière et un certain contrôle sur sa vie en ayant un revenu; • Avoir un horaire de travail permettant une organisation du temps et des obligations; • Se sentir utile et productif à travers des réalisations personnelles, qui donnent l'occasion de canaliser les énergies et les compétences; • Maintenir un statut social, donc une source de valorisation et d'estime de soi; • Nourrir un sentiment d'appartenance au milieu de travail, de développer et conserver des relations interpersonnelles à travers le contact avec les collègues; • Maintenir des habitudes de travail.
Conserver les acquis professionnels : Permet de : • Conserver son emploi; • Conserver ses : - compétences reconnues; - avantages sociaux, ancienneté; - conditions de travail; - connaissances professionnelles et méthodes de travail. • Rester dans un milieu familier, quant au(x) : - travail; - produit; - mode de fonctionnement; - collègues.

Favoriser de bonnes relations :

Permet de :

- Démontrer à l'employeur la motivation et l'intérêt qu'a le travailleur pour son emploi.

Désavantages de ne pas être en assignation temporaire de travail**Conséquences ne pas retourner à l'emploi prélésionnel chez l'employeur :**

Entraîne :

- Une recherche active d'un nouvel emploi;
- Une période plus difficile et stressante;
- La perte des avantages liés à l'ancienneté.

Peut obliger :

- Le travailleur à faire face à la compétition du marché du travail (jeunes travailleurs, mondialisation, informatisation);
- Le travailleur à développer :
 - de nouvelles habitudes de travail;
 - à se familiariser avec une nouvelle culture d'entreprise;
 - à créer des liens avec de nouveaux collègues.
- Parfois à débiter au bas de l'échelle dans un autre domaine professionnel qui peut se traduire par :
 - Du travail à temps partiel;
 - Du travail de nuit;
 - Un choix de vacances restreint;
 - Des avantages sociaux moindres;
 - Une formation nécessaire.
- Le travailleur à faire de nouveau sa place et ses preuves.

Effets néfastes de l'inactivité prolongée :

- Peut engendrer un plus grand risque de conséquences néfastes sur :
 - les relations conjugales, familiales et sociales;
 - la santé physique et psychologique;
 - la consommation d'alcool, de drogue et médicaments;
 - les habitudes de vie du travailleur accidenté et de son entourage.

Le droit au retour au travail (DRAT) :

Peut engendrer :

- Une récupération physique plus longue et difficile qui peut aller au-delà du DRAT.
- Une situation financière précaire.

Arguments pour les employeurs au taux personnalisé et au mode rétrospectif

Avantages sur vos cotisations :

Permet de :

- De réduire les durées d'information donc des coûts de la cotisation de l'employeur. En effet, les prestations d'indemnité sont imputées à l'employeur et la cotisation est basée sur les sommes imputées. Plus les indemnités se prolongent, plus cela coûte cher à l'employeur. Cela est particulièrement vrai pour l'employeur au mode rétrospectif puisque ce mode de tarification vise à établir la cotisation d'un employeur en traduisant le mieux possible le coût réel des indemnités pour une année donnée.
- De réduire le fardeau financier de l'ensemble des employeurs (ou encore, de contrôler les coûts en matière de santé et de sécurité du travail, ce qui aura un effet sur les cotisations futures.

Arguments pour les trois modes de tarification

Avantages de mettre en place une assignation temporaire de travail

Le prompt retour au travail du travailleur est rentable sur le plan de la production :

Permet de :

- De profiter rapidement de son expérience et de ses capacités professionnelles;
- De ne pas perdre ce qui a été investi dans la formation du travailleur afin de le rendre plus efficace et productif;
- Au travailleur de maintenir, ou sinon reprendre plus rapidement son rythme de travail :
 - Il n'aura pas oublié ses méthodes de travail;
 - Il pourra donc reprendre sa place sans ralentir la chaîne ou diminuer la productivité;
 - La stabilité des équipes de travail pourra être plus facilement maintenue.
- Au travailleur de se familiariser avec des tâches différentes, ce qui a pour effet d'accroître sa polyvalence à l'intérieur de l'entreprise.

Image positive de l'employeur auprès du travailleur accidenté et des autres employés :

Pourrait :

- De contribuer à entretenir un sentiment d'appartenance;
- D'accroître la motivation du travailleur;
- De donner un sentiment de sécurité à tous les travailleurs de l'entreprise;
- De promouvoir une image d'employeur soucieux de ses travailleurs;
- D'éviter que le travailleur développe une incapacité chronique.

Désavantages de ne pas mettre en place une assignation temporaire de travail

Coûts indirects de l'absence d'une ATT :

Engendre :

- Une baisse de productivité en lien avec l'absence de cette ressource;
- Des frais de recrutement ou de remplacement;
- Des frais de supervision et de formation pour la personne suppléante;
- Des heures supplémentaires des autres employés pour suppléer à l'absence du travailleur accidenté.

[InternetShortcut]

URL=http://formation.intra.local.csst.qc.ca/Client/Cours/

DIR_DocumentsFormation/IND/initial/DocReference/

%C3%89l%C3%A9ments%20de%20discours%20pour%20promouvoir%20l'E2%80%99assignatio
n%20temporaire%20de%20travail.pdf

ÉLÉMENTS POUVANT NÉCESSITER UN SUIVI ET DES INTERVENTIONS AUPRÈS DES CLIENTS

Le tableau suivant présente les éléments qui exigent une attention particulière. Il faudra juger de la nécessité de faire un suivi auprès des clients afin de s'assurer de la progression du travailleur. Lors de ce suivi, l'intervenant aura peut-être à soutenir la progression du client par des interventions et valider la présence de certains facteurs de risque ou obstacles de retour au travail

ASPECTS	ÉLÉMENTS À SURVEILLER	EXEMPLES
MÉDICAL	La présence de tout nouveau diagnostic. (Se prononcer sur le nouveau Dx)	Syndrome douloureux régional complexe, hernie discale, capsulite.
	Toute information démontrant une évolution médicale anormale ou incohérente.	Évolution médicale très lente ou évolution inexplicable telle qu'une fracture d'un doigt à laquelle se greffe une nécrose. N.B. : Un cas de TCC léger ou mineur dont les symptômes demeurent stables ou se sont amplifiés au moment du 1 ^{er} entretien implique un suivi et un transfert.
	L'apparition ou l'augmentation de douleur (objective ou subjective).	Apparition de douleur dans un nouveau siège de lésion.
	La prescription ou l'indication d'une chirurgie.	Référence en chirurgie. Acromioplastie
	L'apparition d'une condition personnelle intercurrente.	Cancer, chirurgie, grossesse.
	L'indication d'un élément psychologique.	Référence à un psychologue, prescription d'antidépresseurs, travailleur présentant un trouble de santé mentale.
	La multiplication des démarches médicales, la référence à un médecin spécialiste ou à un groupe multidisciplinaire.	Programme de développement des capacités fonctionnelles, référence en physiothérapie, traitements multiples.
COMPORTEMENT	Les comportements du travailleur qui nuisent à sa récupération.	Nombreuses absences à des traitements par le travailleur, un travailleur qui change souvent de médecin.
ASSIGNATION TEMPORAIRE	L'indication de la possibilité de travaux légers ou d'une assignation temporaire sur un RME. (Moment propice pour promouvoir l'assignation temporaire auprès des deux clients)	PSQAC qui indique sur un rapport médical d'évolution « travaux légers ».
	L'assignation temporaire qui ne progresse pas ou qui régresse.	Diminution des heures ou retrait de certaines tâches de l'assignation temporaire.
	L'échec de la mise en place ou du maintien de l'assignation temporaire.	PSQAC refusant l'assignation temporaire proposée par l'employeur. Travailleur se plaint de douleur et le PSQAC met fin à l'assignation temporaire.

Guide IRR

Table des matières

1. Cadre juridique	5
2. Principes généraux	8
2.1 Processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR	8
2.2 Protection du revenu	10
2.3 Droit à l'IRR	11
2.4 Calcul de l'IRR	12
2.5 Durée du droit à l'IRR	14
3. Droit à l'IRR	15
3.1 Incapacité du travailleur	15
3.2 Présomption d'incapacité (article 46 LATMP)	17
3.3 Cumul des indemnités (article 448 LATMP)	18
3.4 Durant la période de consolidation de la lésion	20
3.4.1 Jour de l'abandon du travail (article 59 LATMP)	20
3.4.2 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur (article 60 LATMP)	21
3.4.3 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST (article 124 LATMP)	23
3.4.4 À compter du 15 ^e jour d'incapacité	24
3.4.5 Lors d'une assignation temporaire, d'une mesure de reprise graduelle des tâches ou d'une autre solution provisoire de retour au travail	25
3.4.6 Durant la période de consolidation – En résumé	26
3.5 Après la consolidation de la lésion	27
3.5.1 Après l'expiration du DRAT (article 48 LATMP)	27
3.5.2 DRAT- Travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée	29
3.5.3 DRAT- Travailleur de la construction	31
3.5.4 Travailleurs ne bénéficiant pas d'un DRAT	32
3.5.5 Pendant la réadaptation (article 47 LATMP)	33
3.5.6 Travailleur capable d'occuper un emploi convenable (article 49 LATMP)	34
3.5.7 Suite à l'abandon de l'emploi convenable dans les deux ans (article 51 LATMP)	35
3.5.8 Travailleur âgé d'au moins 55 ans (article 53 LATMP et article 277 LMRST)	36
3.5.9 Abandon du travail la journée du retour au travail (article 128 LATMP)	38
3.5.10 En résumé	39
3.6 Extinction du droit à l'IRR (article 57 LATMP)	40
3.7 Travailleur qui occupe un nouvel emploi (article 52 LATMP)	41
3.8 Absence du travailleur après son retour au travail (article 61 LATMP)	42
3.9 Situations ne donnant pas droit à l'IRR	44
4. Calcul de l'IRR	45
4.1 Jour de l'abandon du travail (article 59 LATMP)	45
4.2 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur (article 60 LATMP)	46
4.3 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST (article 124 LATMP)	48
4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur	49

4.4.1 Démarche en cinq étapes	49
4.4.2 Étape 1 de 5 : Déterminer la période des 14 premiers jours	50
4.4.3 Étape 2 de 5 : Déterminer le nombre de jours payables	52
4.4.4 Étape 3 de 5 : Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période des 14 premiers jours	54
4.4.5 Étape 4 de 5 : Calculer le salaire net du travailleur	57
4.4.6 Étape 5 de 5 : Calculer l'indemnité à verser au travailleur	58
4.5 À compter du 15 ^e jour d'incapacité	59
4.5.1 Cadre général	59
4.5.2 Détermination du revenu brut	60
4.5.3 Démonstration d'un revenu brut plus élevé	62
4.5.4 Détermination du revenu net (article 63 LATMP)	64
4.5.5 Situation familiale	65
4.5.6 Détermination de l'IRR	66
4.5.7 Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable (article 65 LATMP)	67
4.6 Démarche de calcul de l'IRR en trois étapes à compter du 15 ^e jour d'incapacité	68
4.7 Revalorisation (article 117 LATMP)	70
4.8 Intérêts (article 364 LATMP)	71
5. Cas pratiques	72
5.1 Nature du contrat de travail	72
5.1.1 Travailleur à plein temps	72
5.1.2 Travailleur à temps partiel	74
5.1.3 Travailleur sur appel	76
5.1.4 Travailleur à la fois à temps partiel et sur appel	79
5.1.5 Travailleur saisonnier	83
5.1.6 Travailleur à temps partagé	86
5.1.7 Travailleur à traitement différé	88
5.1.8 Travailleur à contrat à durée déterminée	90
5.1.8.1 Définition et droit à l'IRR	90
5.1.8.2 Calcul de l'IRR - Contrat de moins d'un an	91
5.1.8.3 Calcul de l'IRR – Contrat d'un an ou plus	95
5.2 Mode de rémunération	97
5.2.1 Travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire	97
5.2.2 Travailleur dont le mode de rémunération est à commission	101
5.2.3 Travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce	104
5.2.4 Travailleur dont le mode de rémunération est à forfait	108
5.3 Statut particulier	111
5.3.1 Bénévole (article 13 LATMP)	111
5.3.2 Travailleur domestique	114
5.3.2.1 Travailleur domestique à l'emploi d'un particulier	114
5.3.2.1 Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP	117
5.3.3 Employeur, dirigeant ou membre du conseil d'administration	118
5.3.4 Employé du gouvernement du Canada (article 17 LATMP)	120

5.3.5 Étudiant	122
5.3.5.1 Définitions et droit à l'IRR	122
5.3.5.2 Calcul de l'IRR – Étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré	124
5.3.5.3 Calcul de l'IRR – Étudiant en stage non rémunéré	128
5.3.5.4 Étudiant – Tableau synthèse	132
5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec	134
5.3.6.1 Personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1°) LATMP)	134
5.3.6.2 Personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2°) LATMP)	136
5.3.6.3 Personne qui exécute des mesures de rechange (article 11 (2.1°) LATMP)	138
5.3.6.4 Enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP)	140
5.3.6.5 Personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu par la <i>Loi sur l'aide aux personnes et aux familles</i> (article 11 (4°) LATMP)	144
5.3.6.6 Personne visée par la <i>Loi sur la sécurité civile</i> (article 12 LATMP)	146
5.3.7 Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP)	149
5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)	151
5.3.8.1 Chèque emploi-service (MSSS)	151
5.3.8.2 Programme de stage non rémunéré (SAAQ)	153
5.3.8.3 Danseur professionnel à l'entraînement	155
5.3.8.4 Artiste professionnel en arts du cirque à l'entraînement	157
5.3.8.5 Programmes de stages hors Québec pour la jeunesse	159
5.3.9 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Canada (article 16 LATMP)	161
5.3.10 Pompier volontaire	162
5.3.10.1 Définition et droit à l'IRR	162
5.3.10.2 Calcul de l'IRR – Pompier volontaire rémunéré	164
5.3.10.3 Calcul de l'IRR – Pompier volontaire bénévole	168
5.3.11 Ressource de type familial	170
5.3.12 Ressource intermédiaire	173
5.3.13 Responsable d'un service de garde en milieu familial	176
5.3.14 Retraité	177
5.3.15 Travailleur autonome	178
5.3.16 Travailleur autonome considéré comme travailleur (article 9 LATMP)	180
5.3.16.1 Courtier immobilier	183
5.3.17 Travailleur de la construction	187
5.3.17.1 Définition et droit à l'IRR	187
5.3.17.2 Calcul de l'IRR – Contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus	189
5.3.17.3 Calcul de l'IRR – Contrat à durée déterminée de moins d'un an	191
5.3.18 Travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP)	195
5.3.19 Travailleur qui effectue du travail au noir	197

5.4 Situations particulières	199
5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi	199
5.4.1.1 Définition et droit à l'IRR	199
5.4.1.2. Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (1°) LATMP)	200
5.4.1.3 Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité qui redevient capable d'exercer un de ses emplois (article 71 (2°) ou 52 LATMP)	204
5.4.1.4 Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (2°) LATMP)	206
5.4.1.5 Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois (article 71 (1) LATMP)	208
5.4.1.6 Tableaux synthèse	211
5.4.2 Travailleur qui subit une récédive, une rechute ou une aggravation	212
5.4.2.1 Situations possibles	212
5.4.2.2 Travailleur en emploi lors de la RRA	213
5.4.2.3 Travailleur sans emploi lors de la RRA	215
5.4.2.4 RRA qui survient en cours de période d'IRR	217
5.4.2.5 RRA durant une période d'incarcération	221
5.4.2.6 RRA d'une lésion professionnelle survenue sous la LAT	222
5.4.3 Travailleur sans emploi (article 69 LATMP)	225
5.4.4 Travailleur qui reçoit déjà une IRR (article 73 LATMP)	227
5.4.5 Cas d'application de l'article 75 LATMP	232
5.4.6 Travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans (article 76 LATMP)	233
5.4.7 Travailleur qui s'absente pour le remplacement, la réparation ou l'ajustement d'une prothèse ou d'une orthèse	235
5.4.8 Employeur tenu personnellement au paiement des prestations (ETP) (article 332 LATMP)	237
5.5 Travailleur âgé de 64 ans et plus	239
6. Révision de l'IRR réduite	245
6.1 Date de la révision de l'IRR réduite	245
6.2 Détermination du revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi	246
6.3 Travailleur sans lien d'emploi	256
6.4 Méthode de calcul	257

1. Cadre juridique

L'[article 1 LATMP](#) précise l'objet de la loi.

Personnes pouvant bénéficier des prestations prévues à la LATMP :

- [Article 2](#) : Interprétation
- [Article 7](#) : Établissement au Québec
- [Article 8](#) : Accident hors Québec
- [Article 9](#) : Travailleur autonome considéré travailleur
- [Article 10](#) : Travailleur étudiant
- [Article 10.1](#) : Camelot
- [Article 11](#) : Travailleur à l'emploi du gouvernement
- [Article 12](#) : Travailleur à l'emploi d'une autorité responsable
- [Article 12.0.1](#) : Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie
- [Article 12.1](#) : Personne incarcérée qui exécute un travail rémunéré dans le cadre d'un programme d'activités
- [Article 13](#) : Travailleur bénévole
- [Article 15](#) : Usager considéré travailleur
- [Article 16](#) : Personne visée dans une entente
- [Article 17](#) : Employés du gouvernement du Canada
- [Article 18](#) : Personnes inscrites à la Commission

Détermination du salaire minimum :

- [Article 6](#) : Salaire minimum

Inscription à la CNESST des personnes pouvant bénéficier d'une protection personnelle :

- [Article 19](#) : Inscription à la Commission
- [Article 21](#) : Avis
- [Article 22](#) : Liste des membres
- [Article 23](#) : Durée de la protection
- [Article 24](#) : Avis au membre

Droit à l'IRR :

- [Article 20](#) : Droit aux prestations des personnes inscrites à la Commission
- [Article 44](#) : Indemnité de remplacement du revenu
- [Article 77](#) : Dispositions applicables à certains travailleurs
- [Article 78](#) : Travailleurs visés par les articles 11, 12, 12.0.1, 12.1 ou 13
- [Article 79](#) : Travailleur étudiant
- [Article 101](#) : Conjoint du travailleur
- [Article 51](#) : Abandon d'un emploi convenable
- [Article 555](#) : Dispositions transitoires – Récidive, rechute ou aggravation

Obligations de l'employeur en regard du paiement du salaire au travailleur qui subit une lésion professionnelle :

- [Article 59](#) : Obligation de l'employeur
- [Article 60](#) : Salaire pendant 14 jours

- [Article 61](#) : Salaire malgré absence
- [Article 62](#) : Calcul des retenues à la source (lien doc art 62 LATMP)

Détermination du revenu brut servant au calcul de l'IRR :

- [Article 67](#) : Calcul du revenu brut
- [Article 68](#) : Travailleur saisonnier
- [Article 69](#) : Travailleur sans emploi
- [Article 70](#) : Rechute, récidive ou aggravation
- [Article 71](#) : Travailleur occupant plus d'un emploi
- [Article 72](#) : Travailleur autonome visé dans l'article 9
- [Article 73](#) : Travailleur qui reçoit déjà une IRR
- [Article 74](#) : Revenu brut d'une personne inscrite à la Commission
- [Article 75](#) : Autre méthode de calcul
- [Article 76](#) : Détermination d'un revenu plus élevé (travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans)
- [Article 80](#) : Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur étudiant visé dans l'article 10, de l'étudiant à plein temps et de l'enfant visé dans l'article 11 paragraphe 3
- [Article 81](#) : Détermination du revenu brut sur la base du salaire minimum
- [Article 81.1](#) : Revenu minimum d'emploi du travailleur incarcéré visé à l'article 12.1
- [Article 82](#) : Travailleur bénévole

Calcul de l'IRR :

- [Article 45](#) : Montant de l'IRR
- [Article 63](#) : Calcul de l'IRR
- [Article 64](#) : Méthode de révision d'une IRR
- [Article 65](#) : Calcul de l'IRR en fonction du salaire minimum et du salaire maximum annuel assurable
- [Article 66](#) : Maximum assurable

Durée du droit à l'IRR :

- [Article 46](#) : Durée de l'incapacité
- [Article 47](#) : Durée de l'indemnité
- [Article 48](#) : Réintégration de l'emploi
- [Article 53](#) : Travailleur âgé d'au moins 60 ans
- [Article 277 \(LMRSST\) : Droit transitoire pour l'application de l'article 53 LATMP](#)

Droit à l'IRR du travailleur qui devient capable d'exercer un emploi convenable :

- [Article 49](#) : Indemnité réduite
- [Article 50](#) : Calcul du revenu
- [Article 51](#) : Abandon d'un emploi

Réduction de l'IRR du travailleur qui occupe un nouvel emploi :

- [Article 52](#) : Nouvel emploi

Révision de l'IRR du travailleur qui occupe un emploi convenable :

- [Article 54](#) : Révision de l'indemnité
- [Article 55](#) : Fréquence des révisions

Réduction de l'IRR du travailleur âgé de 65 ans :

- [Article 56](#) : Travailleur de 65 ans

Revalorisation annuelle du revenu brut ayant servi de base au calcul de l'IRR :

- [Article 117](#) : Montants revalorisés

Extinction du droit à l'IRR :

- [Article 57](#) : Fin du droit à l'indemnité
- [Article 58](#) : Indemnité versée au conjoint

Versement de l'IRR :

- [Article 124](#) : Période du versement.
- [Article 125](#) : Rente
- [Article 126](#) : Paiement sous forme d'allocation
- [Article 128](#) : Indemnité non interrompue
- [Article 129](#) : Avance au bénéficiaire
- [Article 130](#) : Versement au compte du bénéficiaire
- [Article 131](#) : Versements de l'indemnité
- [Article 132](#) : Arrêt des versements
- [Article 141](#) : Tuteur ou curateur

Réduction de l'IRR ou à la suspension du versement :

- [Article 142](#) : Réduction ou suspension du paiement
- [Article 143](#) : Versement rétroactif

Déductions de l'IRR faites pour le paiement d'une dette :

- [Article 144](#) : Incessibilité
- [Article 144.1](#) : Déduction

Assignation temporaire d'un travail :

- [Article 179](#) : Travail temporaire
- [Article 180](#) : Salaire

Délai d'exercice du droit de retour au travail du travailleur :

- [Article 237](#) : Travail à durée déterminée
- [Article 240](#) : Période d'exercice des droits
- [Article 248](#) : Règles relatives à la réintégration

Recueil des politiques d'indemnisation - réadaptation

[La politique 2.01](#) : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu

[La politique 2.02](#) : Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

[La politique 2.03.1](#) : La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu

[La politique 2.03.2](#) : La suspension du versement des indemnités

[La politique 2.03.3](#) : La saisie et la déduction des indemnités

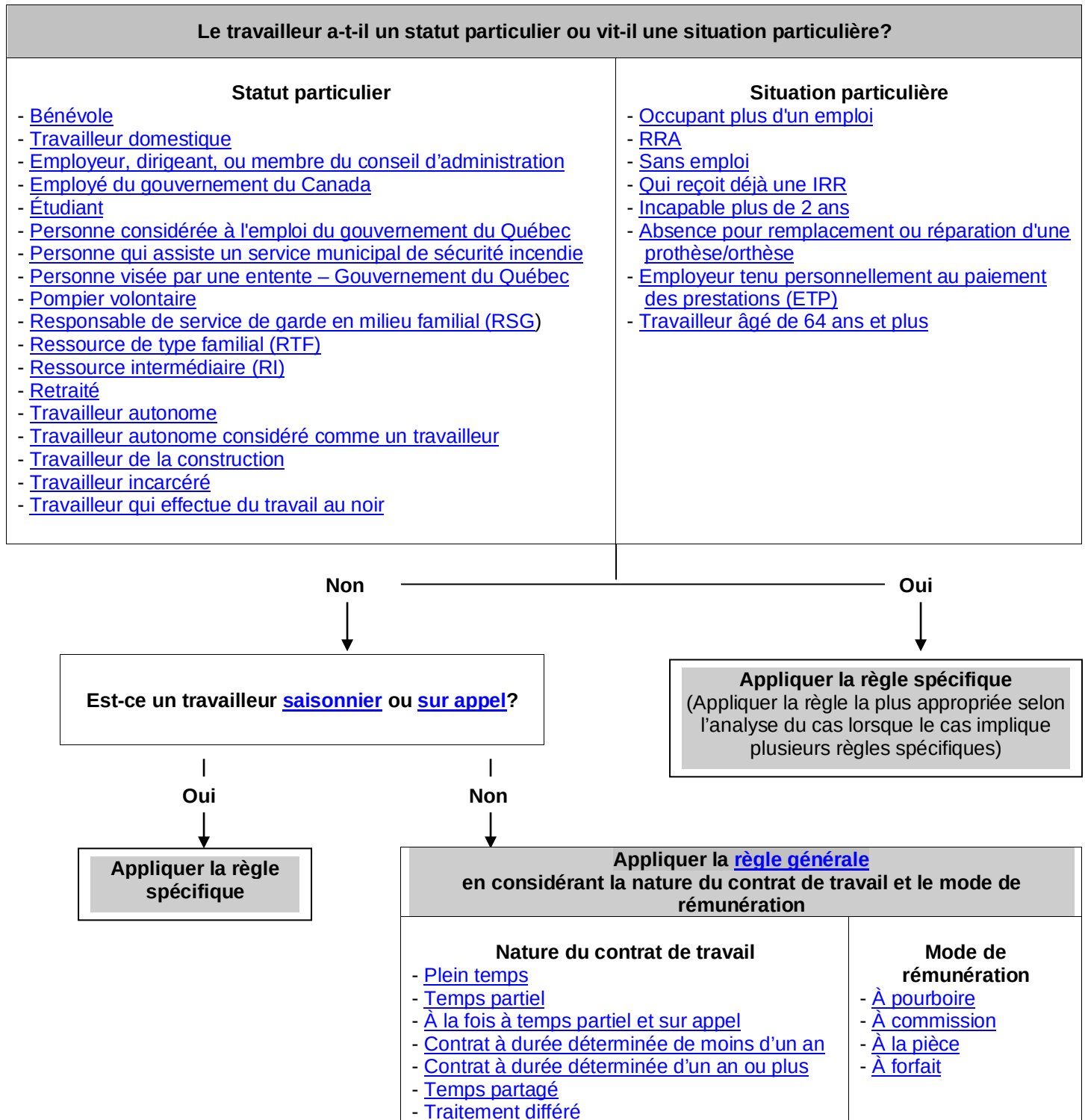
[La politique 3.01](#) : Le droit au retour au travail

[La politique 3.02](#) : Le droit au retour au travail pour les travailleurs de la construction

[Retour à la table des matières](#)

2. Principes généraux

2.1 Processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR



Description du processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR

La CNESST assure la protection de la capacité de gain du travailleur à compter de la quinzième journée d'incapacité.

Pour évaluer la capacité de gain d'un travailleur, les règles spécifiques qui peuvent s'appliquer dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ont préséance sur la règle générale.

La CNESST doit donc se demander s'il existe des règles spécifiques pour déterminer le revenu brut du travailleur aux fins du calcul de l'IRR avant d'appliquer la règle générale.

Cette analyse s'effectue en répondant aux questions suivantes :

- 1- Le travailleur a-t-il un statut particulier?
- 2- Le travailleur vit-il une situation particulière?
- 3- Le travailleur est-il un travailleur saisonnier ou sur appel?

Si le travailleur n'a aucun statut particulier, s'il ne vit pas une situation particulière et s'il n'est pas un travailleur saisonnier ou sur appel, c'est la règle générale prévue dans [l'article 67 LATMP](#) qui s'applique.

La LATMP tient aussi compte du mode de rémunération du travailleur qu'il soit visé par une règle spécifique ou par la règle générale.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

2. Principes généraux

2.2 Protection du revenu

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les travailleurs.

Elle protège notamment la capacité de gain d'un travailleur qui subit une lésion professionnelle à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou chez qui se manifeste une récurrence, une rechute ou une aggravation en lui donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) lorsque cette lésion le rend incapable d'exercer son emploi, ou s'il est sans emploi, l'emploi qu'il occupait habituellement.

La LATMP établit deux niveaux de protection du revenu en fonction de la durée de l'incapacité du travailleur :

- lorsque l'incapacité du travailleur est de quatorze jours civils ou moins, la CNESST assure une protection pour la perte de revenu réelle encourue en raison de sa lésion professionnelle;
- lorsque l'incapacité est de plus de quatorze jours civils, la CNESST assure la protection de la capacité de gain du travailleur à compter de la quinzième journée.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

2. Principes généraux

2.3 Droit à l'IRR

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) établit les règles relatives au droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) des travailleurs incapables d'exercer un emploi en raison d'une lésion professionnelle. Ces règles sont différentes selon qu'il s'agit d'un travailleur, d'une personne inscrite à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle, d'une personne considérée comme travailleur, d'un étudiant ou d'une personne visée dans une entente.

- Le travailleur au sens de [l'article 2 LATMP](#) qui subit une lésion professionnelle a droit à une IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion. Si ce travailleur est sans emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, il a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi ([article 44 LATMP](#)).
- Cependant, lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic de maladie professionnelle, les dates de la manifestation de la lésion et d'incapacité du travailleur à exercer son emploi sont réputées être celles du dépôt de la réclamation ([article 31.1 LATMP](#)). Cette orientation s'applique pour les réclamations reçues à partir du 6 octobre 2021.
- La personne inscrite à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle en vertu de [l'article 18 LATMP](#) a droit à l'IRR si elle devient incapable d'exercer le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste une lésion professionnelle ([article 20 LATMP](#)).
- Le travailleur qui subit une lésion professionnelle alors qu'il :
 - o agit en tant que personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec ([article 11 LATMP](#)),
 - o participe à un événement visé à la *Loi de la sécurité civile* ([article 12 LATMP](#)),
 - o assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie ([article 12.0.1 LATMP](#)),
 - o exécute un travail rémunéré dans le cadre d'un programme d'activités pour les personnes incarcérées ([article 12.1 LATMP](#));
 - o agit en tant que travailleur bénévole ([article 13 LATMP](#)), a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou le travail pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion. Si ce travailleur n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion, il a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'il avait avant que se manifeste sa lésion ([article 78 LATMP](#)).
- L'étudiant qui subit une lésion professionnelle alors qu'il effectue un stage non rémunéré en vertu de [l'article 10 LATMP](#) ou l'étudiant à plein temps a droit à l'IRR en vertu de [l'article 79 LATMP](#), s'il devient incapable en raison de sa lésion :
 - d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou qu'il aurait occupé; ou
 - de poursuivre ses études; ou
 - d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.
- La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle est une personne visée dans une entente en vertu de [l'article 16 LATMP](#) a droit à l'IRR en fonction des règles prévues dans l'entente intervenue entre la CNESST et l'organisme concerné.

2. Principes généraux

2.4 Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il subit une lésion professionnelle lui verse, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze premiers jours civils suivant le jour de l'abandon du travail ([article 60 LATMP](#)).

Le salaire des quatorze premiers jours constitue une indemnité de remplacement du revenu (IRR).

Le salaire net du travailleur est égal au salaire brut moins les retenues à la source prévues dans l'[article 62 LATMP](#) faites habituellement par l'employeur en vertu de :

- la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- la *Loi sur l'assurance parentale*.

Lorsqu'aucun employeur n'est tenu de verser le salaire des quatorze premiers jours, la CNESST verse au travailleur une IRR égale à 90 % du salaire net qu'il aurait reçu pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé durant les quatorze premiers jours civils complets suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)).

L'IRR des quatorze premiers jours est déterminée en tenant compte du salaire brut réel du travailleur. Ce salaire 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 ([article 62 LATMP](#)).

La CNESST verse à la personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré lors de la manifestation d'une lésion professionnelle, une IRR égale à 90 % du revenu net retenu à compter du premier jour complet suivant le début de l'incapacité. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

La CNESST verse au travailleur autonome, au domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, à l'employeur, au dirigeant ou au membre du conseil d'administration une IRR égale à 90 % du revenu net calculé sur la base du montant pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle au moment de la manifestation d'une lésion professionnelle ([article 74 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur est utilisé aux fins du calcul de l'IRR.

Le revenu brut est établi selon des règles prévues par la LATMP qui s'appliquent au travailleur en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière, le cas échéant.

Le travailleur peut généralement faire la démonstration, à la satisfaction de la CNESST, d'un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.

Le revenu brut du travailleur autonome, du domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, de l'employeur, du dirigeant ou du membre du conseil d'administration est égal au montant de la protection personnelle pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST au moment de la manifestation d'une lésion professionnelle ([article 74 LATMP](#)).

Aux fins du calcul de l'IRR, le revenu brut annuel ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité, ni supérieur au salaire maximum annuel assurable en vigueur à ce moment ([article 65 LATMP](#)), sauf exceptions.

Pour calculer l'IRR, la CNESST tient compte de la situation familiale du travailleur au début de son incapacité et applique au revenu brut les retenues à la source prévues dans l'[article 63 LATMP](#) faites en vertu de :

- la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- la *Loi sur l'assurance parentale*.

L'IRR est égale à 90 % du revenu net retenu ([article 45 LATMP](#)).

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

2.Principes généraux

2.5 Durée du droit à l'IRR

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) est accordé au début de l'incapacité à travailler.

Le travailleur a droit à l'IRR tant qu'il demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle. Il est présumé incapable d'exercer son emploi tant que sa lésion professionnelle n'est pas consolidée ([article 46 LATMP](#)).

Lorsque le travailleur est informé par le professionnel de la santé qui a charge que sa lésion professionnelle est consolidée sans limitations fonctionnelles, il a droit à l'IRR jusqu'à la date de capacité à exercer son emploi.

Toutefois le droit à l'IRR peut se prolonger après la date de capacité à exercer son emploi si le travailleur devient capable d'exercer son emploi après l'expiration de son droit au retour au travail et que son employeur ne le reprend pas à son service dans son emploi ou un emploi équivalent. Il a droit à l'IRR jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi ou un emploi équivalent, ou qu'il refuse de le faire sans raison valable, mais pendant au plus un an à compter de la date où il devient capable d'exercer son emploi ([article 48 LATMP](#)). Lorsque le travailleur est capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail, en fonction d'indication reçue par toute autre situation qu'un rapport final, la date de début du versement de l'indemnité peut différer.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.1 Incapacité du travailleur

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) établit les règles relatives au droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) des travailleurs, des personnes inscrites à la CNESST, des personnes qui sont considérées comme si elles étaient des travailleurs et des personnes qui sont visées par des dispositions particulières.

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle a droit de recevoir une IRR pendant toute la durée nécessaire à la consolidation de sa lésion puisqu'il est alors présumé incapable :

- d'exercer son emploi ou l'emploi qu'il occupait habituellement; ou
- d'exercer le travail pour lequel il est une personne inscrite; ou
- dans le cas de l'étudiant, d'exercer l'emploi qu'il aurait occupé n'eût été de sa lésion ou de poursuivre ses études ou d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.

Lorsque la lésion est consolidée mais que le travailleur est incapable d'exercer son emploi en raison d'une atteinte permanente ou de limitations fonctionnelles qui en découlent, l'IRR continue de lui être versée tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent ou d'exercer à plein temps un emploi convenable.

Réclamation tardive de maladie professionnelle (article 31.1)

Lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic de maladie professionnelle, la date d'incapacité du travailleur à exercer son emploi est réputée être celle du dépôt de la réclamation. Cette orientation s'applique pour les réclamations reçues à partir du 6 octobre 2021.

Travailleur avec un emploi ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

Travailleur sans emploi (article 44 LATMP)

Le travailleur qui n'a plus d'emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi.

Personne visée dans une entente et considérée à l'emploi du gouvernement (article 44 LATMP)

La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle accomplit un travail dans le cadre d'un projet du gouvernement a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupe, dans la mesure où elle est une personne visée dans une entente avec le gouvernement du Québec ou avec le gouvernement du Canada.

Employés du gouvernement du Canada ([article 44 LATMP](#))

Les [employés du gouvernement du Canada \(article 17 LATMP\)](#) visés dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ) sont assujettis à la LATMP puisqu'une entente prévoyant les modalités d'application de cette loi a été conclue avec la CNESST en vertu de l'article 170 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Personne inscrite à la CNESST ([article 20 LATMP](#))

La personne inscrite à la CNESST lorsqu'elle subit une lésion professionnelle a droit à l'IRR comme si elle était un travailleur.

Ces personnes sont :

- le domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP;
- le travailleur autonome; et
- l'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale;
- la ressource de type familial;
- la ressource intermédiaire.

Travailleur visé par des dispositions particulières ([article 78 LATMP](#))

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle alors qu'il agit en tant que personne visée dans l'article 11, 12, 12.0.1, 12.1 ou 13 LATMP a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou le travail pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion.

Si ce travailleur n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion professionnelle, il a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'il avait avant que se manifeste sa lésion.

Étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré et étudiant en stage non rémunéré ([article 79 LATMP](#))

L'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré ou l'étudiant effectuant un stage non rémunéré visé par [l'article 10 LATMP](#) qui subit une lésion professionnelle a droit à l'IRR s'il devient incapable :

- d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe au moment de la lésion professionnelle ou qu'il aurait occupé, n'eût été de sa lésion; ou
- de poursuivre ses études; ou
- d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.

Cas particuliers

Les travailleurs suivants ont également droit à l'IRR selon des règles particulières :

- le travailleur retraité;
- le travailleur qui s'absente pour le remplacement, la réparation ou l'ajustement d'une prothèse ou d'une orthèse.

Disposition transitoire ([article 555 LATMP](#))

Le travailleur qui subit une première récidive, rechute ou aggravation (RRA) d'une lésion professionnelle survenue avant le 19 août 1985, alors qu'il était assujéti à la *Loi sur les accidents du travail* (LAT), devient assujéti à la LATMP.

Cette personne a droit à l'IRR en vertu de la disposition transitoire prévue dans l'article 555 LATMP.

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.2 Présomption d'incapacité (article 46 LATMP)

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) pendant toute la durée nécessaire à la consolidation de sa lésion puisqu'il est alors présumé incapable d'exercer son emploi ([article 46 LATMP](#)).

Renversement de la présomption d'incapacité

La présomption d'incapacité prévue dans l'article 46 LATMP peut être renversée s'il est démontré que le travailleur est capable d'exercer son emploi, bien que sa lésion ne soit pas consolidée. La CNESST doit s'assurer que les conditions permettant de renverser cette présomption sont respectées.

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.3 Cumul des indemnités (article 448 LATMP)

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) peut également avoir droit à une indemnité en vertu d'une autre loi mais ne peut généralement pas cumuler des indemnités pour une même période.

La CNESST est le premier payeur lorsque survient une lésion professionnelle et dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger (PMSD).

Les articles 448 à 450 LATMP prévoient les modalités d'application dans le cas d'un travailleur subissant un nouvel événement en vertu d'une autre loi administrée par la CNESST ou de la *Loi sur l'assurance automobile*.

La CNESST a également signé des ententes administratives avec d'autres organismes gouvernementaux qui versent des indemnités pour en encadrer l'application et éviter le cumul.

Autres lois administrées par la CNESST

La personne à qui la CNESST verse une IRR ou une rente pour incapacité totale en vertu d'une loi qu'elle administre et qui réclame le même type de prestation en raison d'un nouvel événement visé par une de ces lois n'a pas le droit de cumuler ces deux indemnités pendant une même période ([article 448 LATMP](#)).

En pareil cas, la CNESST continue de verser l'IRR ou la rente pour incapacité totale, dans la mesure où il n'y a pas [extinction du droit à l'IRR](#), en attendant que soient déterminés le droit et le montant des prestations payables en vertu de chacune des lois applicables.

La CNESST administre les lois suivantes :

- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP);
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST);
- *Loi sur les accidents du travail* (LAT);
- *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*;
- *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières*;
- *Loi visant à favoriser le civisme*.

Société de l'assurance automobile du Québec

La personne à qui la CNESST verse une IRR ou une rente pour incapacité totale qui réclame le même type de prestation en raison d'un nouvel événement visé par la *Loi sur l'assurance automobile* (LAA) n'a pas le droit de cumuler ces deux indemnités pendant une même période (article 448 LATMP).

En pareil cas, la CNESST continue de verser l'IRR ou la rente pour incapacité totale, dans la mesure où il n'y a pas [extinction du droit à l'IRR](#) en attendant que soient déterminés le droit et le montant des prestations payables en vertu de chacune des lois applicables ([article 450 LATMP](#)).

En effet, il existe une entente entre la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et la CNESST relativement au traitement d'une réclamation déposée en vertu de la LAA par un travailleur qui reçoit une IRR ou une rente pour incapacité totale en vertu d'une loi qu'administre la CNESST.



Le travailleur qui reçoit une IRR réduite de la CNESST peut cumuler cette IRR réduite et les indemnités versées par la SAAQ.

Régime québécois d'assurance parentale

La personne à qui la CNESST verse une IRR à la suite d'une lésion professionnelle ou dans le cadre du programme PMSD ne peut pas recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour la même période.



La personne qui reçoit une IRR réduite de la CNESST peut cumuler cette IRR réduite et les prestations payées par le RQAP.

Retraite Québec

La personne qui, lors de la manifestation d'une lésion professionnelle, reçoit déjà une rente d'invalidité de Retraite Québec (RQ) pour des raisons médicales non reliées à cette lésion, n'a pas droit à l'IRR puisque ce n'est pas la lésion professionnelle qui l'a rendue incapable d'occuper un emploi.

Toutefois, cette personne peut avoir droit aux autres prestations (ex : frais d'assistance médicale, indemnité pour préjudice corporel, etc.) prévues par la loi si sa réclamation est acceptée.

Après la survenance de la lésion professionnelle une personne peut cumuler des IRR de la CNESST ainsi qu'une rente d'invalidité ou de retraite de RQ.



Le travailleur qui reçoit une IRR réduite de la CNESST peut cumuler cette IRR réduite et une rente d'invalidité payée par la RQ.

La CNESST rembourse sur demande à RQ les montants de rente de retraite ou d'invalidité reçus par un travailleur et qui sont recouvrables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ([article 144 \(3°\) LATMP](#)).

Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale

La personne à qui la CNESST verse une IRR ne peut généralement pas recevoir une prestation d'aide financière de dernier recours du Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS) pour la même période.

La CNESST rembourse sur demande au MESS les montants reçus par une personne en vertu de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* pendant une période de droit à une IRR ([article 144 \(2°\) LATMP](#)).

[Retour à la table des matières](#)

3.4 Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.1 Jour de l'abandon du travail (article 59 LATMP)

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il subit une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité ([article 59 LATMP](#)).

La CNESST ne rembourse pas à l'employeur le salaire versé au travailleur pour le jour de l'abandon du travail.



La CNESST ne verse pas d'IRR au travailleur pour le jour de l'abandon du travail même si aucun employeur n'est tenu de lui verser un salaire.

Exemples

1. Lucie travaille de 9 à 17 h. Elle subit une lésion professionnelle au début de sa journée de travail et elle quitte immédiatement.
L'employeur doit lui verser son salaire pour toute la durée de son quart de travail.
2. Manuel travaille du lundi au vendredi. Il subit une lésion professionnelle le vendredi et il termine son quart de travail. Le lundi suivant, il consulte un professionnel de la santé qui ordonne un arrêt de travail.
L'employeur n'a pas à verser de salaire à Manuel en vertu de l'article 59 LATMP pour le jour de l'abandon qui est le vendredi puisqu'il a terminé son quart de travail.

[Calcul de l'IRR – Jour de l'abandon du travail \(article 59 LATMP\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.4.Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.2. 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur (article 60 LATMP)

Le travailleur incapable d'exercer son emploi à cause d'une lésion professionnelle a droit de recevoir de son employeur 90 % du salaire net qu'il aurait reçu pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé durant les 14 premiers jours civils suivant le jour de l'abandon du travail.

Ce salaire constitue une indemnité de remplacement du revenu (IRR) que la CNESST rembourse à l'employeur, que la réclamation soit acceptée ou non ([article 60 LATMP](#)).

Obligation de fournir une attestation médicale

Le travailleur a droit au versement du salaire pour la période des quatorze premiers jours dans la mesure où il fournit à son employeur le formulaire d'attestation médicale prescrit par la CNESST confirmant son incapacité à occuper son emploi en raison d'une lésion professionnelle (article 60 (2°) LATMP).

Ce formulaire qui lui est remis par le premier professionnel de la santé qui prend charge du travailleur doit mentionner le diagnostic et une date prévue ou une période prévisible de consolidation de la lésion ([article 199 LATMP](#)).

Prestation normale de travail

Le montant à verser pendant la période des quatorze premiers jours est établi en fonction de la prestation normale de travail qu'aurait fournie le travailleur durant cette période, n'eût été de la lésion professionnelle. La prestation normale de travail est assimilable à celle habituellement fournie par le travailleur.

Exemple

Un travailleur à temps partiel qui travaille deux jours par semaine a droit de recevoir quatre jours d'IRR pendant la période des quatorze premiers jours.

Facteurs extrinsèques

Le droit au versement du salaire des quatorze premiers jours est établi en fonction de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle sans tenir compte de facteurs extrinsèques ou de motifs extérieurs à celle-ci.

Ainsi, l'employeur ne peut en aucun cas et pour aucun motif extérieur à la lésion (ex : grève, mise à pied, lock-out, fin du contrat de travail, fermeture d'usine ou de chantier, démission, jours fériés, vacances, etc.) se soustraire à son obligation de paiement des quatorze premiers jours.

Exemples

1. Éric se blesse deux jours avant la fin de son contrat de travail. Il a droit de recevoir le salaire payable par son employeur pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé durant la période des quatorze premiers jours comme si son contrat ne s'était pas terminé.
2. André occupe un emploi du lundi au vendredi. Il subit un accident le 17 mars et est incapable d'occuper son emploi jusqu'au 30 mars inclusivement. Le Vendredi saint (21 mars) et le Lundi de Pâques (24 mars) sont des jours fériés, chômés et payés dans l'entreprise.

À la suite à sa lésion professionnelle, l'employeur doit verser au travailleur 90 % de son salaire net du 18 au 30 mars (10 jours), incluant les jours fériés qui sont des facteurs extrinsèques à la lésion, et en demander le remboursement à la CNESST.

3. Paul est un technicien de scène engagé pour un spectacle de deux jours. Durant sa deuxième journée de travail, il subit une lésion professionnelle qui le rend incapable d'occuper son emploi.

L'employeur doit lui verser son salaire pour toute la période des quatorze premiers jours même si le contrat de travail de Paul n'était que de deux jours.

Travailleur occupant plus d'un emploi

Dans le cas du travailleur occupant plus d'un emploi, la CNESST peut également devoir verser une IRR au travailleur pour la période des quatorze premiers jours.

- [Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité \(article 71 \(1°\)\)](#)
- [Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité \(article 71 \(2°\) LATMP\)](#)
- [Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois \(article 71 \(1\) LATMP\)](#)

Assignment temporaire

L'assignation temporaire d'un travail par l'employeur n'a pas pour effet de reporter ou de prolonger la période des quatorze premiers jours.

[Calcul de l'IRR – 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur \(article 60 LATMP\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.4 Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.3 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST (article 124 LATMP)

Le travailleur incapable d'exercer son emploi à cause d'une lésion professionnelle à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire en vertu de [l'article 60 LATMP](#) a droit de recevoir de la CNESST une indemnité de remplacement du revenu (IRR) à compter du premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)).

L'IRR payée par la CNESST est versée au travailleur seulement si sa réclamation est acceptée.

[Calcul de l'IRR – 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST \(article 124 LATMP\)](#)

Personnes visées

Ce travailleur peut être notamment :

- l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP);
- la personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec :
 - o la personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1°) LATMP);
 - o la personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2°) LATMP);
 - o l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP);
 - o la personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévus à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* ou dans le cadre du Programme alternative jeunesse ou d'un programme spécifique (article 11 (4°) LATMP);
- la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP).
- la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP);
- le travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP);
- le travailleur bénévole (article 13 LATMP);
- le pompier volontaire bénévole;
- la personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec ([article 16 LATMP](#)) ;
- la personne inscrite à la CNESST ([article 18 LATMP](#)) ;
- le travailleur sans emploi (article 69 LATMP)
- le travailleur occupant plus d'un emploi :
 - o le travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (1°));
 - o le travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (2°) LATMP);
 - o le travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois (article 71 (1°) LATMP).

Obligation de fournir une attestation médicale

Le travailleur a droit au versement de l'IRR pour la période des quatorze premiers jours dans la mesure où il fournit à la CNESST le formulaire d'attestation médicale qu'elle prescrit confirmant son incapacité à occuper un emploi en raison d'une lésion professionnelle (article 60 (2°) LATMP).

[Retour à la table des matières](#)

3.4 Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.4 À compter du 15^e jour d'incapacité

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) pendant toute la durée nécessaire à la consolidation de sa lésion puisqu'il est alors présumé incapable d'exercer son emploi ([article 46 LATMP](#)).

La présomption d'incapacité peut être renversée lorsque certaines conditions sont respectées.

Le travailleur qui bénéficie d'une assignation temporaire, d'une mesure de reprise graduelle des tâches ou d'une autre solution provisoire de retour au travail conserve son droit à l'IRR puisque sa lésion professionnelle n'est pas consolidée.

Le travailleur qui occupe un nouvel emploi pendant la période où il est incapable d'exercer son emploi conserve son droit à l'IRR.

Le droit à l'IRR s'accompagne d'obligations pour le travailleur et le versement de l'IRR peut être suspendu si celui-ci ne les respecte pas ([article 142 LATMP](#)).

[Calcul de l'IRR – À compter du 15^e jour d'incapacité – Cadre général](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.4 Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.5 Lors d'une assignation temporaire, d'une mesure de reprise graduelle des tâches ou d'une autre solution provisoire de retour au travail

[Voir le Cadre de référence sur l'assignation temporaire d'un travail](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.4 Durant la période de consolidation de la lésion

3.4.6 Durant la période de consolidation – En résumé

- Le travailleur qui occupe un emploi rémunéré a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle ([article 44 LATMP](#)).
- Le travailleur qui n'a plus d'emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi ([article 44 LATMP](#)).
- La personne inscrite à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle a droit à l'IRR si elle devient incapable d'exercer le travail pour lequel elle est une personne inscrite au moment où se manifeste une lésion professionnelle ([articles 20 et 44 LATMP](#)).
- L'étudiant à plein temps a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou qu'il aurait occupé n'eût été de sa lésion professionnelle, ou de poursuivre ses études, ou d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études ([article 79 LATMP](#)).
- La personne visée par une disposition particulière, soit la personne considérée à l'emploi du gouvernement, la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie, le travailleur incarcéré et le travailleur bénévole, a droit à l'IRR si elle devient incapable d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste une lésion professionnelle.
- Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion ([article 78 LATMP](#)).
- La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle est une personne visée dans une entente a droit à l'IRR en fonction des règles prévues dans l'entente intervenue entre la CNESST et l'organisme concerné.

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.1 Après l'expiration du DRAT (article 48 LATMP)

Le travailleur ayant subi une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de le réintégrer prioritairement dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur ([article 236 LATMP](#)).

Délai d'exercice du DRAT ([article 240 LATMP](#))

Le travailleur peut se prévaloir de son droit au retour au travail (DRAT) s'il redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent :

- dans l'année suivant la période d'absence continue en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période; ou
- dans les deux ans suivant la période d'absence continue en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période; ou
- selon la durée prévue à une convention collective qui lui est applicable lorsque le délai est plus étendu que celui d'un an ou de deux ans prévu à la loi.

Une demande de révision faite en vertu de [l'article 358 LATMP](#) ou un recours auprès du Tribunal administratif du travail en vertu de [l'article 359 LATMP](#) qui a pour objet l'incapacité du travailleur d'exercer un emploi chez son employeur en raison de sa lésion professionnelle, suspend la période d'absence continue prévue par l'article 240 LATMP si la décision finale conclut que le travailleur était capable d'exercer un tel emploi pendant le délai d'exercice du DRAT ([article 241 LATMP](#)).

Les règles générales d'application du DRAT visent les travailleurs dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée ([article 234 LATMP](#)). Toutefois, il existe des règles particulières en matière d'exercice et de durée du DRAT du :

- [travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée](#);
- [travailleur de la construction](#).



[Certains travailleurs ne bénéficient pas d'un droit de retour au travail.](#)

[Politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

[Politique 3.02 : Le droit au retour au travail pour les travailleurs de la construction](#)

Droit à l'IRR (article 48 LATMP)

Le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai d'exercice du DRAT et qui n'est pas réintégré en emploi par son employeur, a droit à l'IRR prévue dans [l'article 45 LATMP](#) après la consolidation de sa lésion.

Il a droit à cette IRR jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi ou un emploi équivalent ou refuse de le faire, sans raison valable pendant au plus un an à compter de la date où il redevient capable d'exercer son emploi ([article 48 LATMP](#)). Lorsque le travailleur est capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail, en fonction d'indication reçue par toute autre situation qu'un rapport final, la date de début du versement de l'indemnité peut différer.

Le travailleur qui n'a pu bénéficier de l'IRR versée en vertu de l'article 48 LATMP durant une année complète, en raison d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation (RRA), récupère son droit à l'IRR pour la période inutilisée de ces 12 mois, s'il est toujours capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent après la consolidation de la RRA.

Réduction de l'IRR

L'IRR versée en vertu de l'article 48 LATMP est réduite de tout montant reçu par le travailleur, en raison de sa cessation d'emploi, en vertu d'une loi du Québec ou d'ailleurs, autre que la présente loi.

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.2 DRAT- Travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée peut avoir une durée de moins d'un an ou une durée d'un an ou plus.



Pour le droit de retour au travail du travailleur de la construction.

[Après l'expiration du droit de retour au travail \(article 48 LATMP\) – Travailleur de la construction](#)

Le travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée de moins d'un an

Le travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée de moins d'un an n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) prévue à [l'article 48 LATMP](#) puisque la durée de son contrat de travail est moindre que la durée minimale d'un an prévue pour l'exercice d'un droit de retour au travail (DRAT) ([article 240 LATMP](#)).

Toutefois, le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi avant la date d'expiration de son contrat de travail a droit de réintégrer son emploi et de l'occuper jusqu'à cette date ([article 237 LATMP](#)).

Le travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée d'un an ou plus

Le travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée d'un an ou plus a droit à l'IRR en vertu de l'article 48 LATMP si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- La durée résiduelle du contrat de travail est supérieure au délai d'exercice du droit au retour au travail. Ce délai est d'un an lorsque le travailleur occupe un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins lors du début de sa période d'absence continue, de deux ans lorsque l'établissement en comptait plus de 20 ou d'une durée plus longue prévue à la convention collective applicable au travailleur (article 240 LATMP);
- il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du DRAT et avant la fin de son contrat de travail; et
- l'employeur ne le réintègre pas dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

[Politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

Exemples

1. Pierre est embauché le 23 janvier 2006 dans un établissement qui compte sept travailleurs pour un contrat de travail qui prend fin le 24 décembre 2007. Il subit une lésion professionnelle le 13 avril 2006 et redevient capable d'exercer son emploi le 16 mai 2007, soit avant la fin de son contrat. Son employeur ne le réintègre pas au travail.

Il a droit à l'IRR pour une période maximale d'un an en vertu de l'article 48 LATMP à compter du 16 mai 2007, car il rencontre toutes les conditions d'application :

- la durée résiduelle de son contrat de travail lors de la survenance de la lésion professionnelle (20 mois) est supérieure au délai d'exercice du DRAT qui est d'un an; et
- il redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de son contrat de travail; et
- il n'est pas réintégré en emploi par son employeur.

2. Le même travailleur redevient capable d'exercer son emploi le 15 février 2008. Il n'a pas droit à l'IRR en vertu de l'article 48 LATMP, car il redevient capable d'exercer son emploi après que son contrat de travail soit échu le 24 décembre 2007.

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.3 DRAT- Travailleur de la construction

[L'article 248 LATMP](#) prévoit les règles relatives à la réintégration en emploi du travailleur de la construction.

Le travailleur de la construction a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 48 LATMP](#) si les trois conditions suivantes sont réunies:

- il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du droit au retour au travail d'un an, de deux ans ou d'une durée plus longue prévue à la convention collective applicable au travailleur (article 240 LATMP); et
- l'employeur pour qui il travaillait lors de la survenance de la lésion professionnelle a un chantier où le métier du travailleur est requis lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi; et
- l'employeur ne le réintègre pas en emploi.

La durée du DRAT du travailleur de la construction est établie en fonction du nombre total de travailleurs à l'emploi de l'employeur lors du début de l'absence continue, incluant le personnel des bureaux et des chantiers.

[Politique 3.01 : Le droit au retour au travail](#)

[Politique 3.02 : Le droit au retour au travail pour les travailleurs de la construction](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.4 Travailleurs ne bénéficiant pas d'un DRAT

Certaines catégories de travailleurs ne bénéficient pas d'un droit de retour au travail (DRAT). En conséquence, ils n'ont pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) que prévoit [l'article 48 LATMP](#).

Ces travailleurs sont :

- le travailleur bénévole (article 13 LATMP);
- l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP);
- le pompier volontaire bénévole (article 13 LATMP);
- la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP);
- le travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP);
- la personne inscrite à la CNESST (article 18 LATMP) :
- la personne considérée à l'emploi du gouvernement :
 - o la personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1°) LATMP);
 - o la personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2°) LATMP);
 - o l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP);
 - o la personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévus à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* (article 11 (4°) LATMP);
- la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP).
- la personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP) :
- le travailleur sans emploi (article 69 LATMP) lorsque se manifeste sa lésion professionnelle;
- le travailleur sans emploi lors de la RRA.

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.5 Pendant la réadaptation (article 47 LATMP)

Le travailleur dont la lésion professionnelle est consolidée qui demeure incapable d'occuper son emploi, en raison de sa lésion, a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) prévue par [l'article 45 LATMP](#) tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour qu'il devienne capable d'exercer à plein temps un emploi convenable ([article 47 LATMP](#)).

Si la CNESST détermine un emploi convenable que le travailleur est capable d'occuper, il peut avoir droit à une IRR qui lui est payable en vertu de [l'article 49 LATMP](#).

S'il est impossible pour la CNESST de déterminer un emploi convenable, le travailleur a droit à l'IRR prévue dans l'article 45 LATMP jusqu'à :

- ce qu'il occupe un nouvel emploi (article 52 LATMP); ou
- l'extinction du droit à l'IRR (article 57 LATMP).



Le travailleur pour lequel la CNESST ne peut déterminer un emploi convenable à plein temps n'est pas nécessairement invalide au sens de [l'article 93 LATMP](#).

Politique 3.03 : La détermination de la capacité du travailleur à exercer son emploi ou un emploi équivalent

Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.6 Travailleur capable d'occuper un emploi convenable (article 49 LATMP)

Si le travailleur ne peut réintégrer son emploi ou un emploi équivalent chez son employeur, la CNESST détermine un emploi convenable avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, d'abord chez cet employeur et ailleurs sur le marché du travail par la suite.

Emploi convenable disponible ([article 49 \(1°\) LATMP](#))

Lorsque le travailleur devient capable d'exercer à plein temps un emploi convenable déterminé par la CNESST et que cet emploi est disponible, il a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) réduite égale à la différence entre son IRR et 100 % du revenu net retenu déterminé en vertu de [l'article 50 LATMP](#) qu'il tire ou pourrait tirer de cet emploi convenable.

[Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

Emploi convenable non disponible ([article 49 \(2°\) LATMP](#))

Si l'emploi convenable déterminé par la CNESST n'est pas disponible, le travailleur a droit à sa pleine IRR jusqu'à ce qu'il occupe cet emploi ou refuse de le faire sans raison valable, pendant une période maximale d'un an à compter de la date de la décision à l'effet qu'il devient capable d'exercer cet emploi convenable.

Le travailleur qui n'a pu bénéficier de l'IRR versée en vertu de l'article 49 LATMP durant une année complète, en raison d'une récidive, d'une rechute ou d'une aggravation (RRA), récupère son droit à l'IRR pour la période inutilisée de ces 12 mois, s'il est toujours capable d'exercer cet emploi convenable après la consolidation de la RRA.

Réduction de l'IRR

La pleine IRR versée en vertu de l'article 49 (2°) LATMP est réduite de tout montant que le travailleur reçoit en raison de sa cessation d'emploi, en vertu d'une loi du Québec ou d'ailleurs, autre que la présente loi.

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.7 Suite à l'abandon de l'emploi convenable dans les deux ans (article 51 LATMP)

Le travailleur qui doit abandonner l'emploi convenable qu'il occupe à plein temps dans les deux ans suivant la date où il a commencé à l'exercer, récupère son droit à une pleine indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 51 LATMP](#), si :

- le professionnel de la santé qui a charge du travailleur est d'avis que celui-ci n'est pas raisonnablement en mesure d'occuper cet emploi convenable ou que cet emploi comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur; et
- cet abandon n'est pas la conséquence d'une nouvelle lésion professionnelle, y compris une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA).

Reprise du versement de l'IRR

L'employeur n'est pas tenu de payer le salaire des quatorze premiers jours d'incapacité puisque l'abandon de l'emploi convenable n'est pas la conséquence d'une nouvelle lésion professionnelle ou d'une RRA.

La CNESST reprend le versement d'une pleine IRR en vertu de [l'article 47 LATMP](#) à compter du premier jour d'incapacité comme si le travailleur n'était jamais devenu capable d'exercer l'emploi convenable déterminé. Cette IRR peut être revalorisée conformément aux dispositions de [l'article 117 LATMP](#).

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

Elle reprend également le processus de réadaptation afin d'apporter les adaptations nécessaires à l'emploi convenable déjà déterminé pour permettre la réintégration du travailleur dans cet emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour déterminer un nouvel emploi convenable adapté à la condition du travailleur.

Si le nouvel emploi convenable déterminé n'est pas disponible, le travailleur a droit à l'IRR prévu à [l'article 49 \(2°\) LATMP](#) pour une période maximale d'un an.



Le travailleur qui doit abandonner son emploi convenable dans les deux ans n'a pas un nouveau droit de retour au travail, car l'abandon du travail n'est pas la conséquence d'une nouvelle lésion professionnelle, y compris une RRA.

[Droit à l'IRR – Pendant la réadaptation \(article 47 LATMP\).](#)

[Droit à l'IRR – Lorsque le travailleur est capable d'occuper un emploi convenable \(article 49 LATMP\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.8 Travailleur âgé d'au moins 55 ans (article 53 LATMP et article 277 LMRST)

Le travailleur âgé d'au moins 60 ans lorsqu'il subit une lésion professionnelle, y compris une récurrence, une rechute ou une aggravation, a droit à une pleine indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 53 LATMP](#) lorsque la lésion est consolidée si les trois conditions suivantes sont réunies :

- il subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique (incluant celle évaluée à 0% selon le *Règlement sur le barème des dommages corporels*) en raison de cette lésion professionnelle qui le rend incapable d'exercer son emploi ou l'emploi qu'il occupait habituellement; et
- le travailleur n'occupe pas un nouvel emploi ou un emploi convenable disponible chez son employeur.

[Politique 4.01 : Le droit à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation](#)

Disposition transitoire

Le travailleur dont la maladie professionnelle survient avant le 6 octobre 2022 alors qu'il est âgé de 55 à 59 ans bénéficie d'un droit transitoire. Dans ce cas, l'article 53 de la LATMP peut aussi s'appliquer à lui selon les conditions qui précèdent. La date de la survenance de la maladie professionnelle est celle déterminée par la CNESST au moment de l'admissibilité de la réclamation.

[LMRST, 277](#)

[Politique 1.02 : L'admissibilité de la lésion professionnelle](#)

L'article 53 LATMP tient compte de la réalité professionnelle de ces travailleurs qui en raison de leur âge ont généralement plus de difficulté à réintégrer le marché du travail.



À compter de 65 ans, l'IRR du travailleur est réduite en fonction de l'âge selon les modalités prévues dans l'article 56 LATMP.

Travailleur avec emploi

Le travailleur qui occupe un emploi lors de la manifestation de sa lésion professionnelle, y compris une RRA, et qui est éligible au versement de l'IRR en vertu de l'article 53 LATMP, a droit de recevoir une pleine IRR tant qu'il n'occupe pas un nouvel emploi ou l'emploi convenable déterminé par la CNESST disponible dans un établissement de son employeur.

Si le travailleur occupe un nouvel emploi, son IRR est réduite de 100 % du revenu net retenu qu'il tire de ce nouvel emploi ([article 52 LATMP](#)).



Un nouvel emploi n'est pas l'emploi prélésionnel, ni un emploi convenable déterminé par la CNESST.

Dès que le travailleur occupe un emploi convenable disponible dans un établissement de son employeur ou refuse sans raison valable de l'occuper, il a droit à une IRR réduite égale à la différence entre son IRR et 100 % du revenu net retenu déterminé en vertu de [l'article 50 LATMP](#) qu'il tire ou pourrait tirer de cet emploi convenable.

[Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable](#)

Travailleur sans emploi

Le travailleur qui est sans emploi lors de la manifestation de sa lésion professionnelle (RRA ou une maladie professionnelle) et qui est éligible au versement de l'IRR en vertu de l'article 53 LATMP, a droit de recevoir une pleine IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement et ce, tant qu'il n'occupe pas un nouvel emploi ou l'emploi convenable déterminé par la CNESST disponible dans un établissement de l'employeur à l'origine de la lésion professionnelle.

Si le travailleur occupe un nouvel emploi, son IRR est réduite de 100 % du revenu net retenu qu'il tire de ce nouvel emploi (article 52 LATMP).



Un nouvel emploi n'est pas l'emploi préléSIONnel, ni un emploi convenable déterminé par la CNESST.

Dès que le travailleur occupe un emploi convenable disponible dans un établissement de l'employeur à l'origine de la lésion professionnelle ou refuse de le faire sans raison valable, il a droit à une IRR réduite égale à la différence entre son IRR et 100 % du revenu net retenu déterminé en vertu de [l'article 50 LATMP](#) qu'il tire ou pourrait tirer de cet emploi convenable.

Emploi convenable occupé devient non disponible

Lorsque l'emploi convenable qu'occupe le travailleur visé dans l'article 53 LATMP devient non disponible (manque de travail, fermeture d'usine, faillite, etc.) dans les deux ans suivant la date où le travailleur a commencé à l'exercer, celui-ci récupère son droit à une pleine IRR (article 53 (3°) LATMP).

Cette règle ne s'applique pas lorsque le travailleur met lui-même fin à son lien d'emploi (démission, retraite, etc.).

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.9 Abandon du travail la journée du retour au travail (article 128 LATMP)

Le retour au travail d'un travailleur à la suite d'un avis médical n'interrompt pas le versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si son état de santé relatif à sa lésion professionnelle l'oblige à abandonner son travail dans la journée du retour si :

- le professionnel de la santé qui a charge du travailleur est d'avis que celui-ci n'est pas en mesure d'occuper son emploi; et
- cet abandon n'est pas la conséquence d'une nouvelle lésion professionnelle, y compris une récurrence, rechute ou aggravation.

Dans un tel cas, la CNESST reprend le paiement de l'IRR comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt du versement ([article 128 LATMP](#)).

Toutefois, lorsque l'abandon du travail survient à l'intérieur de la période des quatorze premiers jours d'incapacité, l'employeur continue à verser au travailleur le salaire prévu dans [l'article 60 LATMP](#) jusqu'à la fin de cette période.



L'article 128 LATMP ne s'applique pas si le travailleur abandonne son travail dans la journée de son retour lorsque la date de consolidation de sa lésion a été fixée par un membre du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Dans un tel cas, le travailleur doit déposer une réclamation pour une récurrence, une rechute ou une aggravation.

[Politique 1.03 : La récurrence, la rechute ou l'aggravation.](#)

[Retour à la table des matières](#)

3.5 Après la consolidation de la lésion

3.5.10 En résumé

- Le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai d'exercice du droit au retour au travail et qui n'est pas réintégré en emploi par son employeur, a droit à l'IRR après la consolidation de sa lésion professionnelle jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi ou un emploi équivalent ou refuse de le faire sans raison valable pendant au plus un an à compter de la date où il redevient capable d'exercer son emploi ([article 48 LATMP](#)). Lorsque le travailleur est capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail, en fonction d'indication reçue par toute autre situation qu'un rapport final, la date de début du versement de l'indemnité peut différer.
- Le travailleur dont la lésion professionnelle est consolidée qui demeure incapable d'occuper son emploi, en raison de sa lésion, a droit à l'IRR tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour qu'il devienne capable d'exercer à plein temps un emploi convenable ([article 47 LATMP](#)).
- Lorsque le travailleur devient capable d'exercer à plein temps un emploi convenable et que cet emploi est disponible, il a droit à une IRR réduite égale à la différence entre son IRR et 100 % du revenu net retenu déterminé qu'il tire ou pourrait tirer de cet emploi convenable ([article 49 LATMP](#)).
- Lorsque le travailleur devient capable d'exercer à plein temps un emploi convenable et que cet emploi est non disponible, il a droit à une pleine IRR jusqu'à ce qu'il occupe cet emploi ou refuse de le faire sans raison valable pendant une période maximale d'un an à compter de la date de la décision à l'effet qu'il devient capable d'exercer cet emploi convenable ([article 49 LATMP](#)).
- Lorsque l'année de droit à une pleine IRR est écoulée à la suite de la décision à l'effet qu'il devient capable d'exercer un emploi convenable non disponible, le travailleur a droit à une IRR réduite égale à la différence entre son IRR et 100 % du revenu net retenu déterminé qu'il tire ou pourrait tirer de cet emploi convenable([article 49 LATMP](#)).
- Lorsque la CNESST est incapable de déterminer un emploi convenable que le travailleur est capable d'occuper à plein temps, il a droit à une pleine IRR jusqu'à l'extinction du droit à l'IRR ([article 47 LATMP](#)).

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.6 Extinction du droit à l'IRR (article 57 LATMP)

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'éteint en vertu de [l'article 57 LATMP](#) au premier des événements suivants :

- lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi;
 - o toutefois, le versement de l'indemnité de remplacement du revenu se poursuit pour la journée où le travailleur redevient capable d'exercer son emploi;
- à la fin de la période maximale d'un an prévue dans [l'article 48 LATMP](#), si le travailleur redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du droit de retour au travail s'il n'est pas réintégré en emploi;
- au décès du travailleur;



Le conjoint du travailleur qui décède d'une cause étrangère à la lésion professionnelle, a droit de recevoir l'IRR qui était versée au travailleur pendant les trois mois qui suivent le décès ([article 58 LATMP](#)).

- lorsque le travailleur atteint l'âge de 68 ans; ou
- quatre ans après la date du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi, s'il subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans et qu'il occupe un emploi.



La personne âgée de 68 ans ou plus qui est sans emploi au moment où survient une maladie professionnelle ou une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA) n'a pas droit à l'IRR, car elle a atteint l'âge où il y a extinction du droit à l'IRR.

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.7 Travailleur qui occupe un nouvel emploi (article 52 LATMP)

Le travailleur qui occupe un nouvel emploi pendant une période de droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) conserve son droit à l'IRR.

Toutefois, la CNESST réduit du montant de l'IRR le salaire qu'il tire de ce nouvel emploi ([article 52 LATMP](#)).

Dans un tel cas, le travailleur a droit à une IRR égale à la différence entre l'IRR déjà déterminée et 100 % du revenu net retenu qu'il tire de son nouvel emploi.

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.8 Absence du travailleur après son retour au travail (article 61 LATMP)

Lorsqu'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse, en vertu de [l'article 61 LATMP](#), 100 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter de son travail 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.

Remboursement à l'employeur

La CNESST rembourse à l'employeur qui en fait la demande, 100 % du salaire net qu'il a versé au travailleur en vertu de l'article 61 LATMP. Le salaire net correspond au salaire brut moins toutes les retenues habituelles faites par l'employeur y compris celles prévues par le contrat de travail ou à la convention collective du travailleur.

La demande de remboursement doit être adressée à la CNESST par lettre ou en remplissant le formulaire [Rapport de l'employeur et absences du travail](#).

La CNESST rembourse à l'employeur le salaire versé en vertu de l'article 61 LATMP seulement si la réclamation du travailleur est acceptée.

Par ailleurs, la CNESST ne rembourse pas à l'employeur le salaire versé au travailleur qui s'absente pour subir un examen médical qu'il requiert.



Le montant remboursé à l'employeur est imputé à son dossier d'expérience. Un relevé 5 est émis au travailleur.

Autres cas d'application de l'article 61 LATMP

L'employeur doit également verser au travailleur qui s'absente pour les mêmes motifs 100 % du salaire net selon les modalités prévues par l'article 61 LATMP :

- lorsqu'il est en assignation temporaire; ou
- lorsqu'il occupe un emploi dans le cadre d'une solution provisoire; ou
- lorsqu'il n'y a pas eu abandon du travail; ou
- lorsque sa présence est requise pour la prise d'empreintes, le remplacement ou l'ajustement d'une orthèse ou d'une prothèse rendue nécessaire par une lésion professionnelle antérieure.



Le travailleur porteur d'une prothèse d'un membre supérieur ou inférieur et qui l'endommage involontairement à la suite d'un événement imprévu et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, peut avoir droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#).

[Absence pour le remplacement, la réparation ou l'ajustement d'une prothèse ou d'une orthèse.](#)

Salaire minimum annuel et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum annuel et au salaire maximum annuel assurable ([article 65 LATMP](#)) ne s'appliquent pas au remboursement fait à l'employeur en vertu de l'article 61 LATMP.

Recours en vertu de l'article 32 LATMP

Le travailleur, qui s'estime lésé relativement au versement du salaire auquel il a droit en vertu de l'article 61 LATMP, peut se prévaloir du processus de plainte prévu à [l'article 32 LATMP](#).

[Retour à la table des matières](#)

3. Droit à l'IRR

3.9 Situations ne donnant pas droit à l'IRR

Travailleur déjà dans l'incapacité d'exercer son emploi ou l'emploi occupé habituellement

Le travailleur qui, lors de la manifestation d'une lésion professionnelle, est déjà dans l'incapacité d'exercer son emploi ou l'emploi occupé habituellement pour des raisons médicales non reliées à cette lésion n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR), puisque ce n'est pas la lésion professionnelle qui l'a rendu incapable d'exercer son emploi habituel.

Toutefois, il peut avoir droit aux autres prestations (ex. : remboursement des frais d'assistance médicale, indemnité pour préjudice corporel) prévues par la LATMP si sa réclamation est acceptée.

Le droit à l'IRR de ce travailleur peut être réévalué si la condition médicale qui l'a rendu incapable d'effectuer son travail ou l'emploi qu'il occupait habituellement s'améliore suffisamment pour qu'il ait pu réintégrer cet emploi, n'eût été de la lésion professionnelle ([article 44 LATMP](#)).

Exemple

Antoine est en congé de maladie à la suite d'une chirurgie pour une condition personnelle. Le 12 octobre 2016, son professionnel de la santé lui diagnostique une maladie de Raynaud que la CNESST accepte à titre de lésion professionnelle. Comme il est déjà dans l'incapacité de travailler à cause de sa condition personnelle, Antoine n'a pas droit à l'IRR, mais il peut avoir droit aux autres prestations prévues par la loi.

Le 2 février 2017, le professionnel de la santé d'Antoine est d'avis que sa condition personnelle lui permet de reprendre le travail qu'il occupe habituellement, mais que son diagnostic de maladie de Raynaud le rend toujours incapable de travailler. La CNESST lui verse une IRR à compter du 2 février 2017 puisque c'est désormais sa lésion professionnelle qui le rend incapable de travailler.

Travailleur âgé de 68 ans ou plus sans emploi ou non inscrit à la Commission

Le travailleur âgé de 68 ans ou plus, qui lors de la manifestation d'une lésion professionnelle, n'occupe aucun emploi rémunéré ou n'est pas inscrit afin de bénéficier d'une protection personnelle, n'a pas droit à l'IRR, puisqu'il a atteint l'âge de l'extinction du droit à cette indemnité ([article 57 LATMP](#)).

Toutefois, il peut avoir droit aux autres prestations (ex. : remboursement des frais d'assistance médicale, indemnité pour préjudice corporel) prévues par la LATMP si sa réclamation est acceptée.

Exemple

William est une personne retraitée âgée de 70 ans. Il subit une lésion professionnelle alors qu'il agit en tant que personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* ([article 12 LATMP](#)). Cette activité ne lui procure aucun revenu et il n'occupe aucun emploi rémunéré.

Bien que sa lésion professionnelle le rende incapable d'occuper un emploi, William n'a pas droit à l'IRR, car il n'occupe aucun emploi rémunéré et qu'il a atteint l'âge d'extinction du droit à l'IRR (68 ans) au moment de la manifestation de sa lésion professionnelle.

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.1 Jour de l'abandon du travail (article 59 LATMP)

Le jour de l'abandon du travail est le dernier jour travaillé en tout ou en partie par un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle. Il ne correspond pas toujours au jour de l'événement et n'est pas inclus dans le calcul des quatorze premiers jours d'incapacité de travail.

Versement de 100 % du salaire net ([article 59 LATMP](#))

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lorsqu'il subit une lésion professionnelle lui verse 100 % du salaire net qu'il aurait reçu pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

Ce salaire inclut toute forme de rémunération qui était prévue à cette journée de travail, tel que le temps supplémentaire, les bonis, les primes, les pourboires, etc.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur n'est pas soumis à la règle du salaire minimum, ni à celle du salaire maximum annuel assurable.

L'employeur verse ce salaire à la période normale de paie en tenant compte des retenues à la source faites habituellement énumérées à [l'article 62 LATMP](#) en vertu de :

- la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- la *Loi sur l'assurance parentale*.

L'employeur peut également effectuer les autres retenues prévues au contrat de travail ou à la convention collective du travailleur, telles que les cotisations syndicales, d'assurance collective, etc.



Si le travailleur occupe plus d'un emploi, seul l'employeur chez qui survient la lésion professionnelle est tenu au versement du salaire pour le jour de l'abandon du travail.

Non remboursement du salaire par la CNESST

La CNESST ne rembourse pas à l'employeur le salaire versé au travailleur pour le jour de l'abandon du travail.

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.2 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur (article 60 LATMP)

L'employeur verse au travailleur qui devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle 90 % du salaire net qu'il aurait reçu pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé pendant la période des quatorze premiers jours civils complets suivant le début de l'incapacité ([article 60 LATMP](#)).

L'employeur verse le salaire des quatorze premiers jours sans tenir compte de facteurs extrinsèques ou de motifs extérieurs à la lésion qui auraient empêché le travailleur d'exercer son emploi au cours de cette période, n'eût été d'une lésion professionnelle.

La période des quatorze premiers jours n'inclut pas le jour de l'abandon du travail.

L'employeur verse ce salaire au travailleur à l'époque où il le lui aurait normalement versé si celui-ci lui a fourni l'attestation médicale visée dans [l'article 199 LATMP](#) et ce, même s'il est en désaccord avec les faits allégués par le travailleur.

Ce salaire constitue une indemnité de remplacement du revenu (IRR).

Il inclut toute forme de rémunération qui était prévue à chaque journée de travail tel que le temps supplémentaire, les bonis, les primes, les pourboires, etc.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Droit à l'IRR – 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par l'employeur \(article 60 LATMP\)](#)

Retenues à la source ([article 62 LATMP](#))

Le salaire net est égal au salaire brut, y compris les pourboires, moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur énumérées à l'article 62 LATMP en vertu de :

- la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- la *Loi sur l'assurance parentale*.

L'employeur n'a pas à effectuer de retenues en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* lorsque le travailleur a atteint le maximum annuel de cotisations et qu'il ne contribue plus à un ou plusieurs de ces régimes lors du début de son incapacité.

L'employeur doit aussi tenir compte du statut fiscal particulier d'un travailleur lorsqu'applicable (ex : autochtone, religieux, etc.).

L'employeur peut, si le travailleur y consent, continuer à prélever d'autres sommes telles que les cotisations syndicales, les primes d'assurance collective ou de retraite, etc.



S'il y a lieu, l'employeur doit déduire le montant de la retenue pour pension alimentaire du salaire qu'il verse au travailleur en vertu de l'article 60 LATMP. Toutefois, la CNESST ne tient pas compte de cette retenue lors du remboursement à l'employeur.

[Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur – Démarche en cinq étapes](#)

Demande de remboursement par l'employeur

L'employeur doit demander à la CNESST le remboursement du salaire versé au travailleur en paiement des quatorze premiers jours en transmettant le formulaire [Avis de l'employeur et demande de remboursement \(ADR\)](#) auquel il joint l'attestation médicale que lui a remis le travailleur.

La CNESST rembourse le montant à l'employeur dans les quatorze jours de la réception de l'ADR, à défaut de quoi elle lui paie des intérêts.

Si, par la suite, la CNESST décide que le travailleur n'a pas droit à cette indemnité, en tout ou en partie, elle doit lui en réclamer le remboursement ([article 430 LATMP](#)).

[Politique 2.05 : Le recouvrement des prestations versées en trop](#)



La CNESST ne rembourse pas le salaire versé pour la période des quatorze premiers jours suivant l'abandon du travail à un employeur tenu personnellement (ETP) au paiement des prestations.

Recours en vertu de l'article 32 LATMP

Le travailleur qui s'estime lésé relativement au versement du salaire qui lui est dû en vertu de l'article 60 LATMP peut se prévaloir du processus de plainte prévu par [l'article 32 LATMP](#).



Les employés du gouvernement du Canada visés dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ) et le travailleur à l'emploi d'une entreprise de juridiction fédérale ne peuvent déposer une plainte en vertu de l'article 32 LATMP.

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.3 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST (article 124 LATMP)

La CNESST verse au travailleur qui devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle et à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire, une indemnité de remplacement du revenu (IRR) à compter du premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)).

La période des quatorze premiers jours n'inclut pas le jour de l'abandon du travail.

Cette IRR est payée par la CNESST seulement si le travailleur lui a fourni l'attestation médicale visée dans [l'article 199 LATMP](#) et que sa réclamation est acceptée.

L'indemnité qui est égale à 90 % de son revenu net retenu se calcule de la même façon pour les quatorze premiers jours d'incapacité et à compter de la quinzième journée.

[Droit à l'IRR – 14 premiers jours d'incapacité – Paiement par la CNESST \(article 124 LATMP\)](#)

Les travailleurs visés sont :

- l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP);
- la personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec :
 - o la personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1°) LATMP);
 - o la personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2°) LATMP);
 - o l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP);
 - o la personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévus à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* (article 11 (4°) LATMP);
- La personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP).
- la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP);
- le travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP) à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées;
- le travailleur bénévole (article 13 LATMP);
- le pompier volontaire bénévole;
- la personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP) ;
- la personne inscrite à la CNESST (article 18 LATMP) ;
- le travailleur sans emploi (article 69 LATMP) lorsque se manifeste sa lésion professionnelle.

Travailleur occupant plus d'un emploi

Seul l'employeur chez qui survient une lésion professionnelle doit payer le salaire des quatorze premiers jours. Si le travailleur est incapable d'exercer ses autres emplois pendant cette période, la CNESST lui verse une IRR calculée selon la méthode prévue dans [l'article 60 LATMP](#).

[Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur – Démarche en 5 étapes](#)

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.1 Démarche en cinq étapes

L'employeur doit déterminer la période des quatorze premiers jours et le salaire qu'il doit payer au travailleur pour cette période en respectant les cinq étapes suivantes :

Étape 1 de 5 : Déterminer la période des 14 premiers jours

Identifier les quatorze premiers jours civils (calendrier) qui suivent le jour de l'abandon du travail.

Étape 2 de 5 : Déterminer le nombre de jours payables

Identifier le nombre de jours que le travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été de la lésion professionnelle, sans tenir compte des facteurs extrinsèques.

Étape 3 de 5 : Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période des 14 premiers jours

Déterminer le salaire brut que le travailleur aurait gagné en tenant compte de toute forme de rémunération telle que le temps supplémentaire, les bonis, les primes, les pourboires, etc.

Étape 4 de 5 : Calculer le salaire net du travailleur

Calculer le salaire net du travailleur qui est égal au salaire brut moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur.

Étape 5 de 5 : Calculer l'indemnité à verser au travailleur

Calculer l'indemnité des quatorze premiers jours qui est égale à 90 % du salaire net retenu pour chaque jour payable.



Il arrive que [la CNESST paie les quatorze premiers jours d'incapacité](#).

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.2 Étape 1 de 5 : Déterminer la période des 14 premiers jours

Identifier le jour de l'abandon du travail, c'est-à-dire le dernier jour travaillé en tout ou en partie à la suite de la lésion professionnelle.

Identifier les quatorze jours civils (calendrier) suivant le jour de l'abandon du travail, y compris les samedis et les dimanches.

Exemple 1 - Abandon le jour de l'accident

Joël se blesse le 4 novembre et cesse de travailler le jour même.

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

E	Jour de l'événement	4 novembre
A	Jour de l'abandon	4 novembre
J	14 premiers jours civils	5 au 18 novembre

Exemple 2 - Avec un délai d'abandon

Louis se blesse le 4 novembre mais il n'abandonne le travail que trois jours plus tard, soit vers midi le 7 novembre.

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

E	Jour de l'événement	4 novembre
A	Jour de l'abandon	7 novembre
J	14 premiers jours civils	8 au 21 novembre

Exemple 3 – Avec un délai de consultation médicale

François se blesse le vendredi 1^{er} novembre et cesse de travailler le jour même. Il ne travaille pas le samedi et le dimanche. Il consulte un professionnel de la santé le lundi 4 novembre, car la clinique médicale n'était pas ouverte durant la fin de semaine.

Après analyse du délai de consultation médicale, il est décidé que François a droit à son salaire pour la période des quatorze premiers jours à compter du samedi 2 novembre puisque le motif invoqué est jugé valable.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					A-E1	J2
J3	C-J4	J5	J6	J7	J8	J9
J10	J11	J12	J13	J14	J15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

E	Jour de l'événement	1 ^{er} novembre
A	Jour de l'abandon	1 ^{er} novembre
C	Consultation médicale	4 novembre
J	14 premiers jours civils	2 au 15 novembre

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.3 Étape 2 de 5 : Déterminer le nombre de jours payables

Après avoir déterminé la période des 14 premiers jours, identifier le nombre de jours où le travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été la lésion professionnelle, sans tenir compte des facteurs extrinsèques à cette lésion, tel que grève, mise à pied, lock-out, fin du contrat de travail, fermeture d'usine ou de chantier, démission, jours fériés, vacances, etc.

Exemple 1 – Retour au travail avant la fin de la période des 14 premiers jours

Joël se blesse le 4 novembre et cesse de travailler le jour même. Il travaille du lundi au vendredi. Il revient au travail le 13 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	A-E4	P- J5	P- J6	P- J7	P- J8	J9
J10	P- J11	P- J12	J-R13	J14	J15	J16
J17	J18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

E	Jour de l'événement	4 novembre
A	Jour de l'abandon	4 novembre
J	14 premiers jours civils	5 au 18 novembre
R	Jour du retour au travail	13 novembre
P	6 jours payables	5, 6, 7, 8, 11 et 12 novembre

L'employeur doit verser à Joël le salaire des six jours où il aurait normalement travaillé.

Exemple 2 - Avec facteur extrinsèque

Éric se blesse le 4 novembre et cesse de travailler le jour même. Il travaille du lundi au vendredi et ne revient pas au travail durant la période des quatorze premiers jours d'incapacité. Son contrat de travail se termine le 15 novembre.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	A-E4	P- J5	P- J6	P- J7	P- J8	J9
J10	P- J11	P- J12	P- J13	P- J14	P-J-15	J16
J17	P- J18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

E	Jour de l'événement	4 novembre
A	Jour de l'abandon	4 novembre
J	14 premiers jours civils	5 au 18 novembre
F	Fin du contrat de travail	15 novembre
P	10 jours payables	5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15 et 18 novembre

L'employeur doit verser à Éric le salaire des dix jours où il aurait normalement travaillé.

En effet, la fin de son contrat de travail constitue un facteur extrinsèque à la lésion professionnelle et ne doit pas être prise en considération pour déterminer les jours payables pendant la période des quatorze premiers jours.

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.4 Étape 3 de 5 : Déterminer le salaire brut et le salaire maximum assurable pour la période des 14 premiers jours

Le salaire brut déterminé par l'employeur pour payer les quatorze premiers jours ne doit pas dépasser le salaire maximum annuel assurable (MAA) reporté sur la même période ([article 62 LATMP](#)). Toutefois, il peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité.

Après avoir déterminé le nombre de jours payables, déterminer le salaire brut que le travailleur aurait gagné pour le nombre de jours qu'il aurait normalement travaillé en tenant compte de toute forme de rémunération telle que le temps supplémentaire, les bonis, les primes, les pourboires, etc. :

- déterminer le MAA en vigueur lors du début de l'incapacité. Le reporter sur une base journalière et le multiplier par le nombre de jours payables;
- retenir le montant le moins élevé du salaire brut déterminé ou du salaire maximum assurable pour cette période.

Exemples

La méthode de calcul utilisée dans les exemples suivants tient compte du salaire maximum assurable journalier.

Exemple 1 – Salaire brut inférieur au MAA

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

Salaire brut : 760 \$ par semaine, soit 152 \$ par jour ($760 \$ \div 5$ jours)

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

Salaire maximum annuel assurable de 2008 : 60 500 \$

152,00 \$ (salaire brut journalier)	x	6 jours payables	=	912,00 \$ (salaire brut des jours payables)
60 500 \$ (MAA)	÷	52,14 sem. ÷ 5 jrs	=	232,06 \$ (salaire maximum assurable journalier en fonction de l'horaire de travail)
232,06 \$ (maximum assurable journalier)	x	6 jours payables	=	1 392,36 \$ (salaire maximum assurable pour 6 jours)

Le salaire brut à retenir est 912 \$, car il ne dépasse pas le salaire maximum assurable qui est de 1 392,36 \$ pour la période de 6 jours payables.

Exemple 2 – Salaire brut supérieur au MAA

Horaire de travail : lundi au jeudi, soit 4 jours de 10 heures

Salaire brut : 1 500 \$ par semaine, soit 375 \$ par jour ($1\,500 \$ \div 4$ jours)

Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours civils : 3 jours

Salaire maximum annuel assurable de 2008 : 60 500 \$

375 \$ (salaire brut journalier)	x	3 jours payables	=	1 125 \$ (salaire brut des jours payables)
60 500 \$ (MAA)	÷	52,14 sem. ÷ 4 jrs	=	290,08 \$ (salaire maximum assurable journalier en fonction de l'horaire de travail)
290,08 \$ (maximum assurable journalier)	x	3 jours payables	=	870,24 \$ (salaire maximum assurable pour 3 jours)

Le salaire brut à retenir est 870,24 \$ (salaire maximum assurable pour 3 jours), car le salaire brut des jours payables de 1 125 \$ dépasse le maximum assurable pour la période.

Exemple 3 – Salaire brut journalier variable (supérieur et inférieur au MAA)

Horaire de travail : lundi au jeudi, 4 jours de 10 heures. Salaire brut horaire de 20 \$.

Il était prévu que le travailleur fasse 5 heures de temps supplémentaire payées à un taux horaire de 30 \$ durant la première journée payable.

Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours civils : 4 jours

Salaire brut du 1er jour payable : $(20 \$ \times 10 \text{ h}) + (30 \$ \times 5 \text{ h}) = 350 \$$

Salaire brut des 3 autres jours : $(20 \$ \times 10 \text{ h}) \times 3 = 600 \$$, soit 200 \$ par jour

Salaire maximum annuel assurable de 2008 : 60 500 \$

Dans un tel cas, le calcul du salaire brut s'effectue en deux étapes afin de tenir compte que le salaire journalier du travailleur varie.

350 \$ (salaire brut du 1 ^{er} jour)	x	1 jour payable	=	350 \$ (salaire brut du 1 ^{er} jour incluant le temps supplémentaire)
60 500 \$ (MAA)	÷	52,14 sem. ÷ 4 jrs	=	290,08 \$ (salaire maximum assurable journalier en fonction de l'horaire de travail)
Le salaire brut à retenir pour la première journée payable est 290,08 \$, car le salaire brut de cette journée qui est de 350 \$ dépasse le salaire maximum assurable journalier.				
200 \$ (salaire brut journalier des autres jours)	x	3 jours payables	=	600 \$ (salaire brut des 3 jours payables)
60 500 \$ (MAA)	÷	52,14 sem. ÷ 4 jrs	=	290,08 \$ (salaire maximum assurable journalier en fonction de l'horaire de travail)
290,08 \$ (maximum assurable journalier)	x	3 jours payables	=	870,24 \$ (salaire maximum assurable pour 3 jours)

Le salaire brut à retenir pour les 3 autres jours payables est 600 \$, car il ne dépasse pas le salaire maximum assurable qui est de 872,40 \$ pour la période de 3 jours payables.

Le salaire brut à retenir pour la période est 890,08 \$ (290,08 \$ + 600 \$).

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.5 Étape 4 de 5 : Calculer le salaire net du travailleur

Après avoir déterminé le salaire brut du travailleur et le salaire maximum assurable pour la période des 14 premiers jours, calculer son salaire net en tenant compte des retenues prévues par la LATMP.

Exemple

À la suite d'une lésion professionnelle survenue en 2008, Ginette s'est absentée 6 jours et a travaillé 4 jours durant la période des quatorze premiers jours civils (calendrier). Son salaire lui est payé à toutes les deux semaines.

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

Nombre de jours d'incapacité payables dans la période des 14 premiers jours : 6

Salaire brut : 760 \$ par semaine, soit 152 \$ par jour ($760 \$ \div 5$ jours)

Salaire maximum annuel assurable de 2008 : 60 500 \$

Salaire maximum journalier assurable : 232,06 \$ ($60\,500 \$ \div 52,14 \text{ sem.} \div 5 \text{ jrs}$)

Jours d'incapacité payables par l'employeur	(6 x 152 \$)	=	912 \$
Jours travaillés	(4 x 152 \$)	=	608 \$
			+
Salaire brut pour les 10 jours de la période de paie		=	1 520 \$

Le salaire brut à retenir aux fins du calcul est 1 520 \$, soit le salaire brut de la période des quatorze premiers jours civils, car il ne dépasse pas le salaire maximum assurable pour cette période qui est de 2 320,60 \$ ($232,06 \$ \times 10$ jours de travail).

SALAIRE BRUT		1 520 \$
MOINS		
Retenues calculées selon la situation familiale déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	125,67 \$
	Impôt provincial	169,04 \$
	Assurance-emploi	23,26 \$
	Régime de rentes du Québec	68,58 \$
	Régime québécois d'assurance parentale	6,32 \$
Total des retenues		392,87 \$
SALAIRE NET (salaire brut moins retenues)	$1\,520,00 \$ - 392,87 \$$	= 1 127,13 \$

Le salaire net total à retenir pour la période des 14 premiers jours est 1 127,13 \$.

[Retour à la table des matières](#)

4.4 Démarche de calcul des 14 premiers jours payables par l'employeur

4.4.6 Étape 5 de 5 : Calculer l'indemnité à verser au travailleur

Après avoir calculé le salaire net du travailleur, calculer le montant de l'indemnité payable pour la période des quatorze premiers jours civils :

- Diviser le salaire net total par le nombre de jours compris dans la période normale de paie;
- Multiplier le salaire net journalier obtenu par le nombre de jours payables;
- Calculer 90 % du salaire net des jours payables.

Exemple

Ginette dont le salaire net est de 1 127,13 \$ pour 10 jours de travail s'est absentée pendant 6 jours suite à sa lésion professionnelle.

Calcul du salaire net journalier

Salaire net	÷	Nombre de jours de la période de paie	=	Salaire net journalier
1 127,13 \$	÷	10 jours	=	112,71 \$

Calcul du salaire net des jours d'absence payables par l'employeur

Salaire net journalier	x	Nombre de jours payables	=	Salaire net des 6 jours payables
112,71 \$	x	6 jours	=	676,26 \$

Calcul de l'indemnité à verser par l'employeur pour la période des 14 premiers jours

90% du salaire net des jours payables	=	Indemnité à verser au travailleur
90 % de 676,26 \$	=	608,64 \$

L'employeur verse 608,64 \$ à la travailleuse et en demande le remboursement à la CNESST sur le formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement.

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15e jour d'incapacité

4.5.1 Cadre général

La CNESST verse l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à compter du quinzième jour suivant le début de l'incapacité au travailleur incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle ([article 124 LATMP](#)).

La détermination du revenu brut du travailleur constitue une étape importante pour établir le montant de l'IRR à lui verser jusqu'à l'extinction du droit à l'IRR. Ce montant doit refléter non seulement le revenu du travailleur mais aussi sa capacité de gain.

L'IRR est égale à 90 % du revenu net retenu après avoir appliqué les déductions prévues par la LATMP jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable en vigueur lors du début de l'incapacité.

L'IRR est versée au travailleur à chaque deux semaines ([article 125 LATMP](#)).

Certains employeurs sont tenus de verser l'IRR au-delà de la période des quatorze premiers jours en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un décret.



Dans ces cas, la CNESST rembourse à l'employeur l'IRR qu'elle aurait normalement versée au travailleur ([article 126 LATMP](#)).

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.2 Détermination du revenu brut

La détermination du revenu brut annuel du travailleur constitue une étape importante pour calculer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR). Cette détermination doit refléter non seulement le revenu brut du travailleur mais aussi sa capacité de gain.

C'est le revenu brut du travailleur lors du début de l'incapacité qui doit être retenu et non celui lors de la manifestation de la lésion professionnelle.

La règle générale est de déterminer le revenu brut du travailleur en tenant compte du revenu brut prévu par son contrat de travail.

Le travailleur peut aussi démontrer, à la satisfaction de la CNESST, un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

La LATMP prévoit aussi des règles spécifiques pour les travailleurs ayant un statut particulier ou qui sont dans une situation particulière. Dans un tel cas, il faut appliquer la règle spécifique puisqu'elle prime sur la règle générale.

Règles spécifiques

Les travailleurs visés par une règle spécifique sont :

- le travailleur sur appel (article 68 LATMP);
- le travailleur saisonnier (article 68 LATMP);
- le travailleur sans emploi (article 69 LATMP);
- le travailleur qui subit une rechute, une récidive ou une aggravation (RRA) (article 70 LATMP);
- le travailleur occupant plus d'un emploi (article 71 LATMP);
- le travailleur autonome considéré comme un travailleur (article 72 LATMP);
- le travailleur qui reçoit déjà une IRR (article 73 LATMP);
- le domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP (article 74 LATMP);
- le travailleur autonome (article 74 LATMP);
- l'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale (article 74 LATMP);
- les cas d'application de l'article 75 LATMP;
- le pompier volontaire bénévole;
- le pompier volontaire rémunéré;
- le travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans (article 76 LATMP);
- l'étudiant en stage non rémunéré (article 80 LATMP);
- l'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré (article 80 LATMP);
- la personne considérée à l'emploi du gouvernement (article 81 LATMP) :
 - o la personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1^o) LATMP);
 - o la personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2^o) LATMP);
 - o l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3^o) LATMP);
 - o la personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu dans la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* (article 11 (4^o) LATMP);
- la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP);

- o la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP);
- le travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP et article 81.1 LATMP);
- le travailleur bénévole (article 13 LATMP et article 82 LATMP);
- la personne visée dans une entente avec le gouvernement du Québec (article 16 LATMP);

Disposition transitoire ([article 556 LATMP](#))

La LATMP prévoit une disposition transitoire aux fins du calcul de l'IRR du travailleur qui subit une RRA d'une lésion professionnelle survenue sous la LAT (article 556 LATMP).

Règle générale ([article 67 LATMP](#))

Si aucune règle spécifique ne s'applique au travailleur, c'est la règle générale prévue à l'article 67 LATMP qui s'applique.

Cette règle est de déterminer le revenu brut du travailleur sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

Les travailleurs visés par la règle générale sont :

- le travailleur à plein temps;
- le travailleur à temps partiel;
- le travailleur à la fois à temps partiel et sur appel;
- le travailleur dont le contrat est à durée déterminée;
- le travailleur à temps partagé;
- le travailleur à traitement différé.

Mode de rémunération

La LATMP tient aussi compte du mode de rémunération du travailleur qu'il soit visé par une règle spécifique ou par la règle générale.

Les travailleurs visés sont :

- le travailleur au pourboire;
- le travailleur à commission;
- le travailleur à la pièce;
- le travailleur à forfait;

Une méthode de calcul de l'IRR spécifique s'applique au [travailleur de la construction dont le contrat est à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus](#).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Dans la majorité des cas, le travailleur peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Calcul de l'IRR – Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable ([article 65 LATMP](#))

En règle générale, le revenu brut ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité du travailleur ni supérieur au salaire maximum annuel assurable en vigueur à ce moment.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Démarche de calcul de l'IRR en 3 étapes à compter du 15^e jour d'incapacité](#)

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.3 Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion ou d'un emploi du même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ([article 67 LATMP](#)).

La CNESST peut retenir le revenu brut de tout emploi lorsque la personne est un [travailleur saisonnier](#) ou un [travailleur sur appel](#) (article 68 LATMP).

La CNESST peut aussi retenir, en vertu de l'article 75 LATMP, le revenu brut de tout emploi dans le cas du [travailleur occupant plus d'un emploi incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité](#) et du [travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an](#).

Pour établir un revenu brut plus élevé, le travailleur peut inclure les revenus prévus par l'article 67 (2°) LATMP :

- les bonis, les primes, les pourboires et les commissions;
- les majorations pour heures supplémentaires;
- les vacances si leur valeur en espèces n'est pas comprise dans le salaire;
- les rémunérations participatoires;
- la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une voiture ou d'un logement fournis par l'employeur lorsqu'il en a perdu la jouissance en raison de sa lésion professionnelle;
- les prestations d'assurance-emploi;
- les prestations d'assurance parentale.

Documents à l'appui de la démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur peut faire la démonstration d'un revenu brut d'emploi plus élevé notamment à l'aide des documents suivants :

- une confirmation écrite de l'employeur;
- un relevé d'emploi émis par l'employeur aux fins de l'assurance-emploi;
- un relevé de prestations de l'assurance-emploi;
- un relevé des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- des relevés de paie (talons de chèques) lorsque l'information pertinente y est consignée.

Le revenu brut gagné ainsi que la période pour laquelle un salaire ou des prestations ont été payés doivent être inscrits sur les documents produits par le travailleur afin que la CNESST puisse retenir seulement les revenus bruts des 12 mois précédant le début de l'incapacité.



Les rapports d'impôt sur le revenu, les avis de cotisation et les relevés d'emploi émis à des fins fiscales ne sont pas des documents acceptables aux fins de la détermination d'un revenu brut plus élevé, car l'ensemble des informations requises aux fins de cette démonstration n'y sont pas consignées.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

En règle générale, la CNESST ne peut retenir un revenu brut démontré inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité du travailleur ([article 65 LATMP](#)).

Toutefois, la CNESST peut retenir un revenu brut moins élevé que le revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vertu de [l'article 80 LATMP](#) lorsque le travailleur est âgé de moins de 18 ans et qu'il est :

- un étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré; ou
- un étudiant en stage non rémunéré; ou
- un enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP); ou
- un travailleur bénévole (article 13 LATMP).

De plus, le revenu brut annuel démontré ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable en vigueur lors du début de l'incapacité.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.4 Détermination du revenu net (article 63 LATMP)

Après avoir déterminé le revenu brut du travailleur, il faut déterminer le revenu net qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à verser au travailleur à compter du quinzième jour suivant le début de l'incapacité.

Revenu net retenu ([article 63 LATMP](#))

Le revenu net retenu est égal au revenu brut annuel moins le montant des déductions que la CNESST détermine en fonction de la situation familiale du travailleur lors du début de l'incapacité pour tenir compte de :

- la *Loi sur les impôts* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- la *Loi sur l'assurance parentale*.

Seules les déductions prévues par l'article 63 LATMP sont prises en considération.

Ces déductions s'appliquent à tous les travailleurs puisque la CNESST ne tient compte d'aucun statut fiscal particulier (ex : autochtone, religieux, etc.) lors de la détermination du revenu net d'un travailleur.

Situation familiale

Lorsque la CNESST détermine le revenu net retenu servant au calcul de l'IRR, elle tient compte de la situation familiale du travailleur lors du début de son incapacité telle que déclarée selon les lois sur l'impôt.

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.5 Situation familiale

Lorsque la CNESST détermine le revenu net retenu servant au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR), elle tient compte de la situation familiale du travailleur lors du début de son incapacité telle que déclarée selon les lois sur l'impôt ([article 63 LATMP](#)).

Ces informations sont fournies par le travailleur sur le formulaire Réclamation du travailleur (RTR).

Les situations familiales reconnues sont :

- célibataire;
- avec conjoint ou conjointe à charge;
- avec conjoint ou conjointe non à charge; et
- famille monoparentale.

La CNESST tient aussi compte du nombre de personnes mineures et majeures à la charge du travailleur (incluant le conjoint).

Une personne à charge est une personne pour laquelle le travailleur peut réclamer un crédit d'impôt total ou partiel, déduction du revenu ou une déduction pour pension alimentaire à la date du début de son incapacité.



La définition de conjoint retenue par la CNESST aux fins du versement des indemnités de décès ([article 2 LATMP](#)) est différente de celle utilisée aux fins du calcul de l'IRR.

Modification de la situation familiale

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation, elle considère la situation familiale du travailleur au moment de la RRA puisqu'il s'agit d'une nouvelle lésion professionnelle.

Maintien de la situation familiale ([article 64 LATMP](#))

La CNESST maintient la situation familiale du travailleur telle qu'elle existait lors du début de l'incapacité dans les cas suivants :

- lors de la révision de l'IRR réduite versée à un travailleur devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable après deux ans et après trois ou cinq ans par la suite (articles 54 et 55 LATMP);
- lorsque la CNESST détermine un nouveau revenu brut au [travailleur incapable d'occuper son emploi pendant plus de 2 ans](#) (article 76 LATMP);
- lorsque [l'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré](#) ou [l'étudiant en stage non rémunéré](#) qui reçoit de l'IRR atteint l'âge de 21 ans et qu'il démontre qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, n'eût été de sa lésion professionnelle (article 80 (3^e) LATMP);
- lors de la [revalorisation](#) annuelle du revenu brut qui sert de base au calcul de l'IRR (article 117 LATMP).

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.6 Détermination de l'IRR

L'indemnité de remplacement du revenu (IRR) est égale à 90 % du revenu net retenu ([article 45 LATMP](#)).

La CNESST publie à chaque année dans la *Gazette officielle du Québec*, la [table des indemnités de remplacement du revenu](#) qui prend effet le 1^{er} janvier de l'année pour laquelle elle est faite ([article 63 LATMP](#)).

Cette table indique les revenus bruts annuels par tranches de 100 \$ et les IRR correspondantes pour chacune des situations familiales reconnues.

Lorsque le revenu brut du travailleur se situe entre deux tranches de revenus, son IRR est déterminée en fonction de la tranche supérieure.

[Retour à la table des matières](#)

4.5 À compter du 15^e jour d'incapacité

4.5.7 Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable (article 65 LATMP)

En règle générale, le revenu brut annuel servant au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité, ni supérieur au salaire maximum annuel assurable en vigueur à ce moment.

Salaire minimum ([article 65 LATMP](#))

Le salaire minimum horaire est établi par la *Commission des normes du travail*. Elle fixe un taux horaire minimum régulier et un taux horaire minimum qui est moins élevé pour le travailleur à pourboire.

Aux fins de l'application de l'article 65 LATMP, la CNESST établit le revenu brut minimum annuel selon la formule suivante :

Taux horaire minimum régulier X 40 heures X 52,14 semaines

La CNESST retient le revenu brut minimum annuel ainsi obtenu lorsque le revenu brut d'un travailleur est inférieur à ce montant.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

Exceptions

Dans les cas suivants, l'article 65 LATMP ne s'applique pas en ce qui concerne le revenu brut minimum annuel :

- le travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité qui redevient capable d'exercer un de ses emplois (article 71 (2^o) ou 52 LATMP);
- le travailleur occupant plus d'un emploi qui est capable d'exercer un de ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (2^o) LATMP);
- le travailleur étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré âgé de moins de 18 ans (article 80 (1^o) LATMP);
- l'étudiant en stage non rémunéré âgé de moins de 18 ans (article 80 (1^o) LATMP);
- l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3^o) LATMP);
- le travailleur bénévole âgé de moins de 18 ans (article 82 (1^o) LATMP);
- le travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP) à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées pendant son incarcération (article 81.1 LATMP).

Salaire maximum annuel assurable ([article 65 LATMP](#))

Le salaire maximum annuel assurable (MAA) est déterminé par la CNESST le 1^{er} janvier de chaque année ([article 66 LATMP](#)).

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.6 Démarche de calcul de l'IRR en trois étapes à compter du 15^e jour d'incapacité

Étape 1 de 3 : Déterminer le revenu brut

- Déterminer le revenu brut annuel selon les règles prévues par la LATMP qui s'appliquent au travailleur en fonction de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.



La LATMP prévoit des règles spécifiques pour déterminer le revenu brut des travailleurs ayant un statut particulier et/ou qui sont dans une situation particulière. Dans un tel cas, il faut appliquer la règle spécifique puisqu'elle prime sur la règle générale.

- Comparer le revenu brut déterminé au revenu brut plus élevé gagné pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité lorsque le travailleur en fait la démonstration à la satisfaction de la CNESST.
- Comparer le revenu brut retenu au salaire maximum annuel assurable (MAA) en vigueur lors du début de l'incapacité du travailleur.
- Retenir le moins élevé du revenu brut retenu du travailleur et du MAA.

Le revenu brut retenu ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité, sauf exceptions.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

Exemples

1. Louis subit une lésion professionnelle en 2008. Son contrat de travail prévoit un salaire de 39 520 \$ par année. Le montant de 39 520 \$ constitue le revenu brut à retenir, car il est moins élevé que le MAA qui est de 60 500 \$ en 2008.

Il démontre un revenu brut plus élevé dans le même genre d'emploi durant les 12 mois précédant le début de son incapacité. Le revenu brut démontré étant de 65 000 \$, c'est le MAA de 60 500 \$ qui est retenu aux fins du calcul de l'IRR.

2. Josée travaille à temps partiel (deux jours par semaine). Elle gagne 7 000 \$ par année et ne démontre pas un revenu brut plus élevé tiré du même genre d'emploi durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Comme son revenu brut annuel est moins élevé que le salaire minimum annuel qui est de 17 727,60 \$ en 2008, c'est le salaire minimum annuel qui est retenu aux fins du calcul de l'IRR.

Étape 2 de 3 : Déterminer le revenu net retenu

Après avoir déterminé le revenu brut annuel du travailleur, il faut déterminer son revenu net selon la méthode prévue par l'[article 63 LATMP](#) :

Soustraire du revenu brut annuel le montant des déductions prévues, soit :

- Impôt fédéral;
- Impôt provincial;
- Assurance-emploi;
- Régime de rentes du Québec;
- Régime québécois d'assurance parentale.

Tenir compte de la situation familiale du travailleur.

Étape 3 de 3 : Déterminer le montant de l'IRR

Pour déterminer le montant de l'IRR à verser au travailleur :

- Calculer le montant de l'IRR annuelle qui est égale à 90 % du revenu net retenu.
- Reporter le montant d'IRR annuelle obtenu sur une base journalière en :
 - o divisant le montant de l'IRR annuelle par 365 jours; et
 - o en multipliant le montant journalier d'IRR par le nombre de jours payables à chaque période de versement.

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.7 Revalorisation (article 117 LATMP)

Le revenu brut qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) fait l'objet d'une revalorisation annuelle afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie ([article 117 LATMP](#)).

Cette revalorisation est effectuée en multipliant le revenu brut déterminé par le rapport entre l'indice des prix à la consommation de l'année courante (IPC) et celui de l'année précédente ([article 119 LATMP](#)).

[Paramètres de la réparation – Revalorisation annuelle](#)

Lorsque le travailleur subit une récurrence, rechute ou aggravation (RRA) alors qu'il a déjà droit à une indemnité de remplacement du revenu

La revalorisation du revenu brut du travailleur qui subit une RRA alors qu'il a déjà droit à une IRR s'effectue à la date anniversaire du début de l'incapacité de l'événement duquel il a déjà droit à une IRR.

Toutefois, cette revalorisation s'applique uniquement lorsque la RRA et l'événement pour lequel le travailleur a déjà droit à une indemnité de remplacement du revenu découlent tous deux du même événement d'origine.

Par ailleurs, la revalorisation s'effectue à la date d'anniversaire de la RRA lorsque le revenu brut annuel d'emploi qui sert de base de calcul de l'IRR pour la RRA est plus élevé que :

- le revenu brut annuel de l'événement duquel le travailleur a déjà droit à une IRR; ou
- le revenu brut annuel revalorisé de l'événement duquel le travailleur a déjà droit à une IRR.

[Retour à la table des matières](#)

4. Calcul de l'IRR

4.8 Intérêts (article 364 LATMP)

Si une décision rendue par la CNESST, à la suite d'une demande de révision faite en vertu de [l'article 358 LATMP](#) ou par le Tribunal administratif du travail en vertu de [l'article 359 LATMP](#), reconnaît à un travailleur ou à son bénéficiaire le droit à une indemnité qui lui avait d'abord été refusée, ou en augmente le montant, la CNESST paie des intérêts sur la somme due à compter de la date de la réclamation ([article 364 LATMP](#)).

La même règle s'applique lorsque la CNESST rend une décision à la suite d'une reconsidération en vertu de [l'article 365 LATMP](#). Dans un tel cas, l'article 364 LATMP s'applique compte tenu des dispositions prévues dans [l'article 366 LATMP](#).

Le taux d'intérêt est fixé par règlement ([article 454 \(14°\) LATMP](#)). Ces intérêts se capitalisent quotidiennement et font partie de l'indemnité.

[Paramètres de la réparation – Taux d'intérêt](#)

La CNESST calcule et verse des intérêts sur le montant total de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) dû au travailleur sans tenir compte des sommes reçues d'autres sources durant la même période.



Cette orientation s'applique aux décisions rendues à compter du 15 juin 2010.
Historique - Intérêts (article 364 LATMP) Décisions rendues avant le 15 juin 2010.

Historique – Intérêts (article 364 LATMP) – Décisions rendues avant le 15 juin 2010

Si une décision rendue par la CNESST, à la suite d'une demande de révision faite en vertu de [l'article 358 LATMP](#) ou par la Tribunal du travail (TAT) en vertu de [l'article 359 LATMP](#), reconnaît à un travailleur ou à son bénéficiaire le droit à une indemnité qui lui avait d'abord été refusée, ou en augmente le montant, la CNESST paie des intérêts sur la somme due à compter de la date de la réclamation ([article 364 LATMP](#)).

La même règle s'applique lorsque la CNESST rend une décision à la suite d'une reconsidération en vertu de [l'article 365 LATMP](#). Dans un tel cas, l'article 364 LATMP s'applique compte tenu des dispositions prévues dans [l'article 366 LATMP](#).

Le taux d'intérêt est fixé par règlement ([article 454 \(14°\) LATMP](#)). Ces intérêts se capitalisent quotidiennement et font partie de l'indemnité.

[Paramètres de la réparation – Taux d'intérêt](#)

La CNESST calcule et verse des intérêts uniquement sur la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) qui doit être payée et les montants que le travailleur a reçus à titre d'avance directement de son employeur, d'une assurance collective de travail ou de la Commission de la construction du Québec (CCQ) durant la période payable en IRR.

Par ailleurs, cette orientation ne s'applique pas lorsque des sommes ont été avancées par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada (assurance-emploi), le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, une compagnie d'assurance privée ou encore par le Régime de rentes du Québec.

[Retour à la table des matières](#)

5. Cas pratiques

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.1 Travailleur à plein temps

Définition

Le travailleur à plein temps est celui 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.

Exemple

Un fonctionnaire qui travaille 35 heures par semaine, un manutentionnaire qui travaille 40 heures par semaine.

Droit à l'IRR

Le travailleur à plein temps a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur à plein temps, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur à plein temps est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut lorsque le mode de rémunération est à taux horaire :

$$\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures par semaine} \times 52,14 \text{ semaines}$$

Exemple

Le contrat de travail de Philippe prévoit qu'il touche annuellement un boni. Il faut en tenir compte lors de la détermination de son revenu brut.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 67 LATMP)

Le travailleur à plein temps peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Exemples

1. Sébastien démontre qu'il a effectué du temps supplémentaire pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité. Il faut ajouter ces sommes au revenu brut prévu par son contrat de travail.
2. Mathieu est un déménageur qui subit une lésion professionnelle. Son contrat de travail prévoit un revenu brut annuel de 30 000 \$. Il a occupé aussi un emploi de livreur pour un magasin de meubles au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité. Il a gagné un revenu brut de 18 000 \$ à titre de déménageur et de 20 000 \$ à titre de livreur.

Le revenu brut à retenir est de 38 000 \$ puisque les emplois de déménageur et de livreur de meubles sont assimilables à des emplois du même genre et que le revenu brut démontré est supérieur à celui prévu par son contrat de travail.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.2 Travailleur à temps partiel

Définition

Le travailleur à temps partiel est celui 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.

Exemples

Un conseiller en vente qui travaille 15 heures par semaine dans un magasin, une infirmière qui détient un poste de deux jours par semaine dans un hôpital.

Droit à l'IRR

Le travailleur à temps partiel a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Le travailleur à temps partiel occupe souvent plus d'un emploi simultanément. Dans ce cas, il faut appliquer les règles qui correspondent à la situation du [travailleur occupant plus d'un emploi](#).

Lorsque le contrat de travail comporte à la fois une prestation de travail à temps partiel et sur appel, il faut appliquer les règles qui correspondent à la situation du [travailleur à la fois à temps partiel et sur appel](#).

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur à temps partiel, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur à temps partiel est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut lorsque le mode de rémunération est à taux horaire :

Taux horaire x nombre d'heures par semaine x 52,14 semaines



Le revenu brut retenu ne peut être inférieur au revenu brut annuel établi sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité.

Exemple

Mélanie est infirmière dans un hôpital. Elle occupe un poste à temps partiel. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille deux jours par semaine, les samedi et dimanche, 8 heures par jour à un taux horaire de 22 \$.

Le revenu brut à retenir est de 18 353,28 \$ (22 \$ x 16 heures x 52,14 semaines).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 67 LATMP)

Le travailleur à temps partiel peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.3 Travailleur sur appel

Définition

Le travailleur sur appel est celui dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail 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 sur appel 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.

Droit à l'IRR

Le travailleur sur appel a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Le travailleur sur appel occupe souvent plus d'un emploi simultanément. Dans ce cas, il faut appliquer les règles qui correspondent à la situation du [travailleur occupant plus d'un emploi](#).

Lorsque le contrat de travail comporte à la fois une prestation de travail à temps partiel et sur appel, il faut appliquer les règles qui correspondent à la situation du [travailleur à la fois à temps partiel et sur appel](#).

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

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 aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

L'employeur calcule le salaire brut qu'aurait reçu le travailleur en évaluant le nombre d'heures qu'il aurait effectuées pendant cette période, n'eût été de 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
- de la moyenne de jours ou d'heures travaillées par le travailleur au cours d'une période représentative de l'époque où survient la lésion professionnelle.

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

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).



Le travailleur qui n'aurait pas été appelé au travail durant la période des 14 premiers jours n'a pas droit à un salaire versé en vertu de l'article 60 LATMP.

Exemples

1. Robert aurait été appelé pour travailler 6 jours durant les 14 premiers jours d'incapacité compte tenu des critères de la liste de rappel. Il a donc droit de recevoir 6 jours de salaire durant la période des 14 premiers jours d'incapacité.
2. Marjolaine a travaillé en moyenne 2 jours par semaine pour remplacer des infirmières à l'hôpital au cours des derniers mois. Il est probable qu'elle aurait travaillé le même nombre de jours dans les semaines à venir. Elle a donc droit de recevoir 4 jours de salaire durant la période des 14 premiers jours d'incapacité.

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 68 LATMP](#))

En principe, la détermination du revenu brut du travailleur sur appel est celle d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région.

Compte tenu qu'il peut être difficile de faire cette démonstration, le revenu brut peut aussi être établi en fonction de la séquence suivante :

- le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur, en tenant compte notamment de l'expérience, des qualifications professionnelles et de l'ancienneté, ou si non applicable;
- le revenu brut prévu par une convention collective lorsque celle-ci prévoit des dispositions spécifiques pour le travailleur sur appel qui subit une lésion professionnelle (incluant le programme Pour une maternité sans danger) pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la LATMP; ou si non applicable;
- le revenu brut du travailleur gagné dans son emploi chez son employeur au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.



Le revenu brut du travailleur de même catégorie doit inclure les pourboires, le cas échéant. [Travailleur au pourboire](#)



Il ne faut pas tenir compte des prestations d'assurance-emploi aux fins de la détermination du revenu brut d'un travailleur de même catégorie.



Le revenu brut du travailleur sur appel ne doit pas être reporté sur une base annuelle.

Exemples

- 1- Une travailleuse est éducatrice sur appel depuis trois mois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 20 \$. Chez l'employeur, une éducatrice sur appel ayant la même expérience, les mêmes qualifications professionnelles et la même ancienneté travaille en moyenne 1 250 heures par année. Le revenu brut à retenir est donc de 25 000 \$ (20 \$ X 1 250 heures).
- 2- Une travailleuse est assistante de navigation sur appel depuis quatre mois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 15 \$. L'employeur est incapable de fournir le revenu d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. Toutefois, chez l'employeur la convention collective prévoit qu'un travailleur sur appel qui subit une lésion professionnelle a un revenu équivalent à la moyenne des heures effectuées, soit 1 500 heures. Le revenu brut à retenir est donc de 22 500 \$ (15 \$ x 1 500 heures).

- 3- Un travailleur est préposé aux bénéficiaires sur appel depuis six mois lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 20 \$ et, depuis sa date d'embauche, il a accumulé des gains de 11 700 \$. L'employeur n'est pas en mesure de fournir le revenu d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. De plus, il n'y a pas de convention collective qui régit les conditions de travail. Le revenu brut est donc de 11 700 \$. Compte tenu que ce salaire est inférieur au salaire minimum annuel, c'est ce dernier qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 68 LATMP)

Le travailleur sur appel peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de tout emploi.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum assurable annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.4 Travailleur à la fois à temps partiel et sur appel

Définition

Le travailleur à la fois à temps partiel et sur appel a un seul contrat de travail qui prévoit deux types de prestation de travail pour un même emploi chez un employeur.

Lorsqu'il travaille à temps partiel, le travailleur fournit régulièrement une prestation de travail dont le nombre d'heures est inférieur à la durée de la semaine de travail d'un travailleur à plein temps chez son employeur ou, à défaut, à la durée de la semaine normale de travail en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, soit habituellement 40 heures par semaine.

Le nom de ce travailleur apparaît aussi sur une liste de rappel.

Exemple

Un préposé aux bénéficiaires dans un centre hospitalier occupant un emploi à temps partiel deux jours par semaine dont le nom figure aussi sur une liste de rappel. Il s'agit d'un seul emploi avec deux types de prestations de travail.



Il ne faut pas confondre ce travailleur avec le [travailleur occupant plus d'un emploi](#).
Exemple : préposé aux bénéficiaires à temps partiel et cuisinier sur appel dans un centre hospitalier. Il s'agit ici de deux emplois distincts.

[Travailleur à temps partiel](#)

[Travailleur sur appel](#)

Droit à l'IRR

Le travailleur à la fois à temps partiel et sur appel a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

L'employeur doit calculer le salaire à verser au travailleur pour la période des 14 premiers jours complets d'incapacité en additionnant les salaires bruts provenant de chaque type de prestation de travail.

- **Portion de la prestation de travail à temps partiel**

Pour déterminer le salaire brut du travailleur, il faut se référer au salaire 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 à temps partiel qui aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

- **Portion de la prestation de travail sur appel**

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 aurait été effectuée durant cette période d'incapacité.

L'employeur calcule le salaire brut qu'aurait reçu le travailleur en évaluant le nombre d'heures qu'il aurait effectuées pendant cette période, n'eût été de sa lésion professionnelle.

Ce salaire est déterminé en tenant compte :

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

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

Le total des salaires bruts retenus pour chacune des prestations de travail 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 ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Robert travaille à temps partiel deux jours par semaine comme préposé aux bénéficiaires dans un centre hospitalier. Il a donc droit de recevoir quatre jours de salaire en tant que travailleur à temps partiel.

Son contrat de travail prévoit aussi une prestation de travail sur appel. Il aurait été appelé pour travailler quatre jours durant les 14 premiers jours d'incapacité compte tenu des critères de la liste de rappel. Il a donc droit de recevoir quatre jours de salaire en tant que travailleur sur appel.

Au total, Robert a donc droit de recevoir huit jours de salaire pour la période des 14 premiers jours d'incapacité.



Le travailleur qui n'aurait pas été appelé au travail durant la période des 14 premiers jours n'a pas droit à un salaire versé en vertu de l'article 60 LATMP pour la portion de la prestation de travail sur appel. Il a cependant droit au salaire pour la portion de la prestation de travail à temps partiel.

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Lorsque le contrat de travail du travailleur comporte à la fois une prestation de travail à temps partiel et sur appel, c'est la règle générale prévue dans l'article 67 LATMP qui s'applique. On doit cependant adapter la méthode de calcul pour déterminer son revenu brut en additionnant les revenus bruts provenant de chaque type de prestation de travail.

- **Portion de la prestation de travail à temps partiel**

La règle générale est de déterminer le revenu brut du travailleur à temps partiel sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut lorsque le mode de rémunération est à taux horaire et qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an :

Taux horaire x nombre d'heures par semaine x 52,14 semaines

- **Portion de la prestation de travail sur appel**

En principe, la détermination du revenu brut du travailleur sur appel est celle d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région.

Compte tenu qu'il peut être difficile de faire cette démonstration, le revenu brut peut aussi être établi en fonction de la séquence suivante :

- le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur, en tenant compte notamment de l'expérience, des qualifications professionnelles et de l'ancienneté, ou si non applicable;
- le revenu brut prévu par une convention collective lorsque celle-ci prévoit des dispositions spécifiques pour le travailleur sur appel qui subit une lésion professionnelle (incluant le programme Pour une maternité sans danger) pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la LATMP; ou si non applicable;
- le revenu brut du travailleur gagné dans son emploi chez son employeur au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.



Le revenu brut du travailleur de même catégorie doit inclure les pourboires, le cas échéant. [Travailleur dont la rémunération est au pourboire](#)



Il ne faut pas tenir compte des prestations d'assurance-emploi aux fins de la détermination du revenu brut d'un travailleur de même catégorie.

Exemples

1. Antoine a un contrat de travail qui prévoit une prestation de travail à temps partiel de 16 heures par semaine et une prestation de travail sur appel. Son salaire horaire est de 20 \$. Depuis cinq ans, il travaille en moyenne 1 000 heures par année en tant que travailleur sur appel. Le revenu brut d'Antoine est déterminé de la façon suivante :

Portion de la prestation de travail à temps partiel : (20 \$ x 16 heures x 52,14 semaines)	16 684,80 \$
Portion de la prestation de travail sur appel : (20 \$ x 1 000 heures)	20 000,00 \$

Le revenu brut à retenir est donc de 36 684,80 \$

2. Roger a un contrat de travail qui prévoit une prestation de travail à temps partiel de huit heures par semaine et une prestation de travail sur appel. Son salaire horaire est de 15 \$. L'employeur est incapable de fournir le revenu d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. De plus, il n'y a pas de convention collective qui régit les conditions de travail. L'employeur indique donc les revenus de Roger des 12 derniers mois dans son emploi sur appel, soit 23 760\$. Le revenu brut de Roger est déterminé de la façon suivante :

Portion de la prestation de travail à temps partiel : (15 \$ x 8 heures x 52,14 semaines)	6 256,80 \$
Portion de la prestation de travail sur appel :	23 760,00 \$

Le revenu brut à retenir est donc de 30 016,80\$.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 67 LATMP)

Le travailleur à la fois à temps partiel et sur appel peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de tout emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum assurable annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.5 Travailleur saisonnier

Définition

Le travailleur saisonnier est celui 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.

La saison constitue la justification intrinsèque du travail saisonnier, tant et si bien que l'activité économique visée dans l'emploi ne peut exister en dehors de cette saison.

Exemples

Un cueilleur de fruits et légumes, un pêcheur, un paysagiste, un moniteur de ski, un surveillant de plage, etc.

Il ne faut pas confondre le travailleur saisonnier avec :

- le travailleur qui exerce, au fil des saisons, diverses activités pour le compte de son employeur;
- le travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée.

Exemples

1. Maxime travaille toute l'année pour une entreprise qui offre des services d'aménagement paysager et de déneigement. Il n'est pas un travailleur saisonnier puisqu'il exerce ces activités toute l'année pour le même employeur.

2. Claude est embauché spécialement pour faire la pose de pneus au printemps. Il n'est pas un travailleur saisonnier mais un travailleur à contrat à durée déterminée puisque la pose de pneus se fait toute l'année.

3. Nancy est secrétaire dans une usine de transformation de poisson qui est fermée pendant l'hiver. Elle n'est pas une travailleuse saisonnière mais une travailleuse à contrat à durée déterminée puisque le travail de secrétaire peut être exercé toute l'année.

Droit à l'IRR

Le travailleur saisonnier a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Aux fins de l'application du droit de retour au travail, le travailleur saisonnier ne doit pas être systématiquement considéré comme régi par un contrat de travail à durée déterminée.

Certains contrats sont considérés à durée indéterminée, notamment :



- lorsque le lien d'emploi est maintenu entre les périodes d'emploi de travail;
- lorsque le travailleur bénéficie d'un droit de rappel ou qu'il a déjà été rappelé à plusieurs reprises;
- lorsque ses avantages sociaux sont maintenus pendant la période d'inactivité.

[Politique 3.01 Le droit au retour au travail](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur saisonnier, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 68 LATMP](#))

Compte tenu du caractère irrégulier de la prestation de travail du travailleur saisonnier, la détermination de son revenu brut nécessite une comparaison avec le revenu brut d'autres travailleurs.

Le revenu brut du travailleur saisonnier est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région. Il est déterminé sur la base.

- du revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et de la disponibilité du travailleur; soit :

Taux horaire x Nombre d'heures par semaine en moyenne pour un travailleur de même catégorie chez cet employeur x Nombre de semaines prévues à la saison chez cet employeur; ou

- du revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez d'autres employeurs en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, de la disponibilité du travailleur, etc.; ou
- de la moyenne du nombre de jours de travail effectués par l'ensemble des travailleurs saisonniers dans un emploi semblable.



Le revenu brut du travailleur de même catégorie doit inclure les pourboires, le cas échéant. [Travailleur dont la rémunération est au pourboire](#)



Il ne faut pas tenir compte des prestations d'assurance-emploi aux fins de la détermination du revenu brut du travailleur de même catégorie

En l'absence d'une source de comparaison réelle, la CNESST peut déterminer le revenu brut du travailleur saisonnier en se basant sur des sources d'informations provenant, entre autres, des syndicats, des employeurs et de Ressources humaines et Développement social Canada.



Le revenu brut du travailleur saisonnier ne doit pas être reporté sur une base annuelle.

Exemple

François est surveillant de plage depuis trois semaines lorsqu'il subit une lésion professionnelle.

Chez le même employeur, un surveillant de plage ayant la même expérience, les mêmes qualifications professionnelles, la même ancienneté et la même disponibilité gagne 6 600 \$ par saison (15 \$ X 40 heures X 11 semaines) puisque la plage est ouverte du 24 juin au 6 septembre.

L'IRR de François est toutefois calculée sur la base du revenu brut déterminé sur la base du salaire minimum annuel en vigueur lors du début de l'incapacité (17 027,60 \$ en 2008) puisque le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable est inférieur à ce montant.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 68 LATMP)

Le travailleur saisonnier peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de tout emploi.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Exemple

André travaille comme reboiseur depuis quatre ans à un salaire de 80,00 \$ par jour. Les reboiseurs dans sa région travaillent habituellement six jours par semaine durant 23 semaines par année. Il est probable qu'il aurait fourni la même prestation de travail pour un revenu brut de 11 040 \$ (80 \$ x 6 jours x 23 semaines).

L'IRR d'André est toutefois calculée sur la base du revenu brut déterminé sur la base du salaire minimum annuel en vigueur lors du début de l'incapacité (17 027,60 \$ en 2008) puisque le revenu brut d'un reboiseur dans sa région est inférieur à ce montant.

André démontre cependant qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de 20 000 \$ de tout emploi dans les 12 mois précédant le début de son incapacité, y compris des prestations d'assurance-emploi. Le revenu annuel brut à retenir est donc de 20 000 \$.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.6 Travailleur à temps partagé

Définition

Le travailleur à temps partagé est celui 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. Dans ces cas, des prestations d'assurance-emploi sont versées au travailleur en compensation des heures non travaillées dans le cadre du programme de travail à temps partagé.



Il ne faut pas confondre le travailleur à temps partagé avec celui qui a une entente avec son employeur ou avec un autre travailleur afin de diminuer leur nombre d'heures de travail.

Droit à l'IRR

Le travailleur à temps partagé a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#).

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur à temps partagé, il faut se référer au salaire 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 de la lésion.

De plus, la CNESST verse au travailleur, en vertu de [l'article 124 LATMP](#), une IRR 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. Le total du salaire brut et du montant des prestations d'assurance-emploi 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail à temps partagé en y ajoutant le montant des prestations d'assurance-emploi versées dans le cadre du programme.

Exemple

Ginette a un contrat de travail qui prévoit un salaire brut hebdomadaire de 300 \$ dans le cadre d'un programme de travail à temps partagé.

Lors du début de son incapacité à exercer son emploi, son revenu brut hebdomadaire est de 410 \$, soit :

- 300 \$ de revenu brut d'emploi (3 jours X 100 \$); et
- 110 \$ de prestations d'assurance-emploi (2 jours X 100 \$ X 55 %).

Le revenu brut à retenir est donc de 21 377,40 \$ (410 \$ X 52,14 semaines).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 67 LATMP)

Le travailleur à temps partagé peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de l'emploi de même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1 Nature du contrat de travail

5.1.7 Travailleur à traitement différé

Définition

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

Droit à l'IRR

Le travailleur à traitement différé a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur à traitement différé, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).



L'employeur peut continuer de prélever le montant prévu à l'entente de traitement différé si le travailleur le demande.

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur à traitement différé est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail sans tenir compte du montant retenu par l'employeur aux fins du traitement différé.

L'employeur qui assure le versement du salaire au travailleur après les 14 premiers jours d'incapacité peut continuer de prélever le montant prévu à l'entente de traitement différé si le travailleur le demande. Cependant, la CNESST rembourse à l'employeur le plein montant d'IRR en vertu de [l'article 126 LATMP](#) sans tenir compte de cette déduction.

Exemple

Marie-Claude est enseignante dans une école primaire. Elle subit une lésion professionnelle alors qu'elle reçoit un salaire de 40 000 \$ qui équivaut à 80 % de son salaire brut de 50 000 \$, car elle est inscrite à un programme de traitement différé étalé sur 5 ans.

Le revenu brut à retenir est le montant prévu par son contrat de travail qui est de 50 000 \$.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé ([article 67 LATMP](#))

Le travailleur à traitement différé peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion ou de l'emploi de même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1.8 Travailleur à contrat à durée déterminée

5.1.8.1 Définition et droit à l'IRR

Définition

Le travailleur à contrat à durée déterminée est celui dont la durée du contrat de travail est déterminée à l'avance. Ce contrat peut être d'une durée de moins d'un an ou d'un an ou plus.

La date de fin du contrat peut être fixée lors de l'embauche mais elle peut aussi être implicite à cause de la nature de l'activité ou des raisons de l'embauche.

Le travailleur à contrat à durée déterminée peut être qualifié d'occasionnel, de temporaire, d'intérimaire, de contractuel, de travailleur à la pige, etc. et il ne fait pas partie des effectifs réguliers.

Des contrats à durée déterminée peuvent exister dans tous les secteurs d'activité (santé, éducation ou commerce, etc.) mais ils sont plus fréquents dans certains secteurs comme la construction, les arts de la scène et les agences de placement.



Le travailleur à contrat à durée déterminée ne doit pas être confondu avec le [travailleur sur appel](#) ou le [travailleur saisonnier](#).

Droit à l'IRR

Le travailleur à contrat à durée déterminée a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.



Des dispositions particulières s'appliquent au travailleur dont le contrat est à durée déterminée en regard du droit de retour au travail ([article 237 LATMP](#)).

[Politique 3.01 Le droit au retour au travail](#)
[Droit à l'IRR – Après l'expiration du DRAT \(article 48 LATMP\) – Travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée](#)

La détermination du revenu brut s'effectue différemment selon que le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an ou d'un an ou plus.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.1.8 Travailleur à contrat à durée déterminée

5.1.8.2 Calcul de l'IRR - Contrat de moins d'un an

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) :

[Travailleur à contrat à durée déterminée – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée de moins d'un an, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée de moins d'un an est établi sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

C'est le revenu brut que le travailleur aurait tiré de son emploi durant toute la durée du contrat qui doit être considéré. Il y a donc lieu d'estimer cette durée sur la base des informations obtenues de l'employeur lorsque la date de la fin du contrat n'est pas fixée à l'avance.



Le revenu brut du travailleur dont le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an ne doit pas être reporté sur une base annuelle.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut lorsque le mode de rémunération est à taux horaire :

$$\begin{aligned} & \text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures par semaine} \\ & \times \text{nombre de semaines prévues au contrat de travail} \end{aligned}$$

Une semaine incomplète de travail doit être considérée comme une semaine complète aux fins de la détermination du revenu brut. Par exemple, un contrat de six semaines et deux jours est considéré d'une durée de sept semaines.

Exemple

Nathalie a été engagée à titre d'infirmière dans une résidence pour personnes âgées en remplacement d'une personne en congé sans solde pour une période de six mois, soit du 30 mars au 30 septembre 2009 (26 semaines et trois jours). Son salaire horaire est de 26 \$ et elle travaille 35 heures par semaine

Elle se blesse le 17 juin 2009 et la lésion professionnelle la rend incapable d'exercer son emploi à cette date.

Son revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail en tenant compte de semaines de travail complètes :

$$26 \$ \times 35 \text{ heures} \times 27 \text{ semaines} = 24\,570 \$$$

Si le travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an n'est pas rémunéré selon un taux horaire fixe, la CNESST doit tenir compte de son mode de rémunération lorsqu'elle détermine son revenu brut.



- Travailleur au pourboire
- Travailleur à commission
- Travailleur à la pièce
- Travailleur à forfait

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de tout emploi en vertu de [l'article 75 LATMP](#).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Exemple (suite)

Nathalie démontre qu'au cours des 12 mois précédant son incapacité, elle a tiré les revenus bruts suivants :

o infirmière chez l'employeur où est survenue la lésion	10 374 \$
o infirmière chez un autre employeur	2 000 \$
o massothérapeute	22 000 \$
o prestations d'assurance-emploi	6 500 \$

Le revenu brut à retenir est de 40 874 \$ en vertu de l'article 75 LATMP puisque le revenu brut que Nathalie a tiré de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité est plus élevé que celui prévu par son contrat de travail (24 570 \$).

Démonstration d'un revenu brut de travail perdu (lésions professionnelles survenues à compter du 15 juillet 2010)

Le travailleur dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an qui ne peut démontrer des revenus qui reflètent sa réalité de travail pendant la période des 12 mois précédant le début de l'incapacité en raison d'une autre lésion professionnelle, d'une lésion consécutive à un acte de civisme ou à un acte criminel, d'un accident de la route ou d'une absence pour maladie lorsqu'il y a eu versement de prestations d'assurance salaire, peut faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé en présentant une confirmation écrite ou verbale de l'employeur à l'effet qu'il aurait travaillé durant cette période.



Généralement une confirmation écrite de l'employeur est exigée. Si l'employeur ne veut pas en produire une, une confirmation verbale peut suffire afin de ne pas pénaliser le travailleur.

Dans un tel cas, le revenu brut du travailleur est égal au total :

- du revenu brut tiré de tout emploi incluant les bonis, pourboires, commissions etc. s'il y a lieu;
- des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale, s'il y a lieu;

- du revenu brut de travail perdu en raison d'une autre lésion professionnelle ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme ou à un acte criminel ou d'un accident de la route ou d'une absence pour une maladie avec versement de prestations d'assurance salaire.



Il s'agit des seules situations où la CNESST peut retenir le revenu de travail perdu au cours des 12 mois précédant l'incapacité.

Exemples

1. Monique a été engagée comme horticultrice par une municipalité pour une période de 22 semaines, soit du 3 mai au 1^{er} octobre 2010. Elle se blesse le 11 juin 2010 et la lésion professionnelle la rend incapable d'exercer son emploi à cette date.

Son revenu est déterminé sur la base du revenu prévu par son contrat de travail en tenant compte des semaines de travail complètes :

$$15\$ \times 35 \text{ heures} \times 22 \text{ semaines} = 11\,550\$$$

Monique démontre qu'au cours des 12 mois précédant son incapacité, elle a tiré les revenus bruts suivants :

- horticultrice chez l'employeur où est survenue la lésion professionnelle 15 876\$
 - commis dans un centre de jardinage..... 12 250\$
- 28 126\$

Elle démontre également qu'elle a été incapable de travailler du 30 décembre 2009 au 11 février 2010 à la suite d'un accident de la route. Le centre de jardinage confirme que n'eût été cet accident pour lequel la travailleuse a reçu des indemnités de la SAAQ, elle aurait été à son emploi et aurait gagné un revenu brut de 2 940\$ (14\$ X 35 heures X 6 semaines) durant cette période.

- revenu brut des 12 derniers mois précédent le début de l'incapacité 28 126\$
 - revenu brut de travail perdu 2 940\$
- 31 066\$

Le revenu brut à retenir est de 31 066\$ en vertu de l'article 75 LATMP puisque le total du revenu brut que Monique a tiré de tout emploi et celui qu'elle a perdu à la suite de son accident de la route pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité est plus élevé que celui prévu par son contrat de travail (11 550\$).

2. Caroline a été engagée comme professeur d'espagnol dans une école de langues pour une période de neuf semaines, soit du 21 juin au 20 août 2010. Elle se blesse le 8 juillet 2010 et la lésion professionnelle la rend incapable d'exercer son emploi à cette date.

Son revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail en tenant compte de semaines de travail complètes :

$$20\$ \times 30 \text{ heures} \times 9 \text{ semaines} = 5\,400\$$$

Caroline démontre qu'au cours des 12 mois précédant son incapacité, elle a tiré les revenus suivants :

• enseignante chez l'employeur où est survenue la lésion professionnelle ...	6 000\$
• enseignante dans un CEGEP.....	5 800\$
• enseignante dans un groupe communautaire.....	12 560\$
• prestations d'assurance-emploi.....	2 800\$
.....	27 160\$

Elle démontre également qu'elle a été incapable de travailler du 1^{er} septembre au 1^{er} octobre 2009 à la suite d'un accident du travail. Le CEGEP confirme que n'eût été de la lésion professionnelle pour laquelle la travailleuse a reçu des indemnités de la CNESST, elle aurait été à leur emploi et aurait gagné un revenu brut de 2 400\$ (20\$ X 30 heures X semaines) durant cette période.

• revenu brut des 12 mois précédant le début de l'incapacité.....	27 160\$
• revenu brut de travail perdu.....	2 400\$
.....	29 560\$

Le revenu brut à retenir est de 29 560\$ en vertu de l'article 75 LATMP puisque le total du revenu brut que Caroline a tiré de tout emploi et de celui qu'elle a perdu à la suite de son accident de la route pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité est plus élevé que celui prévu par son contrat de travail (5 400\$).

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.1.8 Travailleur à contrat à durée déterminée

5.1.8.3 Calcul de l'IRR – Contrat d'un an ou plus

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR)

[Travailleur à contrat à durée déterminée – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée d'un an ou plus, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée d'un an ou plus est établi sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut lorsque le mode de rémunération est à taux horaire et qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an :

Taux horaire x nombre d'heures par semaine x 52,14 semaines

Exemple

Nathalie a été engagée à titre d'infirmière dans une résidence pour personnes âgées en remplacement d'une personne en congé sans solde pour une période de 16 mois, soit du 30 mars 2009 au 30 juillet 2010. Son taux de salaire horaire est de 26 \$ et elle travaille 35 heures par semaine.

Elle se blesse le 17 juin 2009 et la lésion professionnelle la rend incapable d'exercer son emploi à cette date. Son revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail reporté sur une base annuelle, soit : 47 447 \$ (26 \$ X 35 heures X 52,14 semaines) puisque la durée du contrat est égale ou supérieure à un an.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé ([article 67 LATMP](#))

Le travailleur dont le contrat de travail est à durée déterminée d'un an ou plus peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de l'emploi de même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



L'article 75 LATMP qui permet au travailleur de démontrer un revenu brut plus élevé de tout emploi ne s'applique pas au travailleur dont le contrat est à durée déterminée d'un an ou plus.

Exemple

Nathalie est une infirmière dont le contrat de travail est d'une durée déterminée d'un an et plus. Le revenu brut annuel prévu par son contrat de travail est de 47 447 \$.

Elle démontre qu'elle a tiré les revenus bruts suivants au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité :

• infirmière chez l'employeur où est survenue la lésion	10 374 \$
• infirmière chez un autre employeur	18 000 \$
• massothérapeute	25 000 \$
• prestations d'assurance-emploi	<u>6 500 \$</u>
• Total	59 874 \$

Le revenu brut retenu est celui prévu par le contrat de travail (47 447 \$), car :

- la CNESST ne peut retenir le revenu brut tiré de l'emploi de massothérapeute qui n'est pas un emploi du même genre que celui d'infirmière; et
- le total du revenu brut tiré du même genre d'emploi incluant les prestations d'assurance-emploi (34 874 \$) est moins élevé que le revenu brut prévu par son contrat de travail.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.2 Mode de rémunération

5.2.1 Travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire

Définition

Le travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire est celui 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. C'est le cas notamment des travailleurs qui œuvrent dans les secteurs des services, de la restauration, des bars, des brasseries et de l'hôtellerie.

Bien que tous les travailleurs doivent déclarer les pourboires reçus à des fins fiscales, les travailleurs des secteurs de la restauration, des bars, des brasseries et de l'hôtellerie sont tenus de déclarer à leur employeur les pourboires reçus à chaque période de paie en vertu de la *Loi sur l'impôt* du Québec.

De plus, dans ces cas, l'employeur doit s'assurer que le montant des pourboires qui lui est déclaré correspond à au moins 8 % des ventes effectuées par le travailleur pendant la période visée.

Si ce n'est pas le cas, l'employeur détermine à titre de pourboires attribuables, une somme équivalente à la différence entre 8 % des ventes effectuées par le travailleur et le montant des pourboires que lui a déclaré le travailleur.

Droit à l'IRR

Le travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Le salaire minimum horaire du travailleur dont le mode de rémunération est à pourboire fixé par la Loi sur les normes du travail est inférieur au taux horaire minimum régulier prévu pour les autres catégories de travailleur. Par ailleurs, à compter du quinzième jour d'incapacité, la CNESST ne peut retenir un salaire minimum annuel inférieur à celui prévu à l'article 65 de la LATMP.

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire, il faut se référer au salaire 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 encaissées 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 (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable dans son entreprise.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur peut être inférieur au salaire minimum du travailleur à pourboire en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable.

[\(article 62 LATMP\)](#).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail et du montant des pourboires qu'il déclare ou se voit attribués par son employeur.

Pour estimer le montant des pourboires du travailleur, la CNESST obtient de l'information qui tient compte :

- d'une période représentative des ventes normalement effectuées par le travailleur; ou
- à défaut d'une période représentative, à la moyenne des ventes normalement effectuées par un travailleur de même catégorie (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable chez l'employeur.

Étape 1 Détermination d'un revenu brut hebdomadaire

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire :

$$((\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures par semaine}) + \text{Pourboires déclarés à l'employeur} + \text{Pourboires attribués par l'employeur})$$

Étape 2 Détermination du revenu brut

Le revenu brut hebdomadaire ainsi obtenu est utilisé pour déterminer le revenu brut du travailleur en tenant compte de la nature de son contrat de travail et des règles de calcul qui s'y appliquent :

- travailleur à plein temps;
- travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an;
- travailleur à contrat à durée déterminée d'un an ou plus;
- travailleur à temps partiel;
- travailleur sur appel;
- travailleur à la fois à temps partiel et sur appel.

Exemples

1. Céline occupe un emploi régulier de serveuse dans un restaurant. Son salaire hebdomadaire est de 240,00 \$ (30 heures X 8,00 \$).

Pourboires déclarés à l'employeur

Elle déclare habituellement à l'employeur des pourboires de 150 \$, qui représentent 10 % du montant de ses ventes de 1 500 \$ par semaine.

Le revenu brut annuel à retenir est de 20 334,60 \$ sur la base de son salaire hebdomadaire, des pourboires qu'elle déclare habituellement à son employeur et des règles de calcul qui s'appliquent à son contrat de travail, soit :

(240,00 \$ + 150 \$) X 52,14 semaines).

Pourboires attribués par l'employeur

Elle déclare habituellement à l'employeur des pourboires de 90 \$ qui représentent 6 % du montant de ses ventes de 1 500 \$ par semaine.

Afin de se conformer à la *Loi sur l'impôt* du Québec, son employeur lui attribue un revenu de pourboire hebdomadaire additionnel de 30 \$, soit 2 % de ses ventes afin d'atteindre au moins 8 % de 1 500 \$. La CNESST ajoute ce montant de pourboires attribués lors de la détermination de son revenu brut.

Le revenu brut annuel à retenir est de 18 770,40 \$ sur la base de son salaire hebdomadaire, des pourboires qu'elle déclare habituellement à son employeur, des pourboires qui lui sont attribués par celui-ci et des règles de calcul qui s'appliquent à son contrat de travail, soit :

$(240,00 \$ + 90 \$ + 30 \$) \times 52,14 \text{ semaines}$.

2. Andréanne est serveuse sur appel dans un hôtel depuis deux mois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Depuis sa date d'embauche, elle a travaillé en moyenne 20 heures par semaine à un salaire horaire de 10,00 \$.

La CNESST ne pouvant considérer les deux mois travaillés comme une période représentative pour déterminer le revenu brut d'Andréanne, elle retiendra le revenu brut d'une travailleuse de même catégorie chez le même employeur.

Une serveuse sur appel ayant la même expérience, les mêmes qualifications professionnelles, la même ancienneté et la même disponibilité chez le même employeur travaille en moyenne 25 heures par semaine pendant 40 semaines par année ($10 \$ \times 25 \text{ heures} = 250 \$$).

Pourboires déclarés à l'employeur

Cette serveuse déclare habituellement à l'employeur des pourboires de 150 \$, qui représentent 10 % du montant de ses ventes de 1 500 \$ par semaine.

Le revenu brut annuel à retenir est de 16 000 \$ sur la base du salaire hebdomadaire de la travailleuse de même catégorie et des pourboires qu'elle déclare habituellement à son employeur, soit : $(250 \$ + 150 \$) \times 40 \text{ semaines}$.

Pourboires attribués par l'employeur

Elle déclare habituellement à l'employeur des pourboires de 90 \$ qui représentent 6% du montant de ses ventes de 1 500 \$ par semaine.

Afin de se conformer à la *Loi sur l'impôt* du Québec, son employeur lui attribue un revenu de pourboire hebdomadaire additionnel de 30 \$, soit 2 % de ses ventes afin d'atteindre au moins 8 % de 1 500 \$. La CNESST ajoute ce montant de pourboires attribués lors de la détermination de son revenu brut.

Le revenu brut annuel à retenir est de 14 800 \$ sur la base du salaire hebdomadaire de la travailleuse de même catégorie, des pourboires qu'elle déclare habituellement à son employeur et des pourboires qui lui sont attribués par celui-ci ($250 \$ + 90 \$ + 30 \$$) $\times 40 \text{ semaines}$).

Le revenu brut à retenir est 18 770,40 \$, soit le salaire minimum annuel en vigueur au moment du début de son incapacité, en 2009, puisque la CNESST ne peut retenir un salaire minimum annuel inférieur à celui prévu à l'article 65 de la LATMP.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur dont le mode de rémunération est au pourboire peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. Cette démonstration est faite en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, de son statut sur le marché du travail et d'une situation particulière, le cas échéant.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.2 Mode de rémunération

5.2.2 Travailleur dont le mode de rémunération est à commission

Définition

Le travailleur dont le mode de rémunération est à commission est celui 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

Un vendeur d'automobiles, un représentant aux ventes sur la route qui fournit son véhicule.



Il ne faut pas confondre le travailleur dont le contrat de travail prévoit une rémunération à commission avec le [travailleur autonome](#).

Droit à l'IRR

Le travailleur dont le mode de rémunération est à commission a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Dans certains cas, le travailleur dont le mode de rémunération est à commission assume des dépenses d'opération et la CNESST considère qu'il a un revenu d'affaires.

L'employeur doit tenir compte de ces dépenses et les déduire du salaire des 14 premiers jours, s'il y a lieu. De même, la CNESST doit en tenir compte lors de la détermination du revenu brut aux fins du calcul de l'IRR.

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le mode de rémunération est à commission, il faut se référer au salaire 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.

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).

[Déductions pour revenu d'affaires \(Annexe II de la politique 2.02\)](#)

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur dont le mode de rémunération est à commission est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail et du montant des commissions.

Pour estimer le montant des commissions du travailleur, la CNESST obtient de l'information qui tient compte :

- d'une période représentative des ventes normalement effectuées ou du volume d'affaires normalement généré par le travailleur; ou
- à défaut d'une période représentative, à la moyenne des ventes normalement effectuées ou du volume d'affaires normalement généré par un travailleur de même catégorie (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, de l'horaire de travail etc.) occupant un emploi semblable chez l'employeur.

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées par l'employeur, la CNESST les déduit du revenu brut déterminé (ex : l'utilisation d'un véhicule pour lequel le travailleur assume les dépenses). S'il ne peut démontrer le montant de ces dépenses, la CNESST applique un pourcentage qui est établi en fonction de sa situation.

[Déductions pour revenu d'affaires \(Annexe II de la politique 2.02\)](#)

Étape 1 : Détermination du revenu brut hebdomadaire

Rémunération partielle à commission

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur lorsque le contrat de travail prévoit à la fois une rémunération horaire et une rémunération à commission :

((Taux horaire x nombre d'heures par semaine) + montant de la rémunération hebdomadaire à commission) – dépenses d'opération (le cas échéant)

Rémunération totale à commission

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur lorsque le contrat de travail prévoit une rémunération totale à commission :

(Montant des ventes ou du volume d'affaires x pourcentage de la commission prévu par le contrat de travail) – dépenses d'opération (le cas échéant).

Étape 2 : Détermination du revenu brut

Le revenu brut hebdomadaire ainsi obtenu est utilisé pour déterminer le revenu brut du travailleur en tenant compte de la nature de son contrat de travail et des règles de calcul qui s'y appliquent :

- travailleur à plein temps;
- travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an;
- travailleur à contrat à durée déterminée d'un an ou plus;
- travailleur à temps partiel;
- travailleur sur appel;
- travailleur à la fois à temps partiel et sur appel;
- travailleur saisonnier.

Exemples

1. Christian est embauché en juin comme vendeur rémunéré à commission dans un magasin de meubles. Son contrat prévoit qu'il travaille à plein temps. Il subit une lésion professionnelle le 28 juin, soit pendant une saison plus achalandée en raison de la période des déménagements. Depuis son embauche, il a gagné 1 200 \$ de commissions.
La CNESST ne peut considérer le mois de juin comme une période représentative pour déterminer le montant des commissions de Christian. Par conséquent, la CNESST retiendra la moyenne annuelle des commissions gagnées par un autre vendeur occupant un emploi semblable chez l'employeur.
2. Après une absence de six mois du marché du travail, Christiane est nouvellement embauchée par un concessionnaire automobile comme vendeuse et n'a aucun salaire de base. Elle possède dix ans d'expérience dans ce domaine.
Deux de ses collègues ayant la même expérience ont gagné 40 000 \$ par année durant les deux dernières années. Il est probable qu'elle aurait gagné la même somme pour une période équivalente. Le revenu brut à retenir est donc de 40 000 \$.
3. Alain est un représentant aux ventes sur la route. Il fournit son véhicule et n'est pas remboursé pour ses dépenses. Son contrat de travail prévoit un salaire hebdomadaire de 300 \$ et il touche en moyenne 300 \$ de commissions par semaine, pour un revenu brut total annuel de 31 284 \$ (600 \$ x 52,14 semaines).
 - Il démontre des dépenses d'opération de 8 000 \$ par année.
Le revenu brut à retenir est de 23 284 \$, soit 31 284 \$ - 8 000 \$ de dépenses non remboursées par l'employeur.
 - Il ne démontre pas ses dépenses d'opération.
Le revenu brut à retenir est de 20 857 \$, soit 31 284 \$ X 66 ^{2/3} % puisque la CNESST applique le pourcentage établi en fonction de sa situation dans le tableau des déductions pour revenu d'affaires.
4. Denis est embauché comme vendeur de motocyclettes pour la période d'avril à octobre. Son contrat de travail d'une durée déterminée de moins d'un an prévoit qu'il travaille 30 semaines, à un salaire hebdomadaire de 400 \$. Il touche en moyenne 200 \$ de commissions par semaine.
Le revenu brut prévu au contrat de travail en incluant les commissions est de 18 000\$ (600 \$ x 30 semaines). Le revenu brut à retenir est de 18 770,40 \$, soit le salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité, en 2009.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur dont le mode de rémunération est à commission peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. Cette démonstration est faite en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, de son statut sur le marché du travail et d'une situation particulière, le cas échéant.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.2 Mode de rémunération

5.2.3 Travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce

Définition

Le travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce est celui dont le contrat de travail prévoit une rémunération partielle ou totale qui dépend du nombre d'unités produites, d'opérations effectuées ou de la quantité de travail exécuté et peut comprendre des primes au rendement.

Exemple

Une couturière dont le salaire varie en fonction du nombre de vêtements assemblés.



Il ne faut pas confondre la personne dont le contrat de travail prévoit une rémunération à la pièce avec un [travailleur autonome](#).

Droit à l'IRR

Le travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce, il faut se référer au salaire 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 de la prime qui aurait été gagnée durant la période des 14 premiers jours qui doit être ajouté au salaire et non pas celui de la prime encaissée au cours de cette période.

Si une prime au rendement est attribuée en fonction du travail de l'équipe dont fait partie le travailleur, cette prime qui aurait été gagnée durant la période des 14 premiers jours, doit être incluse dans son salaire brut.

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 produit, 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.

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

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du montant de la rémunération à la pièce et des primes au rendement s'il y a lieu.

Pour estimer le montant de la rémunération à la pièce et des primes au rendement du travailleur, la CNESST obtient de l'information qui tient compte :

- d'une période représentative du travail normalement accompli par le travailleur en incluant les primes au rendement ; ou
- à défaut d'une période représentative, à la moyenne de la rémunération à la pièce et des primes au rendement gagnées par un travailleur de même catégorie (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable chez l'employeur.

Étape 1 Détermination d'un revenu brut hebdomadaire

Rémunération partielle à la pièce

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur lorsque le contrat de travail prévoit à la fois une rémunération horaire et un mode de rémunération partielle à la pièce :

$$((\text{Taux horaire} \times \text{nombre d'heures par semaine}) + \text{montant de la rémunération hebdomadaire à la pièce} + \text{primes au rendement hebdomadaires le cas échéant})$$

Rémunération totale à la pièce

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur lorsque le contrat de travail prévoit un mode de rémunération totale à la pièce :

$$((\text{Montant de la rémunération hebdomadaire à la pièce}) + \text{primes au rendement hebdomadaires le cas échéant})$$

Étape 2 Détermination du revenu brut

Le revenu brut hebdomadaire ainsi obtenu est utilisé pour déterminer le revenu brut du travailleur en tenant compte de la nature de son contrat de travail et des règles de calcul qui s'y appliquent :

- travailleur à plein temps;
- travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an;
- travailleur à contrat à durée déterminée d'un an ou plus;
- travailleur à temps partiel;
- travailleur sur appel;
- travailleur à la fois à temps partiel et sur appel;
- travailleur saisonnier.

Exemples

1. Laurette est couturière depuis huit mois. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille à l'année, 40 heures par semaine à un taux horaire de 10 \$. En plus de son salaire horaire, elle reçoit une prime au rendement personnelle moyenne de 50 \$ par semaine et une prime d'équipe de 10 \$ par semaine. Ces sommes sont ajoutées à son salaire pour déterminer son revenu brut.

Le revenu brut à retenir est 23 984,40 \$ $((40 \text{ heures} \times 10 \$ + 50 \$ + 10 \$) \times 52,14 \text{ semaines})$.

2. Yves occupe un emploi d'assembleur de meubles depuis deux semaines lorsqu'il subit une lésion professionnelle au mois de juin 2009. Son contrat de travail d'une durée déterminée de 26 semaines prévoit qu'il travaille 40 heures par semaine à un taux horaire de 13 \$. Son employeur nous informe qu'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans son entreprise reçoit une prime au rendement moyenne de 100 \$ par semaine. Cette somme est ajoutée à son salaire pour déterminer son revenu brut.

La valeur de son contrat de travail est de 16 120, 00 \$ $((40 \text{ heures} \times 13 \$ + 100 \$) \times 26 \text{ semaines})$.

Le revenu brut à retenir est 18 770,40 \$, soit le salaire minimum en vigueur au moment du début de son incapacité.

3. Antoine est un travailleur saisonnier agricole employé pour la cueillette manuelle par un producteur de fraises et de framboises. Son contrat prévoit qu'il travaille six jours par semaine et une rémunération à la pièce de 0,56 \$ du contenant de framboises et de 0,26 \$ du contenant de fraises. La saison de la récolte des framboises est de quatre semaines et de celle des fraises est de six semaines.

Chez le même employeur, un cueilleur ayant la même expérience récolte environ 180 contenants de framboises et 220 contenants de fraises par jour et gagne 4 478,40\$ pour la saison :

$$(0,56 \$ \times 180 \times 6 \text{ jours} \times 4 \text{ semaines}) + (0,26 \$ \times 220 \times 6 \text{ jours} \times 6 \text{ semaines})$$

L'IRR d'Antoine est toutefois calculée sur la base du revenu brut déterminé sur la base du salaire minimum annuel en vigueur lors du début de l'incapacité (18 770,40\$ en 2009) puisque le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable est inférieur à ce montant.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur dont le mode de rémunération est à la pièce peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. Cette démonstration est faite en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, de son statut sur le marché du travail et d'une situation particulière, le cas échéant.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.2 Mode de rémunération

5.2.4 Travailleur dont le mode de rémunération est à forfait

Définition

Le travailleur dont le mode de rémunération est à forfait est celui dont le contrat de travail prévoit une rétribution dont la valeur est fixée à l'avance pour un travail effectué.

Exemple

Un installateur de portes de garage, de systèmes d'alarme ou de clôtures.



Il ne faut pas confondre le travailleur dont le contrat de travail est à forfait avec le [travailleur autonome](#).

Droit à l'IRR

Le travailleur dont le mode de rémunération est à forfait a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Dans certains cas, le travailleur dont le mode de rémunération est à forfait assume des dépenses d'opération et la CNESST considère qu'il a un revenu d'affaires.

L'employeur doit tenir compte de ces dépenses et les déduire du salaire des 14 premiers jours, s'il y a lieu. De même, la CNESST doit en tenir compte lors de la détermination du revenu brut aux fins du calcul de l'IRR.

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur dont le mode de rémunération est à forfait, il faut se référer au salaire qu'il 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 (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'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).

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur dont le mode de rémunération est à forfait est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail et du montant de la rémunération à forfait établi en fonction de sa production.

Pour estimer la production du travailleur, la CNESST obtient de l'information qui tient compte :

- d'une période représentative du travail normalement accompli par le travailleur; ou
- à défaut d'une période représentative, à la moyenne de la quantité de travail accomplie par un travailleur de même catégorie (au niveau de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc.) occupant un emploi semblable chez l'employeur.

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées par l'employeur, la CNESST les déduit du revenu brut déterminé (ex : l'utilisation d'une pièce de machinerie pour laquelle le travailleur assume les dépenses). S'il ne peut démontrer le montant de ces dépenses, la CNESST applique un pourcentage qui est établi en fonction de sa situation.

[Déductions pour revenu d'affaires \(Annexe II de la politique 2.02\)](#)

Étape 1 - Détermination d'un revenu brut hebdomadaire

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut hebdomadaire du travailleur dont le mode de rémunération est à forfait :

(Montant du forfait x production hebdomadaire) – (dépenses d'opération le cas échéant)

Étape 2 - Détermination du revenu brut

Le revenu brut hebdomadaire ainsi obtenu est utilisé pour déterminer le revenu brut du travailleur en tenant compte de la nature de son contrat de travail et des règles de calcul qui s'y appliquent :

- travailleur à plein temps;
- travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an;
- travailleur à contrat à durée déterminée d'un an ou plus;
- travailleur à temps partiel;
- travailleur sur appel;
- travailleur à la fois à temps partiel et sur appel;
- travailleur saisonnier.

Exemples

1. Justin reçoit 50 \$ pour chaque porte de garage qu'il installe pour le compte d'un employeur pour qui il travaille à l'année depuis deux ans. Il ne fournit aucun matériel. Normalement, il installe 15 portes de garage par semaine pour un revenu brut de 750 \$ (50 \$ x 15).

Le revenu brut à retenir est de 39 105 \$ (750 \$ x 52,14 semaines).

2. Frédéric travaille à l'année comme installateur de système d'alarme industriel. Son contrat de travail prévoit un forfait de 2 500 \$ pour l'installation d'un système. Il fournit tout le fil électrique nécessaire à l'installation et n'est pas remboursé pour ses dépenses. Il installe un

système d'alarme par deux semaines et il démontre que les dépenses en matériel s'élèvent à 500 \$.

Ces dépenses doivent être soustraites du montant total du forfait de 2 500 \$ afin d'obtenir le revenu brut du travailleur.

Le revenu brut à retenir est 52 140 \$ $((2\,500 \$ - 500 \$ \text{ de matériel}) \div 2 \text{ semaines}) \times 52,14 \text{ semaines}$.

3. Robert est à l'emploi d'un paysagiste. Il transporte des matériaux avec son propre camion et n'est pas remboursé pour ses dépenses. Son contrat de travail est d'une durée déterminée de 24 semaines et prévoit un horaire de 5 jours par semaine et un montant forfaitaire de 100\$ par changement. Il livre en moyenne le contenu de 4 camions par jour. Il ne démontre pas ses dépenses d'opération.

La CNESST considère que le revenu brut de Robert est de 14 400 \$, soit $(400 \$ / \text{jour} \times 5 \text{ jours} \times 24 \text{ semaines} \times 30 \%)$ puisque la CNESST applique le pourcentage établi en fonction de sa situation dans le tableau des déductions pour revenu d'affaires.

Le revenu brut à retenir est de 18 770,40 \$, soit le salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité en juin 2009.

4. Serge est à l'emploi d'une compagnie pétrolière toute l'année. Il transporte du pétrole avec son propre camion et n'est pas remboursé pour ses dépenses. Son contrat de travail prévoit un forfait de 500 \$ par chargement complet. Il livre en moyenne le contenu de 4 camions par semaine. Il démontre des dépenses d'opération de 1 000 \$ par semaine.

Le revenu brut à retenir est 52 140 \$, soit $((500 \$ \times 4) - 1\,000 \$) \times 52,14 \text{ semaines}$.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur dont le mode de rémunération est à forfait peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. Cette démonstration est faite en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, de son statut sur le marché du travail et d'une situation particulière, le cas échéant.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.1 Bénévole (article 13 LATMP)

Définition

Le bénévole est une personne qui effectue un travail sans rémunération aux fins d'un établissement avec l'accord de la personne qui utilise ses services.

Il est considéré comme un travailleur de cette personne uniquement si celle-ci a transmis une déclaration au service du financement de la CNESST tel que prévu à [l'article 13 LATMP](#) et a acquitté une cotisation à cet effet. Le bénévole n'a donc pas à s'inscrire à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle.

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

Le bénévole considéré comme un travailleur a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou le travail pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si le bénévole n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste la lésion, il a droit à l'IRR s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'il avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit de retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas du bénévole considéré comme un travailleur.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée au bénévole considéré comme un travailleur par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut du bénévole considéré comme un travailleur, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail, de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération et d'une situation particulière, le cas échéant.

Âge	Statut du bénévole considéré comme un travailleur	Détermination du revenu brut
Moins de 18 ans		Revenu brut déterminé selon les dispositions de l'article 80 LATMP À la date de son 18 ^e anniversaire de naissance, l'indemnité est révisée à la hausse pour être déterminé sur la base du salaire minimum annuel brut en vigueur à cette date.
À compter de 18 ans	Il occupe un emploi rémunéré.	Revenu brut déterminé en fonction de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant
	Il est une personne inscrite à la CNESST (article 18 LATMP).	Revenu brut déterminé sur la base du montant de protection personnelle pour lequel il est inscrit (article 74 LATMP)
	Il n'occupe pas d'emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite.	Revenu brut déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité (article 82 LATMP)
À compter de 65 ans	Il n'occupe pas d'emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite.	Revenu brut déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité (article 82 LATMP) en appliquant les réductions prévues pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus dès le début de l'incapacité (article 56 LATMP)
	Il occupe un emploi rémunéré.	Revenu brut déterminé en fonction de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant, en appliquant les réductions prévues pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus.
À compter de 68 ans	Il n'occupe pas d'emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite.	Il n'a pas droit à l'IRR mais a droit aux autres prestations prévues par la LATMP

Exemple

Joanne est une infirmière qui n'a pas d'emploi rémunéré depuis quelques années. Elle se blesse alors qu'elle agit en tant que bénévole dans une bibliothèque. Elle a droit de recevoir de l'IRR puisque sa lésion professionnelle la rend incapable d'occuper l'emploi d'infirmière qu'elle occupait habituellement.

Le revenu brut de Joanne est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité, car elle n'occupe pas d'emploi rémunéré et elle n'est pas une personne inscrite à la CNESST.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le bénévole considéré comme un travailleur qui occupe un emploi **rémunéré** peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. Cette démonstration est faite en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

Le bénévole âgé de moins de 18 ans peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait tiré un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.2 Travailleur domestique

5.3.2.1 Travailleur domestique à l'emploi d'un particulier

Définition

Depuis le 6 avril 2022, le travailleur domestique est une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclut avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

- d'effectuer des travaux ménager ou d'entretien; ou
- d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal; ou
- d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou
- d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps; ou
- d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier.

Le travailleur domestique dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail d'une durée d'au moins 420 heures sur une période d'un an ou 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives pour un même particulier est considéré comme un travailleur à l'emploi de ce particulier.

[LATMP, article 2](#)

Si le contrat de travail du travailleur domestique ne respecte pas le minimum d'heures prévues par la LATMP, voir [le travailleur domestique qui n'est pas considéré comme un travailleur au sens de la LATMP](#).



Il ne faut pas confondre le travailleur domestique à l'emploi d'un particulier avec le travailleur à l'emploi d'une entreprise d'entretien ménager.

Droit à l'IRR

Le travailleur domestique a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité (article 60 LATMP)

Pour déterminer le salaire brut du travailleur domestique, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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.

À compter du 15^e jour d'incapacité (article 67 LATMP)

Le revenu brut du travailleur domestique est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail.

Exemples

1-Robin est un travailleur domestique engagé par un particulier pour effectuer des tâches ménagères au domicile du particulier. Son contrat de travail prévoit qu'il travaille deux jours par semaine, les mardis et les mercredis à l'année, 8 heures par jour à un taux horaire de 22 \$.

Le revenu brut à retenir est de 18 353,28 \$ ($22 \$ \times 16 \text{ heures} \times 52,14 \text{ semaines}$). Étant donné que ce revenu brut est inférieur au salaire minimum annuel, c'est ce dernier qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

2-Christine est une travailleuse domestique engagée par un particulier pour s'occuper de la garde des enfants pour la saison estivale d'une durée de 9 semaines. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, 8 heures par jour à un taux horaire de 15 \$.

Le revenu brut à retenir est de 5 400 \$ ($15 \$ \times 40 \text{ heures} \times 9 \text{ semaines}$). Étant donné que ce revenu brut est inférieur au salaire minimum annuel, c'est ce dernier qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

3-Benoit est un travailleur domestique engagé par un particulier pour effectuer des courses et des tâches ménagères chez la mère de ce particulier qui est une personne en perte d'autonomie. Son contrat de travail prévoit une prestation de travail de 500 heures par année répartie selon les besoins du particulier à un taux horaire de 22 \$.

Le revenu brut à retenir est 11 000 \$ ($22 \$ \times 500 \text{ heures annuelles}$). Étant donné que ce revenu brut est inférieur au salaire minimum annuel, c'est ce dernier qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

Contrat de travail au dossier du particulier

La CNESST a élaboré un contrat de travail informatisé disponible au dossier du particulier afin de déterminer si le travailleur domestique est protégé par la LATMP (contrat de travail d'une durée d'au moins 420 heures sur une période d'un an ou 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives pour un même particulier). Ce contrat de travail comprend également des informations sur le revenu du travailleur domestique (taux horaire, nombre d'heures par semaine, nombre de semaines, revenu brut annuel).

La détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique s'effectue à l'aide des informations contenues dans ce contrat de travail informatisé au dossier du particulier. Voir l'aide à l'utilisation des systèmes : Consulter le contrat de travail informatisé d'un travailleur domestique.

Toutefois, les informations inscrites au contrat de travail peuvent ne pas être actuelles au moment de l'événement. La mise à jour du contrat de travail s'effectue, en principe, une fois par année par le particulier ou par la Vice-présidence aux finances. Par conséquent, si les informations sur le revenu inscrites au contrat de travail au dossier du particulier sont différentes de celles inscrites au formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR), la CNESST utilise ces informations uniquement si elles sont confirmées sur un ou des bulletins de paie.

Voir l'aide à l'utilisation des systèmes : [Consulter le contrat de travail informatisé d'un travailleur domestique.](#)

Exemple

Un travailleur domestique subit une lésion professionnelle le 11 juillet 2021. Les informations inscrites au contrat de travail au dossier du particulier sont 18 \$ de l'heure pour 40 heures par semaine. Toutefois, les informations inscrites au formulaire ADR sont 22 \$ de l'heure pour 40 heures par semaine.

Après vérification des bulletins de paie du travailleur, la CNESST confirme que le taux horaire du travailleur est bien de 22 \$ pour 40 heures par semaine au moment de l'événement. Par conséquent, en date du 11 juillet 2021, la CNESST détermine un revenu brut annuel de 45 883,20\$ (22 \$ x 40 heures x 52.14 semaines).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur domestique peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de l'emploi du même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[LATMP, article 67](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.2 Travailleur domestique

5.3.2.1 Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP

Définition

Depuis le 6 avril 2022, le travailleur domestique dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail inférieur à 420 heures par année pour un même particulier n'est pas considéré comme un travailleur au sens de la LATMP et doit être inscrit à la CNESST pour bénéficier de la LATMP.

[article 18 LATMP](#)

[article 19 LATMP](#)

Si le contrat de travail du travailleur domestique prévoit une prestation de travail supérieur à 420 heures sur une période d'un an ou 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives pour un même particulier, voir [le travailleur domestique à l'emploi d'un particulier](#).



Il ne faut pas confondre le travailleur domestique à l'emploi d'un particulier avec le travailleur à l'emploi d'une entreprise d'entretien ménager.

Droit à l'IRR

Le travailleur domestique qui n'est pas considéré comme un travailleur et qui est inscrit à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 44 LATMP](#)).



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au domestique qui n'est pas considéré comme un travailleur.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité du travailleur à occuper son emploi ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la personne est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion ([article 74 LATMP](#)).

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



Le travailleur domestique qui n'est pas considéré comme un travailleur ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.3 Employeur, dirigeant ou membre du conseil d'administration

Définitions

L'employeur est une personne qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs aux fins de son établissement en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Le dirigeant est un membre du conseil d'administration d'une personne morale ou une personne qui assume ces pouvoirs, si tous les pouvoirs ont été retirés au conseil d'administration par une convention unanime des membres, qui exerce également une fonction de contrôle et de direction de cette personne morale.

Le membre du conseil d'administration d'une personne morale est une personne qui siège à un conseil d'administration et qui peut y exercer un droit de vote.

[article 2 LATMP](#)



L'employé d'une entreprise qui siège comme membre du conseil d'administration au sein de cette entreprise est un travailleur au sens de l'article 2 LATMP et il n'a pas à s'inscrire à la CNESST pour bénéficier d'une protection personnelle.

Inscription à la CNESST

L'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale peut s'inscrire à la CNESST ([article 18 LATMP](#)) pour bénéficier d'une protection personnelle.

Pour bénéficier des prestations prévues à la loi, ces personnes doivent avoir acquitté leur cotisation à la date où se manifeste la lésion professionnelle ([article 23 LATMP](#)).

Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la CNESST donne droit aux prestations prévues par la LATMP comme si cette personne était un travailleur ([article 20 LATMP](#)).

Droit à l'IRR

L'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale inscrit à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 44 LATMP](#)).



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à l'employeur, au dirigeant ou au membre du conseil d'administration d'une personne morale

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la personne est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion ([article 74 LATMP](#)).

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum, ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



L'employeur, le dirigeant ou le membre du conseil d'administration d'une personne morale inscrit à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.4 Employé du gouvernement du Canada (article 17 LATMP)

Définition

Les employés du gouvernement du Canada visés dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ) sont assujettis à la LATMP à la suite de l'entente conclue en vertu de [l'article 170 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail](#).

Cette entente intervenue entre le ministre du Travail et la CNESST prévoit que les dispositions générales de la LATMP s'appliquent à cette catégorie de travailleurs, que la lésion professionnelle survienne au Canada ou à l'étranger. Emploi et Développement social Canada (EDSC) est le représentant autorisé par le ministre du Travail pour administrer cette entente.

Bien que le gouvernement du Canada ne soit pas un employeur tenu personnellement (ETP) au paiement des prestations au sens de l'article 332 LATMP, il est cependant traité comme un ETP en vertu de l'entente conclue avec la CNESST qui réfère aux exigences de [l'article 573 LATMP](#).



La LIAÉ ne s'applique pas aux membres de la force régulière des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. Ces personnes ne sont donc pas couvertes par la LATMP. Toutefois, les réservistes sont couverts en vertu de l'article de [l'article 17 LATMP](#), car la LIAÉ ne les exclut pas.

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

La personne à l'emploi du gouvernement du Canada visée dans [l'article 17 LATMP](#) a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de l'article 44 LATMP s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut de la personne à l'emploi du gouvernement du Canada, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

La CNESST autorise la période d'absence mais n'émet aucun chèque de remboursement à l'employeur pour le salaire des 14 premiers jours

[Employeur tenu personnellement au paiement des prestations \(ETP\) \(article 332 LATMP\)](#)



Le travailleur à l'emploi du gouvernement du Canada visé dans la LIAÉ qui s'estime lésé relativement au versement du salaire qui lui est dû en vertu de l'article 60 LATMP ne peut déposer une plainte en vertu de [l'article 32 LATMP](#).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur à l'emploi du gouvernement du Canada est déterminé en fonction de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

La CNESST autorise les périodes d'absence mais n'émet aucun chèque de remboursement à l'employeur lorsque celui-ci verse l'IRR au travailleur à compter du quinzième jour d'incapacité.



La CNESST peut, lorsqu'elle le croit nécessaire en vue d'assurer le prompt paiement des prestations, payer au bénéficiaire les prestations dues par un employeur tenu personnellement au paiement des prestations ([article 342 LATMP](#)).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur à l'emploi du gouvernement du Canada peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



Lorsque le revenu brut déterminé par la CNESST est plus élevé que le revenu brut prévu par le contrat de travail du travailleur et que l'employeur refuse de lui payer l'IRR à laquelle il a droit, la CNESST verse au travailleur la différence entre l'IRR à laquelle il a droit et le salaire payé par l'employeur.

Exemple

Ginette est technicienne en administration pour le gouvernement fédéral depuis 30 semaines lorsqu'elle subit une lésion professionnelle qui la rend incapable de travailler. Son contrat de travail prévoit un revenu brut annuel de 38 000 \$. Elle fait la démonstration d'un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité et la CNESST détermine son revenu brut à 42 000 \$.

Pendant la période d'incapacité, son employeur n'accepte pas de payer à Ginette une IRR calculée sur la base du revenu brut retenu de 42 000 \$ mais il assure le paiement du salaire prévu par son contrat de travail, soit 38 000 \$.

La CNESST verse donc à Ginette une IRR correspondante à la différence entre le montant de l'IRR calculée sur la base de 42 000 \$ et le revenu net payé par l'employeur.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.5 Étudiant

5.3.5.1 Définitions et droit à l'IRR

Définitions

Étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré

L'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré est une personne qui fréquente à plein temps une institution d'enseignement reconnue.

La notion de fréquentation scolaire à plein temps est variable selon l'institution d'enseignement. Il n'est pas nécessaire que l'événement survienne pendant la période de fréquentation scolaire. Le seul fait d'être inscrit à plein temps, pour le début des classes, dans un établissement d'enseignement permet de reconnaître un statut d'étudiant.

Étudiant en stage non rémunéré ([article 10 LATMP](#))

L'étudiant qui, dans le cadre de ses études, effectue un stage de travail ou d'observation sans rémunération pour le compte d'un établissement dans un véritable contexte de travail, alors qu'il est sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement où il poursuit ses études, est considéré comme un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement ou du centre de services scolaire ou de la commission scolaire.

Il n'est pas une personne considérée à l'emploi du gouvernement en vertu de l'article 11 (4°) LATMP.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas de l'étudiant en stage non rémunéré.

Droit à l'IRR ([article 79 LATMP](#))



Les règles d'ouverture au droit à l'IRR de l'étudiant diffèrent de celles des autres travailleurs. En conséquence, une attention particulière doit être apportée dans ces cas.

L'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré ou l'étudiant en stage non rémunéré a droit à l'IRR, s'il devient incapable en raison d'une lésion professionnelle :

1. d'exercer l'emploi qu'il occupe ou qu'il aurait occupé, n'eût été de la lésion professionnelle; ou
2. de poursuivre ses études à plein temps; ou
3. d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.

L'étudiant a droit de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu tant qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP n'est pas rencontrée.

L'étudiant incapable d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou qu'il aurait occupé

Exemples

1. Le 2 août, un étudiant à plein temps travaillant dans un emploi d'été se terminant le 15 août, se brûle à la main gauche alors qu'il est au travail. En raison de sa lésion professionnelle, il ne peut terminer son contrat. Le 1er septembre, il reprend normalement ses études même si la lésion n'est pas consolidée.

Cet étudiant a droit à l'IRR à compter de la date d'incapacité à exercer l'emploi rémunéré qu'il occupait au moment de la survenance de sa lésion professionnelle. La CNESST poursuit le versement de l'IRR jusqu'à ce qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP soit rencontrée.

- Le 15 août, une étudiante à plein temps se blesse au dos lors de son stage non rémunéré. En raison de sa blessure, elle ne peut pas occuper un emploi de vendeuse qu'elle avait obtenu et qu'elle devait débiter le 1er septembre.

Cette étudiante a droit à l'IRR à compter de la date d'incapacité à exercer l'emploi rémunéré qu'elle aurait occupé, n'eût été sa lésion professionnelle. La CNESST poursuit le versement de l'IRR jusqu'à ce qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP soit rencontrée.

L'étudiant incapable de poursuivre ses études

Exemple

Un étudiant en horticulture subit une lésion professionnelle, au cours d'un stage non rémunéré en entreprise. Ce stage fait partie intégrante de son programme d'études. Il n'a pas d'emploi au moment de l'événement et ne fait pas la démonstration qu'il en aurait eu un pendant son année scolaire. La lésion l'empêche de poursuivre ses cours théoriques à temps plein, mais il peut les poursuivre à temps partiel. Ceci retarde l'obtention de son diplôme.

Cet étudiant a droit à l'IRR à compter de la date d'incapacité de poursuivre ses études à temps plein. Le versement de l'IRR se poursuit jusqu'à ce qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP soit rencontrée.

L'étudiant incapable d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études

Exemple

Le 2 juillet, une étudiante de deuxième année en droit subit un traumatisme crânien alors qu'elle travaille comme livreuse de petits colis. La lésion est consolidée avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles qui la rend capable d'exercer l'emploi de livreuse de petits colis, mais incapable d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.

Cette étudiante a droit à l'IRR à compter de la date d'incapacité à exercer l'emploi en rapport avec l'achèvement de ses études. La CNESST poursuit le versement de l'IRR jusqu'à ce qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP soit rencontrée.

[Étudiant – Calcul de l'IRR – Tableau synthèse](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.3.5 Étudiant

5.3.5.2 Calcul de l'IRR – Étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Étudiant – Définitions et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut de l'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 80 LATMP](#))

Les règles de calcul de l'IRR de l'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré sont déterminées selon les dispositions spécifiques prévues dans l'article 80 LATMP.

Le revenu brut de l'étudiant à plein temps est déterminé différemment selon son âge.

- **Moins de 18 ans**

L'IRR de l'étudiant de moins de 18 ans est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de l'incapacité (article 80 LATMP).

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)



L'article 80 LATMP a été modifié le 27 septembre 2024. Pour les réclamations ayant une date d'événement avant le 26 septembre 2024, le calcul de l'IRR de l'étudiant âgé de moins de 18 ans est :

- l'IRR est égale au montant net hebdomadaire prévu à l'article 80 de la LATMP.

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)

- **À compter de 18 ans**

Le revenu brut annuel de l'étudiant à plein temps âgé d'au moins 18 ans est établi sur la base du salaire minimum annuel en vigueur au moment du début de l'incapacité.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

Démonstration d'un revenu brut plus élevé ([article 80 LATMP](#))

L'étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré, quel que soit son âge, peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait tiré un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



L'article 80 LATMP précise les dispositions particulières qui s'appliquent au calcul de l'IRR de l'étudiant mais ne spécifie pas que la détermination d'un revenu brut d'emploi plus élevé doit se faire à partir du même genre d'emploi. Il faut donc l'interpréter au sens large et considérer tous les emplois occupés au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Exemples

- 1- Julie est une étudiante de 17 ans qui étudie à temps plein au secondaire et qui travaille à temps partiel comme commis d'épicerie lorsqu'elle subit une lésion professionnelle, le 1^e octobre 2024. L'IRR est calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité.

En date du 1^e octobre 2024 :

- o Le montant net hebdomadaire est de 267,75 \$ et ce montant annualisé est de 13 960,49 \$ net ($17 \times 15,75\$ \times 52,14$ semaines).
- o Le revenu brut annuel prévu au contrat de travail de Julie est de 20 856 \$ ($20 \$ \times 20$ heures travaillées par semaine $\times 52,14$ semaines).

C'est le revenu brut annuel prévu à son contrat de travail qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé. La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas puisque l'étudiante est âgée de moins de 18 ans.

- 2- Juliette est une étudiante de 16 ans qui étudie à temps plein au secondaire et qui travaille à temps partiel comme commis vendeuse lorsqu'elle subit une lésion professionnelle, le 13 octobre 2024. L'IRR est calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité.

En date du 13 octobre 2024 :

- o Le montant net hebdomadaire est de 267,75 \$ et ce montant annualisé est de 13 960,49 \$ net ($17 \times 15,75\$ \times 52,14$ semaines).
- o Le revenu brut annuel prévu au contrat de travail de Juliette est de 6 569,64 \$ ($15,75 \$ \times 8$ heures travaillées par semaine $\times 52,14$ semaines).

C'est le montant net hebdomadaire prévu à la LATMP qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé. La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas puisque l'étudiante est âgée de moins de 18 ans.

- 3- Julien est un étudiant de 19 ans qui étudie à temps plein à l'Université et qui travaille à temps partiel comme vendeur lorsqu'il subit une lésion professionnelle, le 15 octobre 2024. Le revenu brut annuel d'emploi est déterminé selon le salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité, soit 32 848,20 \$.

Cet étudiant démontre que le revenu brut qu'il a gagné au cours des 12 mois précédant son incapacité de 35 500 \$. C'est donc le revenu brut gagé au cours des 12 mois précédant son incapacité qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé.

Révision du revenu brut en fonction de l'âge (article 80 LATMP)

- **Au 18^e anniversaire de naissance**

Le montant de l'IRR de l'étudiant à plein temps dont l'incapacité a débuté avant l'âge de 18 ans est révisé à la hausse pour être déterminé sur la base du salaire minimum annuel brut en vigueur à la date de son 18^e anniversaire de naissance.

Le salaire minimum en vigueur au 18^e anniversaire de naissance s'inscrit automatiquement si, au début de l'incapacité, l'IRR de l'étudiant âgé de moins de 18 ans a été établie en fonction du montant net hebdomadaire prévu par l'article 80 LATMP.



Si la CNESST a retenu un revenu brut plus élevé que ce montant, une transaction informatique doit être effectuée afin d'inscrire le salaire minimum en vigueur à son 18^e anniversaire de naissance.

- **Au 21^e anniversaire de naissance**

Le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si l'étudiant à plein temps démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas subi une lésion professionnelle.

Cette règle s'applique dans la mesure où la lésion professionnelle retarde la continuité des études en cours au moment de la survenance de la lésion ou empêche l'aboutissement de celles-ci.

Une preuve de scolarité de la session en cours ou un relevé de notes de la dernière session complétée avant la survenance de la lésion professionnelle ainsi qu'une preuve d'inscription pour une prochaine session faite avant la date de la lésion peuvent, entre autres, permettre d'identifier l'orientation professionnelle de l'étudiant et de déterminer s'il avait l'intention de poursuivre ses études.

Dans le cas d'un étudiant qui subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de moins de 21 ans, la révision à la hausse du revenu brut s'applique rétroactivement à la date du 21^e anniversaire de naissance.

Dans le cas d'un étudiant qui subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de 21 ans ou plus, la révision à la hausse du revenu brut s'applique rétroactivement à la date du début de l'incapacité.

La révision à la hausse du revenu brut à l'âge de 21 ans remplace la détermination d'un revenu plus élevé qui est prévue dans [l'article 76 LATMP](#).

Exemples

1. Ludovic étudie à plein temps en mécanique automobile et il occupe un emploi de cuisinier. Il subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de 19 ans. Les conséquences de la lésion l'empêcheront d'exercer l'emploi de mécanicien puisqu'il est amputé de quatre doigts.

Son IRR, jusqu'alors calculée sur la base du salaire minimum, pourra être révisée en fonction du salaire d'un mécanicien débutant à compter de l'âge de 21 ans s'il démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait eu un revenu brut supérieur en tant que mécanicien. La révision de l'IRR sera applicable à la date de son 21^e anniversaire de naissance et aura un effet rétroactif si Ludovic en fait la démonstration après qu'il ait atteint l'âge de 21 ans.

2. Geneviève étudie à plein temps en techniques policières. Elle est âgée de 22 ans lorsqu'elle se blesse à un genou dans l'exercice de son emploi d'été. Les conséquences de la lésion professionnelle l'empêchent d'occuper le poste de policière auquel la destinaient ses études.
Puisqu'elle était âgée d'au moins 21 ans au moment du début de l'incapacité, le revenu brut servant au calcul de l'IRR pourrait être révisé à la hausse rétroactivement à la date du début de son incapacité, en tenant compte du salaire d'un policier à sa première année de pratique, si elle en fait la démonstration à la satisfaction de la CNESST.
3. Marie-Ève est âgée de 22 ans et elle étudie en techniques infirmières au CEGEP. Elle se blesse au bras droit alors qu'elle travaille comme préposée aux bénéficiaires. Les conséquences de la lésion professionnelle ne l'empêcheront pas d'exercer un emploi d'infirmière mais retardent l'obtention de son diplôme d'études collégiales. Elle informe la CNESST qu'elle avait l'intention de poursuivre ses études jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat en soins infirmiers.
Puisqu'elle était âgée d'au moins 21 ans au moment du début de l'incapacité, le revenu brut servant au calcul de l'IRR pourrait être déterminé rétroactivement à la date du début de son incapacité en tenant compte du salaire d'une infirmière diplômée de niveau collégial à sa première année de pratique, si elle en fait la démonstration à la satisfaction de la CNESST.
Cependant, la CNESST ne peut retenir le revenu brut d'une infirmière détenant un diplôme universitaire puisque l'article 80 LATMP mentionne que ce sont les études en cours au moment de la survenance de la lésion professionnelle qui peuvent être considérées aux fins de la révision à la hausse de l'IRR.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Le revenu brut de l'étudiant à plein temps âgé de moins de 18 ans peut être moins élevé que le salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité puisqu'il n'est pas assujéti à l'article 65 LATMP.

À compter de l'âge de 18 ans, la règle relative au salaire minimum s'applique.

Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Étudiant – Calcul de l'IRR – Tableau synthèse](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.5 Étudiant

5.3.5.3 Calcul de l'IRR – Étudiant en stage non rémunéré

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Étudiant – Définitions et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR ([article 80 LATMP](#))

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Les règles de calcul de l'IRR de l'étudiant effectuant un stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement en vertu de [l'article 10 LATMP](#) sont déterminées selon les dispositions spécifiques prévues dans l'article 80 LATMP.

Le revenu brut de l'étudiant en stage non rémunéré est déterminé différemment selon son âge.

- **Moins de 18 ans**

L'IRR de l'étudiant en stage non rémunéré âgé de moins de 18 ans est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de l'incapacité ([article 80 LATMP](#)).

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)

L'article 80 LATMP a été modifié le 27 septembre 2024. Pour les réclamations ayant une date d'événement avant le 26 septembre 2024 le calcul de l'IRR de l'étudiant en stage non rémunéré âgé de moins de 18 ans est :



- l'IRR est égale au montant net hebdomadaire prévu à l'article 80 de la LATMP.

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)

- **À compter de l'âge de 18 ans**

Le revenu brut annuel de l'étudiant en stage non rémunéré âgé d'au moins 18 ans est établi sur la base du salaire minimum annuel en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé ([article 80 LATMP](#))

L'étudiant en stage non rémunéré, quel que soit son âge, peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.

Exemples

- 1- Sandra est une étudiante de 17 ans qui dans le cadre de ses études est en stage non rémunéré en milieu de travail lorsqu'elle subit une lésion professionnelle, le 1^{er} octobre 2024. L'IRR est calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité.

En date du 1^e octobre 2024 :

- o Le montant net hebdomadaire est de 267,75 \$ et ce montant annualisé est de 13 960,49 \$ ($17 \times 15,75\$ \times 52,14$ semaines).
- o Le revenu brut annuel prévu au contrat de travail de Sandra est de 20 856 \$ ($20 \$ \times 20$ heures travaillées par semaine $\times 52,14$ semaines).

C'est le revenu brut annuel prévu à son contrat de travail qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé. La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas puisque l'étudiante est âgée de moins de 18 ans.

- 2- Juliette est une étudiante de 17 ans qui dans le cadre de ses études est en stage non rémunéré en milieu de travail lorsqu'elle subit une lésion professionnelle, le 13 octobre 2024. L'IRR est calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité.

En date du 13 octobre 2024 :

- o Le montant net hebdomadaire est de 267,75 \$ et ce montant annualisé est de 13 960,49 \$ ($17 \times 15,75\$ \times 52,14$ semaines).
- o Le revenu brut annuel prévu au contrat de travail de Juliette est de 6 569,64 \$ ($15,75 \$ \times 8$ heures travaillées par semaine $\times 52,14$ semaines).

C'est le montant net hebdomadaire prévu à la LATMP qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé. La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas puisque l'étudiante est âgée de moins de 18 ans.

- 3- Sandro est un étudiant de 20 ans qui dans le cadre de ses études est en stage non rémunéré en milieu de travail lorsqu'il subit une lésion professionnelle, le 15 octobre 2024. Le revenu brut annuel d'emploi est déterminé selon le salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité, soit 32 848,20 \$.

Cet étudiant démontre que le revenu brut qu'il a gagné au cours des 12 mois précédant son incapacité de 35 500 \$. C'est donc le revenu brut gagé au cours des 12 mois précédant son incapacité qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé.



L'article 80 LATMP précise les dispositions particulières qui s'appliquent au calcul de l'IRR de l'étudiant mais ne spécifie pas que la détermination d'un revenu brut d'emploi plus élevé doit se faire à partir du même genre d'emploi. Il faut donc l'interpréter au sens large et considérer tous les emplois occupés au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Révision du revenu brut en fonction de l'âge (article 80 LATMP)

- **Au 18^e anniversaire de naissance**

Le montant de l'IRR de l'étudiant en stage non rémunéré dont l'incapacité a débuté avant l'âge de 18 ans est révisé à la hausse pour être déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur à la date de son 18^e anniversaire de naissance.

Le salaire minimum en vigueur au 18^e anniversaire de naissance s'inscrit automatiquement si, au début de l'incapacité, l'IRR de l'étudiant âgé de moins de 18 ans a été établie en fonction du montant net hebdomadaire prévu dans l'article 80 LATMP.



Si la CNESST a retenu un revenu brut plus élevé que ce montant, une transaction informatique doit être effectuée afin d'inscrire le salaire minimum en vigueur à son 18^e anniversaire de naissance.

- **Au 21^e anniversaire de naissance**

Le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si l'étudiant en stage non rémunéré démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas subi une lésion professionnelle.

Cette règle s'applique dans la mesure où la lésion professionnelle retarde la continuité des études en cours au moment de la survenance de la lésion ou empêche l'aboutissement de celles-ci.

Une preuve de scolarité de la session en cours ou un relevé de notes de la dernière session complétée avant la survenance de la lésion professionnelle ainsi qu'une preuve d'inscription pour une prochaine session faite avant la date de la lésion peuvent, entre autres, permettre d'identifier l'orientation professionnelle de l'étudiant et de déterminer s'il avait l'intention de poursuivre ses études.

Dans le cas d'un étudiant qui subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de moins de 21 ans, la révision à la hausse du revenu brut s'applique rétroactivement à la date du 21^e anniversaire de naissance.

Dans le cas d'un étudiant qui subit une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de 21 ans ou plus, la révision à la hausse du revenu brut s'applique rétroactivement à la date du début de l'incapacité.



L'article 80 LATMP ne prévoit pas de délai pour faire la démonstration d'un revenu brut d'emploi plus élevé à compter de l'âge de 21 ans. Chaque cas doit donc être analysé au mérite.

La révision à la hausse du revenu brut à l'âge de 21 ans remplace la détermination d'un revenu plus élevé qui est prévue dans [l'article 76 LATMP](#).

Exemples

1. Ludovic est un étudiant en mécanique automobile âgé de 19 ans. Il se blesse durant un stage non rémunéré effectué sous la responsabilité d'une commission scolaire. Les conséquences de la lésion professionnelle l'empêcheront d'exercer l'emploi de mécanicien puisqu'il est amputé de quatre doigts.

Son IRR, jusqu'alors calculée sur la base du salaire minimum, pourra être révisée en fonction du salaire d'un mécanicien débutant à compter de l'âge de 21 ans s'il démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait eu un revenu brut supérieur en tant que mécanicien. La révision de l'IRR sera applicable à la date de son 21^e anniversaire de naissance et aura un effet rétroactif si Ludovic en fait la démonstration après qu'il ait atteint l'âge de 21 ans.

2. Geneviève est une étudiante en techniques policières âgée de 22 ans. Elle se blesse à un genou durant un stage non rémunéré effectué sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement. Les conséquences de la lésion professionnelle l'empêchent d'occuper le poste de policière auquel la destinaient ses études. Puisqu'elle était âgée d'au moins 21 ans au moment du début de l'incapacité, le revenu brut servant au calcul de l'IRR pourrait être révisé à la hausse rétroactivement à la date du début de son incapacité, en tenant compte du salaire d'un policier à sa première année de pratique si elle en fait la démonstration à la satisfaction de la CNESST.
3. Marie-Ève est âgée de 22 ans et elle étudie en techniques infirmières au CEGEP. Elle se blesse lors d'un stage non rémunéré effectué dans le cadre de ses études. Les conséquences de la lésion professionnelle ne l'empêcheront pas d'exercer un emploi d'infirmière mais retardent l'obtention de son diplôme d'études collégiales. Elle informe la CNESST qu'elle avait l'intention de poursuivre ses études jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat en soins infirmiers.

Puisqu'elle était âgée d'au moins 21 ans au moment du début de l'incapacité, le revenu brut servant au calcul de l'IRR pourrait être déterminé rétroactivement à la date du début de son incapacité en tenant compte du salaire d'une infirmière diplômée de niveau collégial à sa première année de pratique, si elle en fait la démonstration à la satisfaction de la CNESST.

Cependant, la CNESST ne peut retenir le revenu brut d'une infirmière détenant un diplôme universitaire puisque l'article 80 LATMP mentionne que ce sont les études en cours au moment de la survenance de la lésion professionnelle qui peuvent être considérées aux fins de la révision à la hausse de l'IRR.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Le revenu brut de l'étudiant âgé de moins de 18 ans peut être moins élevé que le salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité puisqu'il n'est pas assujéti à l'article 65 LATMP.

À compter de l'âge de 18 ans, la règle relative au salaire minimum s'applique.

Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

[Étudiant – Calcul de l'IRR – Tableau synthèse](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.5 Étudiant

5.3.5.4 Étudiant – Tableau synthèse

Cadre légal		
Droit à l'IRR (article 79 LATMP) Calcul de l'IRR (article 80 LATMP)		
Paiement des 14 premiers jours		
Étudiant à plein temps occupant un emploi rémunéré	Salaire payé par l'employeur (article 60 LATMP). Ce montant est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur et peut être inférieur au salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable (article 62 LATMP).	
Étudiant en stage non rémunéré	IRR payable par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité (article 124 LATMP). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité. Le revenu brut peut être inférieur au salaire minimum lorsque l'étudiant est âgé de moins de 18 ans mais ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable.	
À partir du 15 ^e jour d'incapacité		
Âge de l'étudiant	Revenu brut retenu	Démonstration d'un revenu brut plus élevé
Moins de 18 ans	L'IRR est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité. * Pour les réclamations avec une date d'événement avant le 26 septembre 2024, l'IRR est égale au montant net hebdomadaire prévu à l'article 80 de la LATMP. Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans	L'étudiant, quel que soit son âge peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle. Le revenu brut de l'étudiant âgé de moins de 18 ans peut être inférieur au salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité mais ne peut être supérieur au salaire maximum annuel assurable alors en vigueur ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.

À compter de 18 ans	Le revenu brut est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.	

Révision du revenu brut en fonction de l'âge		
Âge de l'étudiant	Revenu brut révisé	Date d'application du revenu brut révisé
À compter de 18 ans	Le revenu brut est révisé sur la base du salaire minimum en vigueur à la date du 18 ^e anniversaire de naissance.	À la date du 18 ^e anniversaire de naissance
À compter de 21 ans	Le revenu brut peut être révisé à la hausse si l'étudiant démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours lors de la manifestation de la lésion professionnelle, s'il n'avait pas subi cette lésion.	Au 21^e anniversaire de naissance si la lésion professionnelle est survenue avant l'âge de 21 ans. ----- À la date du début de l'incapacité si la lésion professionnelle est survenue après le 21^e anniversaire de naissance.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.1 Personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1°) LATMP)

Définition

La personne, âgée de 18 ans et plus, qui exécute des travaux compensatoires ou qui exécute un travail ou rend service à la collectivité dans le cadre d'un programme d'adaptabilité en vertu du Code de procédure pénale est considérée comme un travailleur à l'emploi du gouvernement du Québec en vertu de [l'article 11 \(1°\) LATMP](#). Les programmes de travaux compensatoires et d'adaptabilité du ministère de la Justice sont des mesures de substitution à l'incarcération pour le non-paiement d'amendes.

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui exécute des travaux compensatoires ou qui exécute un travail ou rend service à la collectivité dans le cadre d'un programme d'adaptabilité en vertu du Code de procédure pénale a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas de la personne qui exécute des travaux compensatoires.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité de travailler ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut de la personne qui exécute des travaux compensatoires, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

- **Personne qui occupe un ou des emplois rémunérés**

Le revenu brut de la personne qui exécute des travaux compensatoires qui occupe un ou des emplois rémunérés est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Personne inscrite à la CNESST ([article 74 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des travaux compensatoires qui est inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) est déterminé selon le montant de la protection

personnelle pour laquelle elle est inscrite au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

- **Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas inscrite à la CNESST ([article 81 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des travaux compensatoires qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

La personne qui exécute des travaux compensatoires qui occupe un ou des emplois rémunérés peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



La personne qui exécute des travaux compensatoires qui n'occupe pas d'emploi rémunéré ou qui est inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum assurable annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum assurable annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.2 Personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2°) LATMP)

Définition

La personne qui exécute des heures de service communautaire dans le cadre d'une ordonnance de probation ou d'une ordonnance de sursis est considérée comme un travailleur à l'emploi du gouvernement du Québec en vertu de [l'article 11 \(2°\) LATMP](#). Le programme de travaux communautaires est établi par le ministère de la Sécurité publique et est une mesure de substitution à l'incarcération pour délit mineur.

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui exécute des heures de service communautaire a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas de la personne qui exécute des heures de service communautaire.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut de la personne qui exécute des heures de service communautaire, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

- **Personne qui occupe un ou des emplois rémunérés**

Le revenu brut de la personne qui exécute des heures de service communautaire qui occupe un ou des emplois rémunérés est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Personne inscrite à la CNESST ([article 74 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des heures de service communautaire qui est inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle elle est inscrite au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

- **Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas inscrite à la CNESST ([article 81 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des heures de service communautaire qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

La personne qui exécute des heures de service communautaire qui occupe un ou des emplois rémunérés peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



La personne qui exécute des heures de service communautaire qui n'occupe pas d'emploi rémunéré ou qui est inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum assurable annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum assurable annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.3 Personne qui exécute des mesures de rechange (article 11 (2.1°) LATMP)

Définition

La personne qui exécute un travail ou rend service à la collectivité dans le cadre de mesures de rechange en vertu du Code criminel est considérée comme un travailleur à l'emploi du gouvernement du Québec en vertu de [l'article 11 \(2.1°\) LATMP](#). Le programme de mesure de rechange du ministère de la Justice est une mesure de substitution à l'incarcération pour une personne reconnue coupable d'une infraction.

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui exécute des mesures de rechange a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas de la personne qui exécute des mesures de rechange.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut de la personne qui exécute des mesures de rechange, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

- **Personne qui occupe un ou des emplois rémunérés**

Le revenu brut de la personne qui exécute des mesures de rechange qui occupe un ou des emplois rémunérés est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Personne inscrite à la CNESST ([article 74 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des mesures de rechange qui est inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle elle est inscrite au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

- **Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas inscrite à la CNESST ([article 81 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui exécute des mesures de rechange qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

La personne qui exécute des mesures de rechange qui occupe un ou des emplois rémunérés peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



La personne qui exécute des heures de service communautaire qui n'occupe pas d'emploi rémunéré ou qui est inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum assurable annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum assurable annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.4 Enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence (article 11 (3°) LATMP)

Définition

L'enfant âgé de moins de 18 ans qui exécute un travail, rémunéré ou non, qui rend service à la collectivité ou qui agit comme apprenti est considéré comme un travailleur à l'emploi du gouvernement en vertu de [l'article 11 \(3°\) LATMP](#), s'il subit une lésion professionnelle alors qu'il agit :

- dans le cadre de mesures volontaires prises en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse*; ou
- dans le cadre d'une mesure de rechange prise en vertu de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (L.C. 2002, c.1);
- en exécution d'une décision rendue par la Cour du Québec en vertu de l'une de ces lois ou du *Code de procédure pénale*.

Ce programme est établi par le ministère de la Sécurité publique et est une mesure de substitution à l'incarcération axée sur divers travaux exécutés au profit d'entreprises ou d'organismes communautaires ou non.

L'employeur de cette personne est le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

L'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Il ne faut pas confondre le droit à l'IRR de l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence avec le [droit à l'IRR de l'étudiant](#) à plein temps occupant un emploi rémunéré ou de l'étudiant en stage non rémunéré. Ainsi, le droit à l'IRR de cet enfant n'est pas lié à sa capacité de poursuivre ses études ou d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études, comme dans le cas de l'étudiant qui a un droit à l'IRR en vertu de l'article 79 LATMP.



Le droit de retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à l'enfant visé par une mesure légale ou dans le cadre d'une sentence.

Calcul de l'IRR ([article 80 LATMP](#))

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité à travailler ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

L'IRR de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de l'incapacité (article 80 LATMP).

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)

L'article 80 LATMP a été modifié le 27 septembre 2024. Pour les réclamations ayant une date d'événement avant le 26 septembre 2024 le calcul de l'IRR de l'enfant âgé de moins de 18 ans est :



- l'IRR est égale au montant net hebdomadaire prévu à l'article 80 de la LATMP.

[Paramètres de la réparation – IRR – Personne âgée de moins de 18 ans](#)

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 80 LATMP)

L'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

L'article 80 LATMP précise les dispositions particulières qui s'appliquent au calcul de l'IRR de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP mais ne spécifie pas que la détermination d'un revenu brut d'emploi plus élevé doive se faire à partir du même genre d'emploi. Il faut donc l'interpréter au sens large et considérer tous les emplois occupés au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.



Révision du revenu brut en fonction de l'âge (article 80 LATMP)

• Au 18^e anniversaire de naissance

Le montant de l'IRR de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP dont l'incapacité a débuté avant l'âge de 18 ans est révisé pour être déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur à la date de son 18^e anniversaire de naissance.

Le salaire minimum en vigueur au 18^e anniversaire de naissance est inscrit automatiquement si, au début de l'incapacité, l'IRR de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP a été établie en fonction du montant net hebdomadaire prévu par l'article 80 LATMP.



Si la CNESST a retenu un revenu brut plus élevé que ce montant, une transaction informatique doit être effectuée afin d'inscrire le salaire minimum en vigueur à son 18^e anniversaire de naissance.

• Au 21^e anniversaire de naissance

Le revenu brut de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP qui était étudiant, à plein temps ou à temps partiel, au moment de la lésion professionnelle peut être révisé à la hausse s'il démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un

revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion.

Cette règle s'applique dans la mesure où la lésion professionnelle retarde la continuité des études en cours au moment de la survenance de la lésion ou empêche l'aboutissement de celles-ci.

Une preuve de scolarité de la session en cours ou un relevé de notes de la dernière session complétée avant la survenance de la lésion professionnelle ainsi qu'une preuve d'inscription pour une prochaine session faite avant la date de la lésion peuvent, entre autres, permettre d'identifier l'orientation professionnelle de l'étudiant et de déterminer s'il avait l'intention de poursuivre ses études.

La révision à la hausse du revenu brut à l'âge de 21 ans faite en vertu de l'article 80 LATMP s'applique rétroactivement à la date du 21^e anniversaire de naissance.



L'article 80 LATMP ne prévoit pas de délai pour faire la démonstration d'un revenu brut d'emploi plus élevé à compter de l'âge de 21 ans. Chaque cas doit donc être analysé au mérite.

La révision à la hausse du revenu brut à l'âge de 21 ans remplace la détermination d'un revenu plus élevé qui est prévue à [l'article 76 LATMP](#).

Exemples

1. Marc est âgé de 17 ans. Il se blesse alors qu'il effectue un travail comme enfant visé par une mesure légale. Au moment de la lésion professionnelle, il n'occupe aucun emploi rémunéré mais est étudiant en mécanique automobile. Les conséquences de la lésion l'empêcheront d'exercer l'emploi de mécanicien puisqu'il est amputé de quatre doigts.

Lorsqu'il atteindra l'âge de 18 ans, l'IRR jusqu'alors payée sur la base du montant net hebdomadaire sera établie sur la base du salaire minimum en vigueur à la date de son 18^e anniversaire de naissance.

Lorsque Marc atteindra l'âge de 21 ans, son IRR pourra être révisée en fonction du salaire d'un mécanicien débutant s'il démontre qu'il aurait eu un revenu brut plus élevé en tant que mécanicien. La révision de l'IRR sera applicable à la date de son 21^e anniversaire de naissance et aura un effet rétroactif.

2. Louis est âgé de 17 ans mais n'est pas étudiant. Il se blesse alors qu'il effectue un travail dans le cadre d'une sentence. Au moment de la lésion professionnelle, son IRR est établie sur la base du revenu brut des 12 mois précédant le début de son incapacité, car ce montant était plus élevé que le montant net hebdomadaire. La CNESST a retenu un montant de 16 225 \$ même si ce montant est inférieur au salaire minimum.

Lorsqu'il atteindra l'âge de 18 ans, l'IRR de Louis jusqu'alors payée sur la base du revenu brut de 16 225 \$, sera établie sur la base du salaire minimum en vigueur à la date de son 18^e anniversaire de naissance.

S'il a encore droit à l'IRR le jour de son 21^e anniversaire de naissance, Louis ne pourra pas demander une révision à la hausse de son revenu brut parce qu'il n'était pas étudiant au moment de la manifestation de la lésion professionnelle.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Le revenu brut de l'enfant visé dans l'article 11 (3°) LATMP peut être moins élevé que le salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité puisqu'il n'est pas assujéti à [l'article 65 LATMP](#) (article 80 LATMP).

À compter de l'âge de 18 ans, la règle relative au salaire minimum annuel s'applique.

Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.5 Personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* (article 11 (4°) LATMP)

Définition

La personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* ou dans le cadre du Programme alternative jeunesse ou d'un programme spécifique établi en fonction de cette loi est considérée comme un travailleur à l'emploi du gouvernement en vertu de [l'article 11 \(4°\) LATMP](#).

L'employeur de ces travailleurs est le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS).

Ces programmes établis par le MESS consistent en des formations théoriques et pratiques ainsi qu'en des stages en milieu de travail qui favorisent l'insertion sociale ou l'insertion en emploi.

Les participants à ces programmes sont couverts par la LATMP lorsqu'ils exécutent :

- un travail non rémunéré ou un stage non rémunéré en milieu de travail; et
- qu'ils sont sous le contrôle ou sous la supervision de l'employeur chez qui s'effectue ce travail ou ce stage.

Toutefois, ils ne sont pas couverts par la LATMP :

- durant la partie théorique de la formation ; ou
- durant la partie pratique en milieu de travail sous la supervision d'un enseignant ; ou
- lorsqu'ils participent à des activités d'alphabétisation offertes par le MESS.



Le participant qui exécute un travail rémunéré dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'insertion à l'emploi subventionné par le MESS est considéré à l'emploi de l'employeur subventionné et est un travailleur au sens de [l'article 2 LATMP](#).

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui exécute un travail non rémunéré ou un stage non rémunéré en milieu de travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.

Le travail exercé dans le cadre de son stage non rémunéré en milieu de travail ou l'expérience de travail acquise dans l'exercice de son travail non rémunéré pourrait servir aux fins de l'analyse du droit à l'IRR de cette personne.



Le droit de retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la personne visée par l'article 11 (4°) LATMP.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité de travailler ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut de ce travailleur est établi sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité puisque la personne qui participe à un programme d'insertion sociale ou d'insertion en emploi dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* n'occupe aucun emploi rémunéré ([article 81 LATMP](#)).

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)



Le travailleur visé dans l'article 11 (4°) LATMP ne peut pas démontrer un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.6 Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

5.3.6.6 Personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP)

Définition

La personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* est considérée comme un travailleur à l'emploi de l'autorité responsable lorsqu'elle répond à un état d'urgence déclaré, non déclaré ou à des activités de formation en vertu de [l'article 12 LATMP](#).

• État d'urgence non déclaré

La personne qui, lors d'un événement visé à la *Loi sur la sécurité civile*, assiste bénévolement les effectifs déployés en application de mesures d'intervention ou de rétablissement alors que son aide a été acceptée expressément par l'autorité responsable de ces mesures est considérée comme un travailleur à l'emploi de cette autorité.

Les événements visés sont les cas de sinistres ou d'accidents majeurs où l'état d'urgence n'est pas déclaré. Les activités doivent être effectuées pour l'application :

- o de mesures d'intervention telles que l'évacuation de la population, la tenue d'un registre des personnes évacuées, etc. ;
- o de mesures de rétablissement telles que le raccompagnement des personnes évacuées à leur domicile, etc.

Les mesures de préparation telles que la simulation d'incendie et de prévention telles que la surveillance du niveau de l'eau sont exclues.

• État d'urgence déclaré

La personne qui, lors d'un état d'urgence local ou national, assiste les effectifs déployés alors que son aide a été acceptée expressément ou requise en vertu de l'article 47 ou 93 de la *Loi sur la sécurité civile*, est considérée un travailleur à l'emploi de l'autorité locale ou du gouvernement qui a déclaré ou pour lequel a été déclaré un état d'urgence.

La personne qui assiste les effectifs déployés lors d'un état d'urgence déclaré peut être rémunérée et son employeur est l'organisme qui a déclaré l'état d'urgence et qui a accepté expressément ou requis son aide.

• Activité de formation

Une personne bénévole qui participe à une activité de formation, organisée en vertu de l'article 67 (7°) de la *Loi sur la sécurité civile*, est considérée comme un travailleur à l'emploi du ministère de la Sécurité publique.



Une personne rémunérée qui participe à une telle formation est un travailleur au sens de [l'article 2 LATMP](#) et, pendant la durée de la formation, demeure à l'emploi de l'entreprise qui l'a inscrite à cette formation.

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle agit en tant que personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le

travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit de retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la personne visée dans l'article 12 LATMP.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité de travailler ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut de la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile*, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

- **Personne occupant un ou des emplois rémunérés**

Le revenu brut de la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* qui occupe un ou des emplois rémunérés est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Personne inscrite à la CNESST ([article 74 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* qui est inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#), est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle elle est inscrite au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

- **Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas inscrite à la CNESST ([article 81 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP, est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

La personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* qui occupe un emploi ou des emplois rémunérés peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



La personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* qui n'occupe pas d'emploi rémunéré ou qui est une personne inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.7 Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1 LATMP)

Définition

La personne qui, lors d'un sinistre, assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie, alors que son aide a été acceptée expressément ou requise en vertu de la *Loi sur la sécurité incendie*, est considérée un travailleur à l'emploi de l'autorité responsable de ce service ([article 12.0.1 LATMP](#)).



La personne qui, à l'occasion d'un sinistre, assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie n'est pas un [pompier volontaire](#).

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

La personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'elle occupe ou le travail pour lequel elle est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste sa lésion.

Si cette personne n'occupe aucun emploi rémunéré et n'est pas une personne inscrite à la CNESST, elle a droit à l'IRR si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi qu'elle occupait habituellement ou, à défaut, l'emploi qu'elle aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'elle avait avant que se manifeste sa lésion.



Le droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas de la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée à la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut de la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

- **Personne qui occupe un ou des emplois rémunérés**

Le revenu brut de la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie qui occupe un ou des emplois rémunérés est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Personne inscrite à la CNESST ([article 74 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie et qui est également inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle elle est inscrite au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

- **Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite ([article 81 LATMP](#))**

Le revenu brut de la personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie qui n'occupe aucun emploi rémunéré et qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP, est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

La personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie qui occupe un ou des emplois rémunérés peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



La personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie, qui n'occupe pas d'emploi rémunéré ou qui est inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)

5.3.8.1 Chèque emploi-service (MSSS)

Définition

Le travailleur domestique dispensant des services d'aide à domicile à un particulier et dont la rémunération est assurée dans le cadre de la modalité chèque emploi-service est considéré à l'emploi du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

[\(article 16 LATMP\).](#)

Droit à l'IRR [\(article 44 LATMP\)](#)

Le travailleur domestique visé par la modalité chèque emploi-service a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au travailleur domestique visé par la modalité chèque emploi-service.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité [\(article 60 LATMP\)](#)

Pour déterminer le salaire brut du travailleur domestique visé par la modalité chèque emploi-service, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 [\(article 62 LATMP\)](#).

À compter du 15^e jour d'incapacité

L'entente prévoit que le revenu brut du travailleur est déterminé conformément aux dispositions prévues à la LATMP en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

L'entente prévoit que c'est la CNESST qui verse au travailleur l'IRR à laquelle il a droit à compter du 15^e jour suivant le début de l'incapacité à exercer son emploi.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur domestique visé par la modalité chèque emploi-service peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion ou de l'emploi du même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)

5.3.8.2 Programme de stage non rémunéré (SAAQ)

Définition

La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle effectue un stage non rémunéré dans le cadre des mesures de réadaptation octroyées par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) est considérée comme travailleur à l'emploi de la SAAQ en vertu de l'entente conclue entre la CNESST et la SAAQ ([article 16 LATMP](#)).

Droit à l'IRR

La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle effectue un stage non rémunéré dans le cadre des mesures de réadaptation octroyées par la SAAQ a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable d'effectuer ce stage en raison d'une lésion professionnelle.

Le stagiaire a droit de recevoir une pleine IRR de la CNESST uniquement lorsque son droit à une pleine IRR est éteint à la SAAQ si le droit à l'IRR existe toujours suite à sa lésion professionnelle. En effet, la personne ne peut cumuler une pleine IRR de ces deux organismes.

Dans ces situations, le dossier est administré conjointement par la CNESST et la SAAQ.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la personne qui effectue un stage non rémunéré octroyé par la SAAQ.

Calcul de l'IRR

Le revenu brut de la personne en stage non rémunéré dans le cadre des mesures de réadaptation octroyées par la SAAQ est égal au montant de la pleine IRR versée par la SAAQ.

Exemple

Antoine subit une lésion professionnelle le 28 octobre 2008 alors qu'il effectue un stage non rémunéré dans le cadre d'une mesure de réadaptation octroyée par la SAAQ. Il devient incapable de poursuivre son stage qui devait prendre fin le 31 janvier 2009 en raison de sa lésion.

La SAAQ continue de lui verser une pleine IRR de 27 000 \$ jusqu'à la date prévue de la fin du stage, soit le 31 janvier 2009.

À compter du 1^{er} février 2009, Antoine recevra de la CNESST une IRR représentant 90 % de l'IRR reçue de la SAAQ, en tenant compte de sa situation familiale au moment du début de l'incapacité consécutive à sa lésion professionnelle.



La personne qui subit une lésion professionnelle dans le cadre du Programme de stage non rémunéré de la SAAQ ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé des 12 mois précédant le début de l'incapacité, car l'entente intervenue entre la CNESST et la SAAQ en vertu de l'article 16 LATMP ne le prévoit pas.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)

5.3.8.3 Danseur professionnel à l'entraînement

Définition

Le danseur professionnel membre du Regroupement québécois de la danse qui subit une lésion professionnelle durant des activités d'entraînement est considéré un travailleur à l'emploi du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) en vertu de l'entente relative au Programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle conclue entre la CNESST et le CALQ ([article 16 LATMP](#)).

L'entente prévoit que les activités d'entraînement couvertes sont des activités non prévues dans le contrat de travail du danseur. Elles doivent consister en des activités d'entraînement structurées et supervisées par un professionnel qualifié telles que la danse classique et moderne, le yoga, le conditionnement physique, etc.

Les activités d'entraînement individuel ou de groupe non supervisées sont exclues de cette entente, notamment celles réalisées à domicile ou dans les gymnases et les centres de conditionnement physique.

 Le danseur qui subit une lésion professionnelle durant des activités d'entraînement prévues dans un contrat de travail avec un employeur est un travailleur de cet employeur en vertu de [l'article 2 LATMP](#).

Droit à l'IRR

Le danseur qui subit une lésion professionnelle pendant des activités d'entraînement alors qu'il est couvert en vertu de l'entente intervenue avec le CALQ a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable de poursuivre son travail de danseur ou son entraînement en raison de sa lésion.

 Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au danseur couvert par l'entente intervenue entre la CNESST et le CALQ.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité de s'entraîner ou d'occuper son emploi de danseur ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le danseur qui subit une lésion professionnelle pendant des activités d'entraînement alors qu'il est couvert en vertu de l'entente intervenue avec le CALQ est toujours indemnisé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité, et ce, même s'il devient incapable d'occuper un autre emploi rémunéré.



Le danseur qui subit une lésion professionnelle dans le cadre de l'entente relative au Programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé des 12 mois précédant le début de l'incapacité, car l'entente intervenue entre la CNESST et le CALQ en vertu de l'article 16 LATMP ne le prévoit pas.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)

5.3.8.4 Artiste professionnel en arts du cirque à l'entraînement

Définition

L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle durant un entraînement est considéré comme un travailleur à l'emploi du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) aux conditions suivantes :

- la personne doit être un membre en règle d'En Piste, un regroupement national des arts du cirque ou une personne qui répond aux définitions et aux conditions d'admissibilité d'un membre individuel d'En Piste dans la sous-catégorie artiste-interprète; et
- l'entraînement de l'artiste professionnel en arts du cirque doit être structuré et supervisé par un professionnel qualifié et doit se dérouler dans des lieux autorisés, faisant l'objet d'une entente avec En Piste et attestant, notamment, qu'ils disposent d'installations sécuritaires, respectant les normes de santé et de sécurité.

Les activités d'entraînement individuel ou de groupes non supervisées et non autorisées sont exclues de cette entente, notamment celles réalisées à domicile, dans les gymnases ou dans les centres de conditionnement physique.

 L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle durant des activités d'entraînement prévues dans un contrat de travail avec un employeur est un travailleur de cet employeur en vertu de [l'article 2 LATMP](#).

Droit à l'IRR

L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle pendant des activités d'entraînement alors qu'il est couvert en vertu de l'entente conclue avec le CALQ a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable de poursuivre son emploi d'entraînement structuré et supervisé par un professionnel qualifié dans un lieu autorisé.

 Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à l'artiste professionnel en arts du cirque couvert par l'entente intervenue entre la CNESST et le CALQ.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'entente prévoit que l'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de son incapacité d'occuper son emploi d'entraînement structuré et supervisé par un professionnel qualifié dans un lieu autorisé. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle pendant des activités d'entraînement alors qu'il est couvert en vertu de l'entente conclue avec le CALQ est toujours indemnisé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité, et ce, même s'il devient incapable d'occuper un autre emploi rémunéré.



L'entente prévoit que l'artiste professionnel en arts du cirque ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.8 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Québec (article 16 LATMP)

5.3.8.5 Programmes de stages hors Québec pour la jeunesse

Définition

La personne qui participe aux programmes prévus par l'Office franco-québécois pour la jeunesse ou par l'Office Québec-Monde pour la jeunesse est considérée comme un travailleur à l'emploi de celle-ci en vertu d'une entente intervenue avec la CNESST. Les programmes visés dans l'entente sont :

- Stages professionnels en milieu de travail, pour les projets initiés;
- Mentorat d'affaires, pour les stages préparatoires à une mission économique ou commerciale;
- Formation au sein d'incubateurs ou d'accélérateurs d'entreprise;
- Persévérance scolaire pour des chantiers ou des plateaux de travail;
- Groupe d'insertion;
- Québec Volontaire.

Sont exclus de l'entente :

- l'étudiant visé dans [l'article 10 LATMP](#) qui effectue un stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement; et
- la personne qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* en vertu de [l'article 11 \(4°\) LATMP](#).



L'entente prévoit que le participant n'est pas considéré comme travailleur au sens de la LATMP lors de son déplacement entre le Québec et le lieu de destination du stage.

Droit à l'IRR

La personne qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle participe aux programmes prévus par l'entente intervenue avec la CNESST a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au participant.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'entente prévoit que l'IRR est versée au participant par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Aux fins du calcul de l'RR, le revenu brut du participant est, selon le cas :

- celui qu'il tire de l'emploi rémunéré qu'il occupe au moment du début de l'incapacité; ou
- celui qui correspond aux prestations d'assurance-emploi reçues; ou
- le montant de la protection personnelle pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) au moment où se manifeste la lésion professionnelle ([article 74 LATMP](#)); ou
- s'il est sans emploi ou s'il est un travailleur autonome non inscrit à la CNESST, celui déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité.



L'entente prévoit que le participant ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.9 Personne visée par une entente et considérée à l'emploi du gouvernement du Canada (article 16 LATMP)

Avertissement

L'entente conclue entre la CNESST et EDSC en vertu de l'article 16 LATMP a pris fin le 31 mars 2020.

5.3.10 Pompier volontaire

5.3.10.1 Définition et droit à l'IRR

Définition

Le pompier volontaire est un travailleur à l'emploi 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.

Il existe deux types de pompiers volontaires :

- le pompier volontaire rémunéré ;
- le pompier volontaire bénévole.



[La personne qui, à l'occasion d'un sinistre, assiste les pompiers d'un service municipal de sécurité incendie](#) n'est pas un pompier volontaire.

Droit à l'IRR

La CNESST a adopté, suite à des discussions avec les organismes intéressés, un mode d'indemnisation qui tient compte du statut particulier de ces travailleurs afin qu'ils puissent bénéficier d'une protection appropriée en cas de lésion professionnelle survenue dans l'exercice de leurs activités de pompier volontaire.

1. Le pompier volontaire rémunéré ([article 44 LATMP](#))

Le pompier volontaire rémunéré a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de l'article 44 LATMP, s'il devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle survenue dans l'exercice de ses fonctions de pompier volontaire, d'exercer :

- son emploi de pompier volontaire ; ou
- un autre emploi rémunéré qu'il occupe normalement ; ou
- le travail pour lequel il s'est inscrit à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) pour bénéficier d'une protection personnelle ; ou
- l'activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire, au moment où se manifeste sa lésion.



Le pompier volontaire rémunéré peut exercer un droit au retour au travail dans la municipalité qui l'emploie à titre de pompier volontaire selon les modalités prévues dans [l'article 240 LATMP](#).

2. Pompier volontaire bénévole ([article 78 LATMP](#))

Le pompier volontaire bénévole effectue un travail sans rémunération avec l'accord de la municipalité ou de l'autorité responsable d'un service municipal de sécurité incendie qui utilise ses services.

Il a droit à l'IRR en vertu de l'article 78 LATMP si l'employeur a transmis une déclaration au service du financement de la CNESST tel que prévu dans [l'article 13 LATMP](#), s'il a acquitté sa cotisation et si le travailleur devient incapable, en raison d'une lésion professionnelle survenue dans l'exercice de ses fonctions de pompier volontaire, d'exercer :

- un emploi rémunéré qu'il occupe ; ou
- le travail pour lequel il s'est inscrit à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP pour bénéficier d'une protection personnelle ; ou
- une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire, au moment où se manifeste sa lésion, en tant que domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, travailleur autonome ou employeur, dirigeant ou membre du conseil d'administration d'une personne morale; ou
- l'emploi qu'il occupait habituellement; ou
- l'emploi qu'il aurait pu occuper compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'il avait avant que ne se manifeste sa lésion.



Le droit au retour au travail prévu dans l'article 240 LATMP ne s'applique pas dans le cas du pompier volontaire bénévole.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.3.10 Pompier volontaire

5.3.10.2 Calcul de l'IRR – Pompier volontaire rémunéré

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR)

[Pompier volontaire – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

La rémunération du pompier volontaire peut varier d'une municipalité à l'autre et prendre la forme d'une rémunération horaire, quotidienne, d'une somme forfaitaire annuelle, etc..

Pour déterminer le revenu brut du pompier volontaire rémunéré, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

Le pompier volontaire rémunéré peut :

- occuper le seul emploi de pompier volontaire rémunéré ; ou
- occuper un ou d'autres emplois rémunérés ; ou
- être une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) pour bénéficier d'une protection personnelle ; ou
- exercer une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire au moment où se manifeste sa lésion professionnelle.

14 premiers jours d'incapacité [\(article 60 LATMP\)](#)

Le pompier volontaire rémunéré peut devenir incapable d'exercer son emploi de pompier ainsi que ses autres emplois en raison d'une lésion professionnelle.

Dans ces cas, la CNESST peut devoir lui verser une IRR pour la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité à exercer ses autres emplois en vertu de [l'article 124 LATMP](#).

La municipalité ou l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie verse le salaire des quatorze premiers jours au pompier volontaire rémunéré 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 des quatorze premiers jours calculé par la municipalité ou par l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie est inférieur au salaire brut total que le travailleur aurait tiré des autres emplois qu'il devient incapable d'exercer, la CNESST verse une IRR équivalente à la différence entre le salaire total des autres emplois et le salaire payé par la municipalité ou par l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie qui l'emploie à titre de pompier volontaire.



Les autres emplois incluent le travail pour lequel le pompier volontaire rémunéré est une personne inscrite à la CNESST ou l'activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire en tant que domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, travailleur autonome, employeur, dirigeant ou membre du conseil d'administration d'une personne morale.

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 des quatorze premiers jours en tenant compte :

- de la prestation de travail qu'il aurait fournie chez ses autres employeurs pendant cette période et du salaire qu'il en aurait tiré (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.); ou
- du montant de sa protection personnelle; ou
- du montant de la protection personnelle pour laquelle il aurait pu s'inscrire en tant que domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP, travailleur autonome ou employeur, dirigeant ou membre du conseil d'administration d'une personne morale. Ce montant est déterminé par le service du financement de la CNESST.

Le total des salaires bruts retenus par l'employeur et par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, ce montant incluant le montant de la protection personnelle ne peut être supérieur au maximum annuel assurable ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Sébastien subit une lésion professionnelle alors qu'il effectue son travail de pompier volontaire rémunéré. Il exerce aussi un emploi de menuisier et la lésion le rend incapable d'occuper ses deux emplois pour toute la période des 14 premiers jours.

Un pompier volontaire rémunéré dans la municipalité qui l'emploie gagne un salaire horaire de 18 \$ et la durée de la semaine normale d'un travailleur à plein temps dans cette municipalité est de 5 jours de 7 heures.

À titre de pompier volontaire, la municipalité détermine le salaire brut des 14 premiers jours de la façon suivante : $18 \$ \times 7 \text{ h} \times 10 \text{ jours} = 1\,260 \$$

Le travailleur démontre qu'il gagne un salaire de 20 \$ de l'heure en tant que menuisier et qu'il travaille normalement 5 jours de 8 heures.

À titre de menuisier, la CNESST détermine le salaire brut des 14 premiers jours de la façon suivante : $20 \$ \times 8 \text{ h} \times 10 \text{ jours} = 1\,600 \$$.

Aux fins du paiement des 14 premiers jours, le calcul s'effectue de la façon suivante :

Salaire brut de pompier volontaire	1 260 \$
Salaire brut de menuisier	1 600 \$
Différence entre les deux salaires	340 \$

Pour cette période, le travailleur recevra 90 % du salaire net de 1 600 \$, soit :

- 90 % du salaire net de 1 260 \$ de la municipalité ; et
- 90 % du salaire net de 340 \$ de la CNESST.

À compter du 15^e jour d'incapacité

- **Travailleur qui occupe le seul emploi de pompier volontaire rémunéré**

Le revenu brut du pompier volontaire rémunéré qui n'occupe aucun autre emploi, qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST ou qui n'exerce pas une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité ([article 82 LATMP](#)).

- **Travailleur qui occupe plus d'un emploi**

Le revenu brut du pompier volontaire qui occupe plus d'un emploi rémunéré et qui est incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité est déterminé selon le revenu brut de son emploi le plus rémunérateur comme s'il exerçait cet emploi à plein temps ([article 71 \(1^o\) LATMP](#)).



Pour démontrer le revenu brut d'un pompier volontaire rémunéré, il faut tenir compte du salaire horaire d'un pompier volontaire et du nombre d'heures de la semaine normale de travail à plein temps dans la municipalité qui l'emploie reporté sur une base annuelle.



Le cumul des revenus de tout emploi occupé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité, tel qu'appliqué en vertu de l'article 75 LATMP, pour le travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité, ne peut pas être démontré pour le pompier volontaire rémunéré qui occupe un autre emploi rémunéré.

Exemple :

Jérôme occupe deux emplois lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Comme pompier volontaire son salaire horaire est de 20 \$ et dans la municipalité qui l'emploie les travailleurs à plein temps travaillent 35 heures par semaine. Il travaille aussi 35 heures par semaine à un salaire horaire de 15 \$ comme préposé aux bénéficiaires. Sa lésion le rend incapable d'exercer ses deux emplois dès le début de l'incapacité.

Détermination du revenu brut en application du dépliant « Les pompiers volontaires et la CSST »

- Déterminer le revenu brut annuel de chaque emploi occupé :

Pompier volontaire : 36 498 \$ (20 \$ X 35 heures X 52,14 semaines)

Préposé aux bénéficiaires : 27 373,50 \$ (15 \$ X 35 heures X 52,14 semaines)

- Identifier l'emploi le plus rémunérateur;

C'est le revenu annuel brut de pompier volontaire qui est le plus rémunérateur.

Le revenu brut à retenir est de 36 498 \$.

Si le pompier volontaire rémunéré qui occupe un autre emploi est incapable d'exercer un seul de ses emplois, son revenu brut est celui qu'il tire de cet emploi et [l'article 65 LATMP](#) ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi ([article 71 \(2^o\) LATMP](#)).

Exemple :

Si on reprend l'exemple de Jérôme, le revenu brut à retenir est de 36 498 \$ (20 \$ X 35 heures X 52,14 semaines)

- **Personne inscrite à la CNESST**

Le revenu brut du pompier volontaire rémunéré qui est aussi inscrit à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle il est inscrit au moment où se manifeste la lésion professionnelle ([article 74 LATMP](#))

- **Personne qui aurait pu s'inscrire à la CNESST**

Le revenu brut du pompier volontaire rémunéré qui exerce une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP est déterminé en fonction du salaire horaire d'un pompier volontaire de la municipalité ou de l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie qui l'emploie selon la durée de la semaine normale de travail prévue par la *Loi sur les normes du travail*.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut :

Taux horaire x 40 heures x 52,14 semaines

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le pompier volontaire rémunéré qui n'occupe aucun autre emploi rémunéré au début de l'incapacité peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



Le pompier volontaire rémunéré qui occupe un autre emploi rémunéré ou qui est une personne inscrite à la CNESST ou qui exerce une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.10 Pompier volontaire

5.3.10.3 Calcul de l'IRR – Pompier volontaire bénévole

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Pompier volontaire – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée au pompier volontaire bénévole par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut du pompier volontaire bénévole, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail.

Le pompier volontaire bénévole peut :

- occuper un emploi rémunéré ; ou
- n'occuper aucun emploi rémunéré ; ou
- occuper plus d'un emploi rémunéré ; ou
- être une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) pour bénéficier d'une protection personnelle ; ou
- exercer une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire au moment où se manifeste sa lésion professionnelle.

1. Travailleur qui occupe un emploi rémunéré

Le revenu brut du pompier volontaire bénévole qui occupe un emploi rémunéré est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière, le cas échéant.

2. Personne qui n'occupe aucun emploi rémunéré

Le revenu brut du pompier volontaire bénévole qui n'occupe aucun emploi rémunéré, qui n'est pas une personne inscrite à la CNESST ou qui n'exerce pas une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire est déterminé en fonction du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité ([article 82 LATMP](#)).

3. Travailleur qui occupe plus d'un emploi rémunéré

Le revenu brut du pompier volontaire bénévole qui occupe plus d'un emploi rémunéré et qui est incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité est déterminé selon le revenu brut de son emploi le plus rémunérateur comme s'il exerçait cet emploi à plein temps ([article 71 \(1°\) LATMP](#)).

S'il est incapable d'exercer un seul de ses emplois, son revenu brut est celui qu'il tire de cet emploi et [l'article 65 LATMP](#) ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi ([article 71 \(2°\) LATMP](#)).

4. Personne inscrite à la CNESST

Le revenu brut du pompier volontaire bénévole qui est également inscrit à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP, est déterminé selon le montant de la protection personnelle pour laquelle il est inscrit au moment où se manifeste la lésion professionnelle ([article 74 LATMP](#)).

5. Personne qui aurait pu s'inscrire à la CNESST

Le revenu brut du pompier volontaire bénévole qui exerce une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire en vertu de l'article 18 LATMP, est déterminé en fonction du salaire horaire d'un pompier volontaire rémunéré de la municipalité ou de l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie qui l'emploie selon la durée de la semaine normale de travail prévue par la *Loi sur les normes du travail*.

La formule suivante est utilisée afin de déterminer le revenu brut :

$\text{Taux horaire} \times 40 \text{ heures} \times 52,14 \text{ semaines}$

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le pompier volontaire bénévole qui occupe un emploi rémunéré peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Le pompier volontaire bénévole sans autre emploi peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



Le pompier volontaire bénévole qui est une personne inscrite à la CNESST ou qui exerce une activité pour laquelle il aurait pu s'inscrire ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.11 Ressource de type familial

Définition

La ressource de type familial est une personne physique qui accueille dans sa résidence, un maximum de neuf adultes ou enfants afin de leur offrir des conditions de vie se rapprochant d'un milieu familial. Une ressource de type familial, communément appelé «famille d'accueil», doit posséder un contrat de service avec un établissement public (centre de réadaptation, CLSC, centre hospitalier, etc.) et un certificat de reconnaissance émis par une agence de la santé et des services sociaux.

Confirmation du statut de la ressource de type familial

Pour s'assurer que la ressource de type familial est un travailleur au sens de la LATMP, la CNESST exige, lors du dépôt d'une réclamation, le *Relevé de paiement* émis par l'établissement public duquel relève la ressource. Sur le relevé, la case portant sur le régime de représentation doit indiquer LRR (*Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente les concernant*). De plus, le relevé remis à la CNESST doit correspondre à la période où l'événement est survenu (de la lésion professionnelle) et pour les périodes d'incapacité subséquentes.

Exemple

Marie héberge dans sa résidence quatre jeunes enfants à titre de famille d'accueil. Ces jeunes n'ont pas de handicap physique et mental.

Inscription à la CNESST

La ressource de type familial doit s'inscrire pour bénéficier d'une protection personnelle ([article 18 LATMP](#)). Pour bénéficier des prestations prévues à la LATMP, la ressource de type familial doit avoir acquitté sa cotisation à la date où se manifeste la lésion professionnelle ([article 23 LATMP](#)). Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la CNESST donne droit aux prestations prévues par la LATMP comme si cette personne était un travailleur ([article 20 LATMP](#)).



Si la ressource de type familial doit engager une personne pour la remplacer, elle doit s'inscrire à la CNESST comme employeur.

Droit à l'IRR

La ressource de type familial inscrite à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle a été demandée ([article 44 LATMP](#)).

La ressource de type familial incapable d'exercer son emploi à cause d'une lésion professionnelle à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire en vertu de l'article 60 LATMP a droit de recevoir de la CNESST une indemnité de remplacement du revenu à compter du premier jour complet suivant le début de l'incapacité.

La ressource a droit à cette indemnité pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait habituellement reçu une rétribution dans la mesure où elle fournit à la CNESST l'attestation médicale visée dans l'article 199 LATMP et que sa réclamation est acceptée.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la ressource de type familial.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

Lorsque la ressource de type familial ne reçoit plus de rétribution

L'indemnité de remplacement du revenu est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée (article 124 LATMP).

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la ressource de type familiale est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion professionnelle (article 74 LATMP).

Lorsque la ressource de type familial reçoit toujours une rétribution

Aucune indemnité de remplacement du revenu n'est versée par la CNESST lorsque la ressource de type familial reçoit une rétribution.

Exception

Il est possible que la ressource de type familial choisisse d'engager une personne pour se faire remplacer. Lorsque cette situation survient, afin de déterminer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle la ressource pourrait avoir droit, celle-ci doit :

- fournir le ou les *Relevé(s) de paiement* couvrant les périodes où elle est incapable d'exercer son emploi et qu'elle engage une personne pour la remplacer. Ce *Relevé de paiement* est émis par un établissement public et envoyé à la ressource mensuellement. Il indique, entre autres les revenus de la ressource;

et

- fournir les dépenses salariales résultant de l'engagement de cette personne pour la même période;
 - o Afin de démontrer les dépenses salariales engagées par la ressource pour se faire remplacer, celle-ci doit présenter à la CNESST le (s) bulletin (s) de paie qu'elle complète et remet à son employé (e).
 - o La CNESST volet normes du travail édicte que ce document doit comprendre les sections suivantes :
 - identification, qui comprend des zones pour le nom de l'employé, l'identification de l'emploi, le nom de l'employeur, la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - salaire, qui comprend les différentes indemnités, les primes, les bonis et les allocations;
 - déductions.

et

- s'inscrire comme employeur auprès de la CNESST.

Calcul de l'IRR pour l'exception

Compte tenu que la ressource reçoit le *Relevé de paiement* mensuellement, le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu s'effectue sur cette même période de référence.

L'IRR versée est égale à l'IRR (découlant de la protection personnelle) moins les revenus à déduire en vertu de l'article 52 LATMP (ce qui correspond à la rétribution nette moins les dépenses salariales engagées par la ressource pour son remplacement). L'IRR versée peut varier selon la durée et la fréquence du remplacement de la ressource.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

Indemnité de remplacement du revenu – revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = indemnité de remplacement du revenu versée



La case Rétribution nette apparaît sur le Relevé de paiement.

Exemple

Une ressource de type familial subit une lésion professionnelle le 28 février 2015. Elle est célibataire sans personne à charge et a une protection personnelle de 60 000 \$. Le montant mensuel de la rétribution nette est de 5 000 \$. La ressource est incapable d'exercer son emploi à compter du 1^{er} mars 2015 mais garde toujours chez elle les usagers. Elle engage une personne pour la remplacer du 1^{er} au 31 mars 2015 qui lui coûte 3 000 \$. La ressource fournit à la CNESST le *Relevé de paiement*, les bulletins de paie de la personne engagée et s'est inscrite comme employeur auprès de la CNESST.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

5 000 \$ – 3 000 \$ = 2 000 \$

Indemnité de remplacement du revenu journalière X le nombre de jours en mars

D'une protection personnelle du montant de 60 000 \$ résulte une indemnité de remplacement du revenu journalière de 103,75 \$.

103,75 \$ X 31 jours = 3 216,25 \$

Indemnité de remplacement du revenu - revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = Indemnité de remplacement du revenu versée

3 216,25 \$ – 2 000 \$ = 1 216,25 \$

La ressource de type familial a donc droit au versement de l'indemnité de remplacement du revenu de 1 216,25 \$ pour la période du 1^{er} au 31 mars 2015.

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum, ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



La ressource de type familial inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.12 Ressource intermédiaire

Définition

La ressource intermédiaire est une personne physique qui dispense dans sa résidence des services d'hébergement, de soutien ou d'assistance à des usagers en fonction de leurs besoins. La ressource intermédiaire peut accueillir un maximum de neuf usagers dans sa résidence principale et résider avec eux. De plus, la ressource intermédiaire possède un contrat de service avec un établissement public (centre de réadaptation, CLSC, centre hospitalier, etc.) et un certificat de reconnaissance émis par une agence de la santé et des services sociaux.

Confirmation du statut de la ressource intermédiaire

Pour s'assurer que la ressource intermédiaire est un travailleur au sens de la LATMP, la CNESST exige, lors du dépôt d'une réclamation, le *Relevé de paiement* émis par l'établissement public duquel relève la ressource. Sur le relevé, la case portant sur le régime de représentation doit indiquer LRR (*Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente les concernant*). De plus, le relevé remis à la CNESST doit correspondre à la période où l'événement est survenu (de la lésion professionnelle) et pour les périodes d'incapacité subséquentes.

Exemple

Marie héberge dans sa résidence deux personnes ayant des problèmes de santé mentale et quatre personnes handicapées physiquement.

Inscription à la CNESST

La ressource intermédiaire doit s'inscrire pour bénéficier d'une protection personnelle (article 18 LATMP). Pour bénéficier des prestations prévues à la LATMP, la ressource intermédiaire doit avoir acquitté sa cotisation à la date où se manifeste la lésion professionnelle (article 23 LATMP). Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la CNESST donne droit aux prestations prévues par la LATMP comme si cette personne était un travailleur (article 20 LATMP).



Si la ressource intermédiaire doit engager une personne pour la remplacer, elle doit s'inscrire comme employeur auprès de la CNESST.

Droit à l'IRR

La ressource intermédiaire inscrite à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) si elle devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée (article 44 LATMP).

La ressource intermédiaire incapable d'exercer son emploi à cause d'une lésion professionnelle à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire en vertu de l'article 60 LATMP a droit de recevoir de la CNESST une indemnité de remplacement du revenu à compter du premier jour complet suivant le début de l'incapacité.

La ressource a droit à cette indemnité pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait habituellement reçu une rétribution dans la mesure où elle fournit à la CNESST l'attestation médicale visée dans l'article 199 LATMP et que sa réclamation est acceptée.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la ressource intermédiaire.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

Lorsque la ressource intermédiaire ne reçoit plus de rétribution

L'indemnité de remplacement du revenu est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée (article 124 LATMP).

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la ressource intermédiaire est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion professionnelle (article 74 LATMP).

Lorsque la ressource intermédiaire reçoit toujours une rétribution

Aucune indemnité de remplacement du revenu n'est versée par la CNESST lorsque la ressource intermédiaire reçoit une rétribution.

Exception

Il est possible que la ressource intermédiaire choisisse d'engager une personne pour se faire remplacer. Lorsque cette situation survient, afin de déterminer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle la ressource pourrait avoir droit, celle-ci doit :

- fournir le ou les Relevé(s) de paiement couvrant les périodes où elle est incapable d'exercer son emploi et qu'elle engage une personne pour la remplacer. Ce Relevé de paiement est émis par un établissement public et envoyé à la ressource mensuellement. Il indique, entre autres les revenus de la ressource;

et

- fournir les dépenses salariales résultant de l'engagement de cette personne pour la même période;
 - o Afin de démontrer les dépenses salariales engagées par la ressource pour se faire remplacer, celle-ci doit présenter à la CNESST le (s) bulletin (s) de paie qu'elle complète et remet à son employé (e).
 - o La CNESST volet normes du travail édicte que ce document doit comprendre les sections suivantes :
 - identification, qui comprend des zones pour le nom de l'employé, l'identification de l'emploi, le nom de l'employeur, la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - salaire, qui comprend les différentes indemnités, les primes, les bonis et les allocations;
 - déductions;

et

- s'inscrire comme employeur auprès de la CNESST.

Calcul de l'IRR pour l'exception

Compte tenu que la ressource reçoit le *Relevé de paiement* mensuellement, le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu s'effectue sur cette même période de référence.

L'IRR versée est égale à l'IRR (découlant de la protection personnelle) moins les revenus à déduire en vertu de l'article 52 LATMP (ce qui correspond à la rétribution nette moins les dépenses salariales engagées par la ressource pour son remplacement). L'IRR versée peut varier selon la durée et la fréquence du remplacement de la ressource.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

Indemnité de remplacement du revenu - revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = indemnité de remplacement du revenu versée



La case Rétribution nette apparaît sur le Relevé de paiement.

Exemple

Une ressource intermédiaire subit une lésion professionnelle le 28 février 2015. Elle est célibataire sans personne à charge et a une protection personnelle de 60 000\$. Le montant mensuel de la rétribution nette est de 5 000\$. La ressource est incapable d'exercer son emploi à compter du 1^{er} mars 2015 mais garde toujours chez elle les usagers. Elle engage une personne pour la remplacer du 1^{er} au 31 mars 2015 qui lui coûte 3 000\$. La ressource fournit à la CNESST le *Relevé de paiement*, les bulletins de paie de la personne engagée et s'est inscrite comme employeur auprès de la CNESST.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

$$5\ 000\$ - 3\ 000\$ = 2\ 000\$$$

Indemnité de remplacement du revenu journalière X le nombre de jours en mars

D'une protection personnelle du montant de 60 000 \$ résulte une indemnité de remplacement du revenu journalière de 103,75 \$.

$$103,75 \$ \times 31 \text{ jours} = 3\ 216,25 \$$$

Indemnité de remplacement du revenu – revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = Indemnité de remplacement du revenu versée

$$3\ 216,25 \$ - 2\ 000\$ = 1\ 216,25 \$$$

La ressource intermédiaire a donc droit au versement de l'indemnité de remplacement du revenu de 1 216,25 \$ pour la période du 1^{er} au 31 mars 2015.

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum, ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



La ressource intermédiaire inscrite à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.13 Responsable d'un service de garde en milieu familial

Définition

Depuis le 19 juin 2009, en vertu de la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, une personne responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG) est considérée comme un travailleur autonome.

Inscription à la CNESST

Le RSG doit s'inscrire pour bénéficier d'une protection personnelle (article 18 LATMP). Pour bénéficier des prestations prévues à la LATMP, la personne responsable d'un service de garde en milieu familial doit avoir acquitté sa cotisation à la date où se manifeste la lésion professionnelle (article 23 LATMP). Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la CNESST donne droit aux prestations prévues par la LATMP comme si cette personne était un travailleur (article 20 LATMP).

Droit à l'IRR

Le travailleur autonome inscrit à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 44 LATMP](#)).



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au responsable de service de garde en milieu familial.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la personne est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion ([article 74 LATMP](#)).

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum, ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



Le responsable de service de garde en milieu familial inscrit à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.14 Retraité

Définition

Un travailleur peut s'être retiré d'un emploi et avoir droit à des prestations de retraite. Le fait d'être à la retraite ne constitue pas un motif pour refuser le droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) à une personne qui subit une lésion professionnelle.

Droit à l'IRR

Un travailleur, bien que retraité, peut être tout de même actif sur le marché du travail. Son droit à l'IRR est influencé par son statut sur le marché du travail et son âge au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Pour déterminer le revenu brut du travailleur âgé de 64 ans et plus, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail ou d'une situation particulière, le cas échéant.

Voir [Travailleur âgé de 64 ans et plus](#) pour le calcul de l'IRR en fonction de la situation du travailleur.

Cumul d'une rente de retraite et de l'IRR

Le travailleur retraité qui reçoit une rente de retraite d'un régime privé et/ou une prestation de la Sécurité de la vieillesse du Canada et/ou une rente de retraite de Retraite Québec (RQ) peut cumuler les montants de ces rentes et une pleine IRR.

La LATMP prévoit un mécanisme de remboursement à RQ lorsque le travailleur a reçu des montants qui ont été versés en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et qui sont recouvrables en vertu de cette loi.

[Cumul des indemnités \(article 448 LATMP\)](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.15 Travailleur autonome

Définition

Le travailleur autonome est une personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société non incorporée, et qui n'a pas de travailleur à son emploi ([article 2 LATMP](#)).

Exemple

Un peintre qui travaille seul ou avec un associé et qui a plusieurs clients est un travailleur autonome.



[Le travailleur autonome peut être considéré comme travailleur](#) dans les situations prévues par [l'article 9 LATMP](#).

Le travailleur autonome qui a un ou des travailleurs à son emploi est considéré comme un employeur.

Inscription à la CNESST

Le travailleur autonome peut :

- s'inscrire lui-même ([article 18 LATMP](#)) ; ou
- être inscrit par l'association de travailleurs autonomes à laquelle il appartient ou par un particulier qui l'engage. Cette association ou le particulier sont alors considérés comme l'employeur aux fins du paiement de la cotisation à la CNESST ([article 19 LATMP](#)).

Pour bénéficier des prestations prévues à la loi, le travailleur autonome ou son association ou le particulier qui l'engage, s'il y a lieu, doit avoir acquitté sa cotisation à la date où se manifeste la lésion professionnelle ([article 23 LATMP](#)).

Une lésion professionnelle subie par une personne inscrite à la CNESST donne droit aux prestations prévues par la LATMP comme si cette personne était un travailleur ([article 20 LATMP](#)).

Droit à l'IRR

Le travailleur autonome inscrit à la CNESST a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 44 LATMP](#)).



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas au travailleur autonome.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité d'exercer l'activité pour laquelle une protection personnelle est demandée ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la personne est inscrite à la CNESST au moment où se manifeste la lésion ([article 74 LATMP](#)).

Le montant de cette protection ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum, ni excéder le salaire maximum annuel assurable en vigueur lors de l'inscription ([article 21 LATMP](#)).



Le travailleur autonome inscrit à la CNESST ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.16 Travailleur autonome considéré comme travailleur (article 9 LATMP)

Définition

Le travailleur autonome est considéré comme un travailleur au sens de [l'article 9 LATMP](#) lorsqu'il :

- est une personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi ; et
- exerce pour une personne, dans le cours de ses affaires, des activités similaires ou connexes à celles exercées dans l'établissement de cette personne.
- Les activités liées à l'administration d'une entreprise, à la production ou la distribution d'un bien ou à la prestation de services qu'elle offre, sont considérées comme des activités similaires ou connexes, car elles sont essentielles à la raison d'être de l'entreprise.

Par ailleurs, le travailleur autonome ne peut être considéré comme un travailleur au sens de l'article 9 LATMP s'il exerce ses activités :

- simultanément pour plusieurs personnes ; ou

Exemple

Un camionneur qui transporte au même moment les produits de deux entreprises ou un vendeur offrant par catalogue les produits de plusieurs entreprises à une même clientèle.

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

Exemple

Un mécanicien qui vient en aide à un autre mécanicien qui est travailleur autonome et qui a une surcharge de travail passagère.

- 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

Exemple

Un technicien en informatique qui offre ses services à une clientèle d'affaires différente chaque jour pour effectuer l'entretien d'ordinateurs sur place ou en atelier avec son propre équipement.

- s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services. Une activité est considérée comme sporadique lorsqu'elle est requise de façon irrégulière ou de temps à autre.

Exemple

Un caméraman spécialisé dans la prise de vue sous-marine dont les services sont requis une ou deux fois l'an par un producteur de films.



Le travailleur autonome qui n'est pas considéré comme travailleur doit être inscrit à la CNESST pour bénéficier des prestations prévues à la loi.

[Travailleur autonome](#)

Exemples

1. Pierre est un plombier travailleur autonome. Il subit une lésion professionnelle alors qu'il effectue des travaux de plomberie pour une seule entreprise de plomberie. Il est un travailleur autonome considéré comme un travailleur à l'emploi de cette entreprise parce qu'il exerce des activités similaires à celles exercées dans l'établissement. Il n'a donc pas besoin d'être inscrit à la CNESST pour bénéficier de la protection accordée par la LATMP.
2. Jacques est un travailleur autonome qui fait l'enlèvement de la neige sur le terrain d'une usine. Il n'est pas considéré comme un travailleur à l'emploi de cette entreprise puisque les activités exercées ne sont pas essentielles ou connexes aux activités de l'établissement. Il doit être inscrit à la CNESST pour bénéficier de la protection accordée par la LATMP.

Droit à l'IRR

Le travailleur autonome considéré comme travailleur en vertu de l'article 9 LATMP a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur autonome considéré comme travailleur, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

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

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 72 LATMP](#))

Le revenu brut d'un travailleur autonome considéré comme travailleur est celui d'un travailleur autonome considéré comme travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région chez l'employeur ou chez d'autres employeurs.



Le revenu brut du travailleur autonome considéré comme travailleur en vertu de l'article 9 LATMP est déterminé sur la base du revenu brut qu'il gagne comme travailleur autonome considéré comme travailleur et ce, même s'il est aussi une personne inscrite à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#).

Si le travailleur a des dépenses d'opération non remboursées, la CNESST les déduit du revenu brut déterminé.

Si le travailleur ne peut démontrer le montant de ses dépenses d'opération, la CNESST applique un pourcentage qui est établi en fonction de sa situation.

[Déductions pour revenu d'affaires \(Annexe II de la politique 2.02\)](#)

Exemple

André est un travailleur autonome qui, lors de la survenance d'une lésion professionnelle, réserve ses services de camionneur à une entreprise de transport qui lui paie 80 \$ par chargement. Les autres travailleurs autonomes considérés comme travailleur au service de la même entreprise reçoivent en moyenne 800 \$ de revenu brut par semaine. André n'a pas de déductions pour revenu d'affaires non remboursées par l'employeur.

Le revenu brut à retenir est 41 712 \$ (800 \$ x 52,14 semaines).

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 72 LATMP)

Le travailleur autonome considéré comme travailleur peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de ses activités de travail à titre de travailleur autonome considéré comme un travailleur pour des employeurs différents.



L'article 72 LATMP ne spécifie pas que la démonstration d'un revenu brut plus élevé doit se faire à partir du même genre d'emploi. Il faut donc l'interpréter au sens large et considérer tous les emplois occupés en tant que travailleur autonome considéré comme un travailleur au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.16 Travailleur autonome considéré comme travailleur (article 9 LATMP)

5.3.16.1 Courtier immobilier

Définition

Le courtier immobilier possède un permis de l'Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec (OACIQ) qui lui permet de travailler pour une agence immobilière. Compte tenu que le courtier immobilier peut travailler pour une seule agence à la fois, la CNESST le considère comme un travailleur autonome à l'emploi de l'agence immobilière en vertu de l'article 9 de la LATMP.

Droit à l'IRR

Le courtier immobilier a droit à l'IRR en vertu de l'article 44 de la LATMP s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

La CNESST verse, au courtier immobilier, l'IRR dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut annuel d'emploi du courtier immobilier, il faut retenir :

- 1- la moyenne des commissions gagnées par un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur ou dans la même région chez d'autres employeurs en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc. (article 72 LATMP), ou si non applicable;
- 2- le montant des commissions gagnées dans son emploi de courtier immobilier chez son employeur au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.

Par la nature de son travail, le courtier immobilier a des dépenses d'affaires non remboursées par l'agence immobilière. La CNESST doit déduire les dépenses d'affaires du courtier immobilier équivalant à 33,33 % des commissions gagnées au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité. Ce pourcentage correspond à celui utilisé pour calculer la cotisation des agences immobilières.

En résumé, le revenu brut annuel d'emploi du courtier immobilier est établi de la façon suivante :

- Revenu brut d'un travailleur de même catégorie, ou si non applicable;
- Commissions gagnées au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité moins les dépenses d'affaires (33,33 %).

Exemples

1- Éric est courtier immobilier depuis un an pour une agence immobilière lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Afin d'établir son revenu brut annuel d'emploi, l'agence immobilière n'est pas en mesure de fournir un comparable avec d'autres courtiers, l'agence indique donc le montant des commissions gagnées au cours des 12 derniers mois, soit 50 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est 33 335 \$ (commissions 50 000 \$ - dépenses d'affaires 16 665 \$ (33,33 %)).

2- Suzanne est courtière immobilière depuis un mois pour une agence immobilière et n'a pas encore vendu de maison lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Afin d'établir son revenu brut, l'agence immobilière indique le montant des commissions moyennes d'un courtier avec un an d'expérience dans l'agence immobilière, soit 28 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est 18 667,60 \$ (commissions 28 000 \$ - dépenses d'affaires 9 332,40 \$ (33,33 %)). Étant donné que ce revenu brut annuel d'emploi est inférieur au salaire minimum, c'est le salaire minimum en vigueur qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

3- Martin est un courtier immobilier depuis six mois pour une agence immobilière lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Afin d'établir son revenu brut annuel, l'agence immobilière n'est pas en mesure de fournir un comparable avec les autres courtiers immobiliers, l'agence indique donc le montant des commissions gagnées depuis son embauche, soit 4 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est 2 666,80 \$ (commissions 4 000 \$ - dépenses d'affaires 1 333,20 \$ (33,33 %)). Étant donné que ce revenu brut annuel d'emploi est inférieur au salaire minimum, c'est le salaire minimum en vigueur qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le courtier immobilier peut démontrer qu'il a tiré, pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de ses activités de travail à titre de travailleur autonome considéré comme travailleur (article 9 LATMP).

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

Revenu d'emploi gagné par le courtier immobilier en période d'IRR

La CNESST réduit de l'IRR le revenu d'emploi gagné par le courtier immobilier en période d'IRR. Ce revenu d'emploi se calcule de la façon suivante :

- Si le courtier gagne plus d'une commission, appliquer le même calcul pour chaque commission gagnée;
- Obtenir le montant de la commission gagnée et la date à laquelle l'acte de vente a été notarié;
- Soustraire les dépenses d'affaires du courtier immobilier (33,33 % des commissions);
- Ce montant devient un revenu brut annuel pour la durée d'une année à compter de la date de l'acte de vente notarié;
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date de l'acte de vente notarié dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel d'emploi avec le code NE (nouvel emploi) à compter de la date de l'acte de vente notarié;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période pour le NE.

Exemples

1-Sébastien est un courtier immobilier qui subit une lésion professionnelle le 2 juillet 2019 lui donnant droit à une IRR. En cours d'IRR, Sébastien reçoit une commission de 6 400 \$ pour la vente d'une maison dont l'acte de vente est notarié et daté du 15 octobre 2019. La CNESST réduit de l'IRR le revenu d'emploi gagné par Sébastien de la façon suivante :

- $6\,400 \$ \times 33,33 \% = 2\,133,12 \$$;
- $6\,400 \$ - 2\,133,12 \$ = 4\,266,88 \$$;
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date du 15 octobre 2019 dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 4 266,88 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 15 octobre 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 14 octobre 2020.

Date de l'acte de vente notarié	Montant de la commission lié à la vente		Dépenses d'affaires		Revenu brut annuel d'emploi	Période d'application du revenu brut d'emploi
15 octobre 2019	6 400 \$	-	2 133,12 \$ (33,33 %)	=	4 266,88 \$	15 octobre 2019 au 14 octobre 2020

2- Valérie est une courtière immobilière qui subit une lésion professionnelle le 15 juillet 2019 lui donnant droit à une IRR. En cours d'IRR, Valérie reçoit une commission de 5 000 \$ pour la vente d'une maison dont l'acte de vente est notarié et daté du 4 août 2019. Quelques jours plus tard, Valérie reçoit une autre commission de 8 500 \$ pour la vente d'un immeuble dont l'acte de vente est notarié et daté du 8 août 2019. La CNESST réduit de l'IRR le revenu gagné par Valérie de la façon suivante :

Pour la vente du 4 août 2019

- $5\,000 \$ \times 33,33 \% = 1\,666,50 \$$
- $5\,000 \$ - 1\,666,50 \$ = 3\,333,50 \$$
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date du 4 août 2019 dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 3 333,50 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 4 août 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 3 août 2020.

Pour la vente du 8 août 2019

- $8\,500 \$ \times 33,33 \% = 2\,833,05 \$$
- $8\,500 \$ - 2\,833,05 \$ = 5\,666,95 \$$
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 5 666,95 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 8 août 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 7 août 2020.

Date de l'acte de vente notarié	Montant de la commission lié à la vente		Dépenses d'affaires		Revenu brut annuel d'emploi	Période d'application du revenu brut d'emploi
4 août 2019	5 000 \$	-	1 666,50 \$ (33,33 %)	=	3 333,50 \$	4 août 2019 au 3 août 2020
8 août 2019	8 500 \$	-	2 833,05 \$ (33,33 %)	=	5 666,95 \$	8 août 2019 au 7 août 2020

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.17 Travailleur de la construction

5.3.17.1 Définition et droit à l'IRR

Définition

Le travailleur de la construction est un travailleur qui, au moment où survient une lésion professionnelle, répond aux trois conditions suivantes :

- il œuvre sur un chantier de construction assujéti à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* ; et
- il occupe spécifiquement un métier ou une occupation assujéti à cette même loi ; et
- il possède sa carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour exercer ce métier ou cette occupation.

La CCQ administre cette loi et identifie les métiers et les chantiers assujettis.



Le travailleur de la construction n'est pas un travailleur saisonnier puisque les activités reliées à la construction peuvent avoir lieu toute l'année.

Exemples

1. Antoine est un électricien ayant sa carte de compétence de la CCQ. Il se blesse alors qu'il travaille à la construction d'un centre commercial. Il est considéré comme un travailleur de la construction puisque le métier et le chantier sont assujettis.
2. Guy est un électricien ayant sa carte de compétence de la CCQ. Il se blesse alors qu'il installe un nouveau système de chauffage dans une maison existante. Il n'est pas considéré comme un travailleur de la construction puisqu'une résidence déjà existante n'est pas un chantier assujéti.

Cas d'exception

L'article 19 de la [Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction](#) exclut de son champ d'application un certain nombre de types d'emploi.

Aussi, le [Règlement d'application](#) de la *Loi sur les relations du travail* dans l'industrie de la construction définit le « salarié occasionnel ». Ce salarié occasionnel doit plutôt être considéré comme un travailleur permanent dans un établissement qui devient occasionnellement et à des fins limitées seulement, un salarié de la construction. Appliquer les mêmes dispositions qu'aux travailleurs de la construction en ce qui concerne le droit au retour au travail, équivaldrait à limiter ce droit au chantier où ce travailleur était affecté ou à d'autres chantiers de l'employeur, et dans la seule mesure où le travailleur redevient capable d'exercer son emploi. C'est pourquoi, en ce qui concerne le droit au retour au travail, ce sont les dispositions de la section I du chapitre VII de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui s'appliquent au travailleur « salarié occasionnel » (voir la politique 3.01 ⁽¹⁾ *Le droit au retour au travail*).

Droit à l'IRR

Le travailleur de la construction a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi, en raison d'une lésion professionnelle.

Le revenu brut du travailleur de la construction est déterminé en tenant compte de la durée de son contrat de travail.



Le droit au retour au travail du travailleur de la construction s'applique selon les règles prévues dans [l'article 248 LATMP](#).

[Après l'expiration du DRAT \(article 48 LATMP\) - Travailleur de la construction](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.17 Travailleur de la construction

5.3.17.2 Calcul de l'IRR – Contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Travailleur de la construction – Définition et droit à l'IRR.](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'un an ou plus, il faut se référer au salaire 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 ne doit pas ajouter le pourcentage du salaire prévu pour compenser les jours de congés fériés et les périodes de vacances annuelles au salaire brut prévu par le contrat de travail du travailleur, car il ne verse pas ces sommes à la CCQ durant la période des 14 premiers jours d'incapacité.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Étienne est un charpentier-menuisier compagnon travaillant dans le secteur résidentiel léger. Il subit une lésion professionnelle le 3 mai 2009. Il gagne un salaire horaire de 28,77 \$ et travaille 40 heures par semaine.

L'employeur doit calculer son salaire pour la période des 14 premiers jours en tenant compte d'un revenu brut hebdomadaire de 1150,80 \$ (28,77 \$ x 40 heures).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Les conventions collectives de l'industrie de la construction prévoient que l'employeur dépose à la CCQ une somme équivalente à un pourcentage du salaire brut payé au travailleur en vue de compenser les jours de congés fériés et les périodes de vacances annuelles.

Ce pourcentage est modifié à chaque année depuis le 1^{er} mai 2007.

Date d'application	%
Depuis 2001	11,5 %
1 ^{er} mai 2007	12 %
27 avril 2008	12,5 %
26 avril 2009	13 %

La CNESST tient compte de ce pourcentage lors de la détermination du revenu brut du travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'un an ou plus.

Le revenu brut du travailleur de la construction est calculé via la transaction « Accès au régime » sur la base des informations suivantes qui y sont inscrites :

- le secteur d'activité (Génie civil et voirie, Industriel, Institutionnel et commercial et Résidentiel) ;
- son métier ou son occupation ;
- sa catégorie (apprenti ou compagnon) ;
- les caractéristiques du travail qu'il effectue, s'il y a lieu, (résidentiel lourd, chantier isolé ou Baie James, chantier à baraquement ou travaux d'installation de pipeline) ; et
- son horaire de travail. La semaine normale de travail du travailleur de la construction est de 40 heures. Toutefois, il existe des métiers dont la semaine de travail n'est pas 40 heures (ex. : le métier de gardien de chantier pour qui elle est de 60 heures).

Lorsque la transaction « Accès au régime » ne peut être utilisée, le revenu brut du travailleur est calculé de la façon suivante :

Pour calculer le revenu brut on utilise le (taux horaire x heures de la semaine normale de travail) x (328 jours ÷ 7) + % de ce montant qui aurait été déposé à la CCQ par l'employeur, n'eût été de la lésion professionnelle.

L'information nécessaire pour déterminer le revenu brut du travailleur est disponible dans le site internet de la CCQ. <https://www.ccq.org/fr-CA/avantages-sociaux/salaire-taux>

Exemple

Étienne est un charpentier-menuisier compagnon travaillant dans le secteur résidentiel. Son contrat de travail est d'une durée déterminée de plus d'un an. Il subit une lésion professionnelle le 3 mai 2009.

Le revenu brut à retenir est de 60 933,22 \$, soit :

(28,77 \$ X 40 heures) X (328 ÷ 7) :	53 923,20 \$
Plus 13 % X 53 923,20 \$:	<u>7 010,02 \$</u>
Total	60 933,22 \$

Démonstration d'un revenu brut plus élevé (article 67 LATMP)

Le travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'un an ou plus peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait ou de l'emploi de même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



Le travailleur ayant un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus ne peut pas démontrer un revenu plus élevé de tout emploi en application de [l'article 75 LATMP](#) contrairement au travailleur dont le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3.17 Travailleur de la construction

5.3.17.3 Calcul de l'IRR – Contrat à durée déterminée de moins d'un an

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) :

[Travailleur de la construction – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée déterminée de moins d'un an, il faut se référer au salaire 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 ne doit pas ajouter le pourcentage du salaire prévu pour compenser les jours de congés fériés et les périodes de vacances annuelles au salaire brut prévu par le contrat de travail du travailleur, car il ne verse pas ces sommes à la CCQ durant la période des 14 premiers jours d'incapacité.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Étienne est un charpentier-menuisier compagnon travaillant dans le secteur résidentiel léger. Il subit une lésion professionnelle le 3 mai 2009. Il gagne un salaire horaire de 28,77 \$ et travaille 40 heures par semaine.

L'employeur doit calculer son salaire pour la période des 14 premiers jours en tenant compte d'un revenu brut hebdomadaire de 1 150,80 \$ (28,77 \$ x 40 heures).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 67 LATMP](#))

Les conventions collectives de l'industrie de la construction prévoient que l'employeur dépose à la CCQ une somme équivalente à un pourcentage du salaire brut payé au travailleur en vue de compenser les jours de congés fériés et les périodes de vacances annuelles.

Toutefois, la CNESST ne tient pas compte de ce pourcentage lors de la détermination du revenu brut du travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée déterminée de moins d'un an.

Le revenu brut du travailleur de la construction dont le contrat de travail est à durée déterminée de moins d'un an est établi sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail.

C'est le revenu brut que le travailleur aurait tiré de son emploi durant toute la durée du contrat qui doit être considéré. Il y a donc lieu d'estimer cette durée sur la base des informations obtenues de l'employeur lorsque la date de la fin du contrat n'est pas fixée à l'avance.

Une semaine incomplète de travail doit être considérée comme une semaine complète aux fins de la détermination du revenu brut. Par exemple, un contrat de 6 semaines et 2 jours est considéré d'une durée de 7 semaines.

Le revenu brut du travailleur de la construction est calculé via la transaction «Accès au régime» sur la base des informations suivantes qui y sont inscrites :

- le secteur d'activité (Génie civil et voirie, Industriel, Institutionnel et commercial et Résidentiel);
- son métier ou son occupation;
- sa catégorie (apprenti ou compagnon);
- les caractéristiques du travail qu'il effectue, s'il y a lieu, (résidentiel lourd, chantier isolé ou Baie James, chantier à baraquement ou travaux d'installation de pipeline);
- son horaire de travail. La semaine normale de travail du travailleur de la construction est de 40 heures. Toutefois, il existe des métiers dont la semaine de travail n'est pas 40 heures (ex. : le métier de gardien de chantier pour qui elle est de 60 heures); et
- le nombre de semaines de travail prévu par son contrat de travail.

Lorsque la transaction « Accès au régime » ne peut être utilisée le revenu brut du travailleur est calculé de la façon suivante :

Pour calculer le revenu brut on utilise le taux horaire x nombre d'heures par semaine x nombre de semaines prévues au contrat de travail

L'information nécessaire pour déterminer le revenu brut du travailleur est disponible dans le site internet de la CCQ.

<https://www.ccq.org/fr-CA/avantages-sociaux/salaire-taux>



Le revenu brut du travailleur dont le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an ne doit pas être reporté sur une base annuelle.

Exemple

Jacques est un charpentier menuisier compagnon travaillant dans le secteur résidentiel. Son contrat de travail est d'une durée déterminée de 18 semaines. Il subit une lésion professionnelle le 3 mai 2009.

Le revenu brut à retenir est de 20 714,40 \$, soit 28,77 \$ X 40 heures X 18 semaines.

[Calcul de l'IRR – Contrat à durée déterminée de moins d'un an](#)

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur de la construction dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de tout emploi en vertu de [l'article 75 LATMP](#).

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)



Contrairement au travailleur dont le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an, le travailleur ayant un contrat à durée déterminée d'un an ou plus ne peut pas démontrer un revenu plus élevé de tout emploi en application de l'article 75 LATMP.

Exemple (suite)

Jacques démontre qu'au cours des 12 mois précédant son incapacité de travailler, il a tiré les revenus suivants à titre de :

- charpentier menuisier chez l'employeur où est survenue la lésion (28,77\$ X 40 heures X 2 semaines du 28 avril au 9 mai 2008)	2 301,60 \$
- charpentier menuisier chez un autre employeur	18 000,00 \$
- vendeur de matériaux	6 000,00 \$
- prestations d'assurance-emploi	5 500,00 \$

Le revenu brut à retenir est de 31 801,60 \$ en application de l'article 75 LATMP puisque Jacques a tiré un revenu brut de tout emploi plus élevé que celui prévu par son contrat de travail (20 714,40 \$).

Démonstration d'un revenu brut de travail perdu (lésions professionnelles survenues à compter du 15 juillet 2010)

Le travailleur de la construction dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an qui ne peut démontrer des revenus qui reflètent sa réalité de travail pendant la période des 12 mois précédant le début de l'incapacité en raison d'une autre lésion professionnelle, d'une lésion consécutive à un acte de civisme ou à un acte criminel, d'un accident de la route ou d'une absence pour une maladie lorsqu'il y a eu versement de prestation d'assurance salaire, peut faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé en présentant une confirmation écrite ou verbale de l'employeur à l'effet qu'il aurait travaillé durant cette période.



Généralement une confirmation écrite de l'employeur est exigée. Si l'employeur ne veut pas en produire une, une confirmation verbale peut suffire afin de ne pas pénaliser le travailleur.

Dans un tel cas, le revenu du travailleur est égal au total :

- du revenu brut tiré de tout emploi incluant les bonis, pourboires, commissions etc. s'il y a lieu;
- des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale, s'il y a lieu;
- du revenu brut de travail perdu en raison d'une autre lésion professionnelle ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme ou à un acte criminel ou d'un accident de la route ou à une absence pour maladie lorsqu'il y a versement de prestations d'assurance salaire.



Il s'agit des seules situations où la CNESST peut retenir le revenu brut de travail perdu au cours des 12 mois précédant l'incapacité.

Exemple (suite)

François qui est charpentier-menuisier compagnon est engagé par une entreprise de construction pour une période de 35 semaines, soit du 15 avril au 15 décembre 2010. Il se blesse le 12 mai 2010 et la lésion professionnelle le rend incapable d'exercer son emploi à cette date.

Son revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail en tenant compte de semaines de travail complètes :
 $32,15 \$ \times 40 \text{ heures} \times 35 \text{ semaines} = 45\,010 \$$

François démontre qu'au cours des 12 mois précédant son incapacité, il a tiré des revenus bruts suivants :

- charpentier-menuisier chez l'employeur où est survenue la lésion professionnelle.....43 944 \$
- vendeur dans un centre de matériaux de construction..... 7 840 \$
- 51 784 \$

Il démontre également qu'il a été incapable de travailler du 7 janvier au 29 janvier 2010 à la suite d'un accident de la route. Le centre de matériaux de construction confirme que n'eût été cet accident pour lequel le travailleur a reçu des indemnités de la SAAQ, il aurait été à son emploi et aurait gagné un revenu brut de 1 680 \$ (14 \$ X 40 heures X 3 semaines) durant cette période :

- revenu brut des 12 mois précédant le début de l'incapacité.....51 784 \$
- revenu brut de travail perdu.....1 680 \$

Le revenu brut à retenir est de 53 464 \$ en vertu de l'article 75 LATMP puisque le total du revenu brut que François a tiré de tout emploi et celui qu'il a perdu à la suite de son accident de la route pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité est plus élevé que celui prévu par son contrat de travail (45 010 \$).

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.18 Travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP)

Définition

La 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* est considérée comme un travailleur à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées ([article 12.1 LATMP](#)).

Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

Le travailleur incarcéré qui subit une lésion professionnelle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer le travail rémunéré qu'il occupe dans l'établissement de détention lors de la manifestation de la lésion.



Le droit de retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas dans le cas du travailleur incarcéré.



Il ne faut pas confondre le travailleur incarcéré avec le travailleur qui subit une [RRA](#) [durant une période d'incarcération](#).

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur incarcéré, il faut se référer au 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 qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pendant la période d'incarcération

Pendant son incarcération, le revenu brut du travailleur est déterminé sur la base du revenu brut réel qu'il tire du travail rémunéré qu'il occupe et ce, même si ce revenu est moins élevé que le salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité.

En effet, tel que mentionné dans l'article 81.1 LATMP, le salaire minimum ne s'applique pas au travailleur incarcéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées durant la période d'incarcération.

Après la période d'incarcération

Lors de la remise en liberté du travailleur incarcéré, si son droit à l'IRR existe toujours, son revenu brut est modifié sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité ou sur la base d'un revenu brut plus élevé démontré par le travailleur au début de son incapacité.



L'IRR est versée directement au travailleur incarcéré et non au Fonds au bénéfice des personnes incarcérées.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur incarcéré peut également démontrer, au début de l'incapacité [et](#) à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé en établissement de détention ou de l'emploi de même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Exemple

Vincent est un travailleur incarcéré. Le 1^{er} juillet 2009, il subit une lésion professionnelle qui le rend incapable de travailler. Il travaille 15 heures par semaine comme aide-cuisinier et son salaire horaire est de 2,80 \$.

Le revenu brut à retenir durant sa période d'incarcération est de 2 189,88 \$ (2,80 \$ X 15 heures X 52,14 semaines).

Lors de sa remise en liberté, s'il a toujours droit à l'IRR, le revenu brut de Vincent sera modifié sur la base du salaire minimum de 18 770,40 \$ en vigueur au début de son incapacité, à moins qu'il démontre un revenu brut plus élevé comme aide-cuisinier dans les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas pendant la période d'incarcération dans le cas d'une lésion professionnelle survenue à compter du 18 juin 2009.

La règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique dans tous les cas.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.3 Statut particulier

5.3.19 Travailleur qui effectue du travail au noir

Définition

Un travailleur est considéré effectuer du travail au noir lorsqu'au moins une des parties, l'employeur ou le travailleur, cache le contrat de travail qui les lie et les revenus qui en découlent afin d'en tirer des avantages économiques et fiscaux.

Le travailleur peut exercer les droits que lui confère la LATMP malgré le défaut de son employeur de se conformer aux obligations que la loi lui impose ([article 26 LATMP](#)) dans la mesure où il démontre l'existence d'un contrat de travail avec cet employeur.

 Le travail au noir n'est pas assimilable à du travail illégal. Un travail est considéré illégal lorsque le contrat vise l'exécution d'une activité illicite ou qu'il est conclu entre des parties qui n'ont pas la capacité légale de contracter (exemples: la contrebande, un immigrant sans permis de travail). Le travail illégal ne donne droit à aucune prestation de la LATMP.

Droit à l'IRR

Le travailleur qui effectue du travail au noir qui démontre l'existence d'un contrat de travail avec un employeur a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle ([article 44 LATMP](#)).

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Le salaire des quatorze premiers jours est payable par l'employeur.

Pour déterminer le salaire brut du travailleur qui effectue du travail au noir, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

La situation irrégulière qui prévaut entre les parties peut faire en sorte que l'employeur omette de verser le salaire des quatorze premiers jours au travailleur.

Dans un tel cas, la CNESST ne se substitue pas à l'employeur mais le travailleur peut déposer une plainte en vertu de [l'article 32 LATMP](#).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur qui effectue du travail au noir est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité à moins qu'il puisse démontrer l'existence d'un revenu brut plus élevé à la satisfaction de la CNESST.

Si c'est le cas, le revenu brut est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière, le cas échéant.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui effectue du travail au noir peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaires et taux – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.1 Définition et droit à l'IRR

Définition

Le travailleur occupant plus d'un emploi travaille généralement pour plus d'un employeur à la fois. Il peut s'agir d'emplois à temps partiel ou à plein temps.



L'existence d'un contrat de travail avec un employeur permet de conclure que le travailleur occupe un emploi même si celui-ci ne fournit pas une prestation de travail la journée de la manifestation de la lésion professionnelle.

Le travailleur peut aussi occuper plus d'un emploi pour le même employeur, dans la mesure où ces emplois sont de nature différente et qu'ils comportent des exigences spécifiques.

Par contre, on ne doit pas considérer comme un travailleur qui occupe plus d'un emploi celui qui exerce simultanément plusieurs activités, voire plusieurs métiers, à l'intérieur d'un emploi unique.

Exemples

1. Julien est mécanicien dans une station-service. Son contrat de travail prévoit qu'il agisse aussi comme pompiste et qu'il assure le service au dépanneur de la station. Il n'est pas considéré comme occupant plus d'un emploi puisque ces activités, bien qu'elles soient différentes, font partie de son contrat de travail.
2. Maryse est commis-comptable dans un magasin de meubles du lundi au vendredi. La fin de semaine, elle exerce le métier de représentante aux ventes payée à commission pour le même employeur. Elle est une travailleuse qui occupe plus d'un emploi, car ils sont de nature différente, qu'ils comportent des exigences spécifiques et que le mode de rémunération n'est pas le même.

Droit à l'IRR

Le travailleur qui occupe plus d'un emploi a droit à l'IRR en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle.

Situations possibles

Plusieurs situations peuvent être rencontrées lors de la détermination du revenu brut du travailleur occupant plus d'un emploi.

- [Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité \(articles 71 \(1°\)](#)
- [Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité qui redevient capable d'exercer un de ses emplois \(articles 71 \(2°\) ou 52 LATMP\)](#)
- [Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité \(article 71 \(2°\)\)](#)
- [Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois \(article 71 \(1°\)\)](#)
- [Travailleur occupant plus d'un emploi – Tableaux synthèse](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.2. Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (1°) LATMP)

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR)

[Travailleur occupant plus d'un emploi – Définition et droit à l'IRR](#)

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur chez qui survient la lésion professionnelle verse au travailleur le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé dans son entreprise pendant la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité ([article 60 LATMP](#)).

Si le travailleur occupe plus d'un emploi chez l'employeur où survient la lésion, celui-ci lui verse aussi le salaire pour chacun des autres emplois qu'il devient incapable d'exercer.

Si le travailleur est incapable d'exercer d'autres emplois chez d'autres employeurs en raison de sa lésion, la CNESST lui verse une IRR pour la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité en vertu de [l'article 124 LATMP](#) puisque les autres employeurs ne sont pas tenus de verser le salaire des quatorze premiers jours.

- **Salaire payé par l'employeur**

Pour déterminer le salaire brut, l'employeur se réfère au salaire 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 dans son entreprise durant cette période d'incapacité.

- **Indemnité payée par la CNESST**

Pour déterminer le salaire brut des quatorze premiers jours, le travailleur doit faire la démonstration de la prestation de travail qu'il aurait fournie chez ses autres employeurs pendant cette période et des salaires qu'il en aurait tirés (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.).

L'IRR versée par la CNESST pour la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité est déterminée selon la méthode de calcul prévue par l'article 60 LATMP lorsque le travailleur occupe plus d'un emploi.

Le total des salaires bruts retenus par l'employeur et par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au maximum annuel assurable ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 71 \(1°\) LATMP](#))

Le revenu brut du travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité est déterminé selon le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur qu'il devient incapable d'exercer comme s'il exerçait cet emploi à plein temps.

Ce revenu est déterminé selon les étapes suivantes :

- **Étape 1**

Déterminer le revenu brut annuel de chaque emploi occupé en tenant compte de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant ;

- **Étape 2**

Identifier l'emploi le plus rémunérateur, soit celui dont le contrat de travail prévoit le revenu brut annuel le plus élevé ;



Le revenu brut du [travailleur sur appel](#), du [travailleur saisonnier](#) ou du [travailleur à contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an](#) ne doit pas être reporté sur une base annuelle lors de la détermination du revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur.

- **Étape 3**

Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans l'entreprise concernée.

Si aucun travailleur n'occupe un poste à plein temps dans cette entreprise, il faut tenir compte de la durée de la semaine normale de travail fixée en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.



Le revenu brut du travailleur sur appel, du travailleur saisonnier ou du travailleur à contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an est reporté à plein temps s'il est identifié comme le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé ([article 75 LATMP](#))

Le travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité peut faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé que celui qu'il tirerait de son emploi le plus rémunérateur considéré à plein temps.

Si cette démonstration est à la satisfaction de la CNESST et si cela est à l'avantage du travailleur, la CNESST applique l'article 75 LATMP et cumule les revenus de tout emploi occupé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

- **Étape 1**

Calculer le revenu brut du travailleur en cumulant les revenus bruts tirés de tout emploi que le travailleur a occupé pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

- **Étape 2**

Retenir le revenu brut le plus élevé :

- o du revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur considéré à plein temps déterminé en vertu de l'article 71 (1°) LATMP ; ou
- o du revenu brut déterminé en vertu de l'article 75 LATMP.

Exemples

Mathieu occupe deux emplois à temps partiel lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Il travaille 20 heures par semaine à un salaire horaire de 14 \$ comme manutentionnaire et 16 heures par semaine à un salaire horaire de 18 \$ comme technicien de laboratoire. Sa lésion le rend incapable d'exercer ses deux emplois dès le début de l'incapacité.

Application de l'article 71 (1°) LATMP

- Déterminer le revenu brut annuel prévu par le contrat de travail de chaque emploi occupé;
Manutentionnaire : 14 599,20 \$ (14 \$ X 20 heures X 52,14 semaines)
Technicien de laboratoire : 15 016,32 \$ (18 \$ X 16 heures X 52,14 semaines)
- Identifier l'emploi le plus rémunérateur annuellement;
C'est le revenu annuel brut de technicien de laboratoire qui est le plus rémunérateur .
- Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans l'entreprise concernée.
Son employeur nous informe qu'un technicien de laboratoire qui occupe un poste à plein temps dans son entreprise travaille toute l'année 40 heures par semaine.

Le revenu brut à retenir est de 37 540,80 \$ (18 \$ X 40 heures X 52,14 semaines).

Application de l'article 75 LATMP

Mathieu démontre qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité, soit :

Manutentionnaire :	3 920 \$
Technicien en laboratoire :	10 080 \$
Autres revenus d'emploi :	20 000 \$
Assurance-emploi :	<u>5 000 \$</u>
Total :	39 000 \$

Le revenu brut à retenir est celui des 12 mois précédant le début de l'incapacité, soit 39 000 \$ puisque ce montant est plus élevé que celui calculé en vertu de l'article 71 (1°) LATMP.

Joëlle occupe deux emplois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Sa lésion la rend incapable d'exercer ses deux emplois dès le début de son incapacité. Elle travaille à temps partiel 24 heures par semaine à un salaire horaire de 15 \$ comme préposée aux bénéficiaires et 10 heures par semaine à un salaire horaire de 40 \$ comme professeur d'équitation dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 15 semaines.

Application de l'article 71 (1°) LATMP

- Déterminer le revenu brut annuel prévu par le contrat de travail de chaque emploi occupé ;
Préposée aux bénéficiaires : 18 770,40 \$ (15 \$ x 24 heures x 52,14 semaines)
Professeur d'équitation : 6 000 \$ (40 \$ x 10 heures x 15 semaines).
- Identifier l'emploi le plus rémunérateur annuellement ;
C'est le revenu brut de préposée aux bénéficiaires qui est le plus rémunérateur.
- Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans l'entreprise concernée.
Son employeur nous informe qu'une préposée aux bénéficiaires qui occupe un poste à plein temps dans son entreprise travaille toute l'année 40 heures par semaine.

Le revenu brut à retenir est de 31 284 \$, (15 \$ x 40 heures x 52,14 semaines).

L'article 75 LATMP ne s'applique pas dans ce cas, car Joëlle n'a pas gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi dans les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Julien occupe deux emplois lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Sa lésion le rend incapable d'exercer ses deux emplois dès le début de l'incapacité. Il travaille à temps partiel 20 heures par semaine à un salaire horaire de 15 \$ comme commis dans une quincaillerie pendant 32 semaines par année comme reboiseur en Abitibi de mai à septembre où il gagne 1 000 \$ par semaine pendant 20 semaines (20 000 \$).

Application de l'article 71 (1°) LATMP

- Déterminer le revenu brut annuel prévu par le contrat de travail de chaque emploi occupé :
Commis dans une quincaillerie : 9 600 \$ (15 \$ X 20 heures X 32 semaines)
Reboiseur : 20 000 \$ (1 000\$ X 20 semaines).
- Identifier l'emploi le plus rémunérateur annuellement ;
C'est le revenu brut de reboiseur qui est le plus rémunérateur.
- Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans une entreprise concernée.
Son employeur nous informe qu'un reboiseur qui occupe un poste à plein temps dans son entreprise travaille 20 semaines par année.

Le revenu brut à retenir est de 20 000 \$ (1 000 \$ X 20 semaines).

La CNESST ne considère pas qu'il travaille 52,14 semaines par année, car la durée annuelle du reboisement en Abitibi est de 20 semaines. Cette méthode tient compte de la capacité de gain du travailleur et de la durée de l'incapacité de l'article 75 de la LATMP.

Le travailleur pourra toutefois démontrer un revenu brut plus élevé de tout emploi, y compris les prestations d'assurance-emploi et du régime québécois d'assurance parentale dans les 12 mois précédant le début de l'incapacité en vertu de l'article 75 de la LATMP.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.3 Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité qui redevient capable d'exercer un de ses emplois (article 71 (2°) ou 52 LATMP)

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Travailleur occupant plus d'un emploi – Définition et droit à l'IRR](#)

Lorsque le travailleur qui était incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité redevient capable d'exercer au moins un de ses emplois, le revenu brut qui sert au calcul de l'IRR est modifié pour tenir compte de la nouvelle situation.

Calcul de l'IRR

- Si au début de l'incapacité, le revenu brut du travailleur a été déterminé en fonction de l'emploi le plus rémunérateur reporté à plein temps en vertu de [l'article 71 \(1°\) LATMP](#), c'est [l'article 71 \(2°\) LATMP](#) qui s'applique lorsque le travailleur redevient capable d'exercer au moins un de ses emplois.

Son IRR est alors calculée en fonction du revenu brut réel qu'il tire de l'emploi qu'il demeure incapable d'exercer. Ce revenu brut peut-être inférieur au salaire minimum puisque [l'article 65 LATMP](#) ne s'applique pas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi.

- Si au début de l'incapacité, le revenu brut du travailleur a été déterminé en tenant compte d'un revenu brut plus élevé tiré de tout emploi au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité en vertu de [l'article 75 LATMP](#), c'est [l'article 52 LATMP](#) qui s'applique lorsque le travailleur redevient capable d'exercer au moins un de ses emplois.

Son IRR est alors réduite de 100 % du revenu net qu'il tire de l'emploi qu'il redevient capable d'exercer comme s'il s'agissait d'un nouvel emploi.

Exemple

Mathieu subit une lésion professionnelle le 8 avril 2008 qui le rend incapable d'exercer ses 2 emplois dès le début de l'incapacité. Il travaille 20 heures par semaine à un salaire horaire de 14 \$ comme manutentionnaire et 16 heures par semaine à un salaire horaire de 18 \$ comme technicien en laboratoire.

Le 10 novembre 2008, Mathieu redevient capable d'exercer son emploi de technicien de laboratoire.

- **Application de l'article 71 (2°) LATMP**

Lors du début de l'incapacité, le revenu brut de Mathieu a été établi en vertu de l'article 71 (1°) LATMP sur la base de l'emploi le plus rémunérateur de technicien de laboratoire comme s'il l'exerçait à plein temps, soit 37 540,80 \$ (18 \$ X 40 heures X 52,14 semaines).

Lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi de technicien de laboratoire le 10 novembre, le revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR est modifié et déterminé, en vertu de l'article 71 (2°) LATMP à compter de cette date, en fonction du revenu brut annuel prévu pour l'emploi de manutentionnaire qu'il demeure incapable d'exercer, soit 14 599,20 \$ (14 \$ x 20 heures x 52,14 semaines).

Le nouveau revenu brut est inférieur au revenu brut établi sur la base du salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité puisque l'article 65 LATMP ne s'applique pas à la nouvelle situation de Mathieu .

- **Application de l'article 52 LATMP**

Lors du début de l'incapacité, le revenu brut de Mathieu a été établi en vertu de l'article 75 LATMP sur la base d'un revenu brut plus élevé tiré de tout emploi au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité, soit 39 000 \$.

Lorsqu'il redevient capable d'exercer son travail de technicien de laboratoire, son IRR est réduite de 100 % du revenu net annuel qu'il tire de cet emploi, soit 15 016,32 \$ (18 \$ X 16 heures X 52,14 semaines) comme s'il s'agissait d'un nouvel emploi.

Mathieu recevra donc une IRR équivalente à 90 % du revenu net de 39 000 \$ moins 100 % du revenu net de 15 016,32 \$ à compter du 10 novembre 2008.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)
[Retour à la table des matières](#)

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.4 Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (2°) LATMP)

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

[Travailleur occupant plus d'un emploi – Définition et droit à l'IRR](#)

Un travailleur occupant plus d'un emploi qui subit une lésion professionnelle peut demeurer capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité. Cet emploi n'est pas nécessairement celui à l'origine de la lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur chez qui survient la lésion professionnelle verse au travailleur le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé dans son entreprise pendant la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité ([article 60 LATMP](#)).

Si le travailleur occupe plus d'un emploi chez l'employeur où survient la lésion, celui-ci lui verse aussi le salaire pour chacun des autres emplois qu'il devient incapable d'occuper.

Si le travailleur est incapable d'exercer d'autres emplois chez d'autres employeurs en raison de sa lésion, la CNESST lui verse une IRR pour la période des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité en vertu de [l'article 124 LATMP](#) puisque les autres employeurs ne sont pas tenus de verser le salaire des quatorze premiers jours.

- **Salaire payé par l'employeur**

Pour déterminer le salaire brut, l'employeur se réfère au salaire 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 dans son entreprise durant cette période d'incapacité.

- **Indemnité payée par la CNESST**

Pour déterminer le salaire brut des quatorze premiers jours, le travailleur doit faire la démonstration de la prestation de travail qu'il aurait fournie chez ses autres employeurs pendant cette période et du salaire qu'il en aurait tiré (prestation prévue de travail x taux horaire) en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.).

L'IRR versée par la CNESST pour la période des quatorze premiers jours est déterminée selon la méthode de calcul prévue par l'article 60 LATMP lorsque le travailleur occupe plus d'un emploi.

Le total des salaires bruts retenus par l'employeur et par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au maximum annuel assurable ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Gaétan occupe deux emplois. Il subit une lésion professionnelle dans le cadre de son emploi de préposé à la clientèle dans un centre d'appel. Sa lésion ne le rend pas incapable d'occuper cet emploi. Elle le rend toutefois incapable d'occuper son deuxième emploi de commis aux pièces dans une quincaillerie.

La CNESST lui verse le salaire des quatorze premiers jours complets suivant le début de son incapacité à occuper son emploi de commis aux pièces.

À compter du 15^e jour d'incapacité [\(article 71 \(2°\) LATMP\)](#)

Le revenu brut du travailleur qui est capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité est déterminé selon le revenu brut annuel prévu pour chacun des emplois qu'il est incapable d'exercer.

Exemple

Mathieu occupe deux emplois lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Il travaille 20 heures par semaine à un salaire horaire de 14 \$ comme manutentionnaire et 16 heures par semaine à un salaire horaire de 18 \$ comme technicien de laboratoire.

La lésion le rend incapable d'exercer son emploi de manutentionnaire mais il demeure capable d'exercer celui de technicien de laboratoire.

Le revenu brut de Mathieu est déterminé en vertu de l'article 71 (2°) LATMP en tenant compte du revenu brut annuel prévu pour l'emploi de manutentionnaire qu'il devient incapable d'exercer, soit 14 599,20 \$ (14 \$ x 20 heures x 52,14 semaines).

Le revenu brut retenu est inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité puisque l'article 65 LATMP ne s'applique pas à la situation de Mathieu.



Le travailleur qui est capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Lorsque le travailleur est capable d'exercer au moins un de ses emplois, le revenu brut retenu peut être inférieur au salaire minimum puisque [l'article 65 LATMP](#) ne s'applique pas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi. Toutefois, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.5 Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois (article 71 (1) LATMP)

Pour la définition et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) :

[Travailleur occupant plus d'un emploi – Définition et droit à l'IRR](#)

Le revenu brut du travailleur occupant plus d'un emploi qui était capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité est déterminé en vertu de [l'article 71 \(2°\) LATMP](#). Si ce travailleur devient incapable d'exercer tous ses emplois par la suite, le revenu brut qui a servi au calcul de l'IRR est modifié pour tenir compte de la nouvelle situation.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité

Le travailleur qui au début de l'incapacité était capable d'exercer au moins un de ses emplois et qui devient incapable d'exercer ses autres emplois a droit de recevoir avant que ne soit terminée la période des quatorze premiers jours :

- de l'employeur chez qui est survenue la lésion professionnelle, le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé dans son entreprise n'eût été de la lésion ([article 60 LATMP](#)) ; ou
- de la CNESST, une IRR pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé pour ses autres employeurs puisqu'ils ne sont pas tenus de verser le salaire des quatorze premiers jours ([article 124 LATMP](#)).



Si le travailleur occupe plus d'un emploi chez l'employeur où survient la lésion professionnelle, celui-ci doit lui verser le salaire des quatorze premiers jours pour chacun des emplois qu'il devient incapable d'exercer dans son entreprise à l'intérieur de cette période.

- **Salaire payé par l'employeur**

Pour déterminer le salaire brut, l'employeur se réfère au salaire 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 dans son entreprise durant le nombre de jours à payer à l'intérieur des quatorze premiers jours.

- **Indemnité payée par la CNESST**

Pour déterminer le salaire brut des jours à payer à l'intérieur des quatorze premiers jours, le travailleur doit faire la démonstration de la prestation de travail qu'il aurait fournie chez ses autres employeurs pendant cette période et des salaires qu'il en aurait tirés (prestation prévue de travail x taux horaire), en ajoutant toutes autres formes de rémunération (heures supplémentaires, pourboires, bonis, primes, commissions, etc.).

Dans le cas du travailleur qui occupe plus d'un emploi, l'IRR versée par la CNESST pour la période des quatorze premiers jours est déterminée selon la méthode de calcul prévue par l'article 60 LATMP.

Le total des salaires bruts retenus par l'employeur et par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut être supérieur au maximum annuel assurable ([article 62 LATMP](#)).

Exemple

Mathieu occupe simultanément les emplois de technicien de laboratoire et de manutentionnaire.

Le 8 avril 2008, il subit une lésion professionnelle dans l'exercice de son travail de technicien de laboratoire. Au moment du début de l'incapacité, il est incapable d'exercer son emploi de manutentionnaire mais reste capable d'exercer son emploi de technicien de laboratoire.

Le 14 avril 2008, la lésion le rend incapable d'exercer aussi son emploi de technicien de laboratoire.

Pendant la période des quatorze premiers jours, Mathieu a droit de recevoir :

- une IRR de la CNESST du 9 au 22 avril 2008 pour son emploi de manutentionnaire; et
- son salaire de l'employeur chez qui est survenue la lésion professionnelle pour son emploi de technicien en laboratoire du 14 au 22 avril 2008.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur qui était capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité et qui devient incapable d'exercer tous ses emplois, est modifié pour être déterminé selon le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur qu'il devient incapable d'exercer comme s'il exerçait cet emploi à plein temps ([article 71 \(1°\) LATMP](#)).

Ce revenu est déterminé selon les étapes suivantes :

- **Étape 1**

Déterminer le revenu brut annuel de chaque emploi occupé en tenant compte de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

- **Étape 2**

Identifier l'emploi le plus rémunérateur, soit celui dont le contrat de travail prévoit le revenu brut annuel le plus élevé.



Le revenu brut du [travailleur sur appel](#), du [travailleur saisonnier](#) ou du [travailleur à contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an](#) ne doit pas être reporté sur une base annuelle lors de la détermination du revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur.

- **Étape 3**

Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans l'entreprise concernée.

Si aucun travailleur n'occupe un poste à plein temps dans cette entreprise, il faut tenir compte de la durée de la semaine normale de travail fixée en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.



Le revenu brut du travailleur sur appel, du travailleur saisonnier ou du travailleur à contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an est reporté à plein temps s'il est identifié comme le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur.



Le travailleur qui est capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Salaires minimum et maximum

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

Exemple

Mathieu occupe deux emplois à temps partiel lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Il travaille 20 heures par semaine à un salaire horaire de 14 \$ comme manutentionnaire et 16 heures par semaine à un salaire horaire de 18 \$ comme technicien de laboratoire. Sa lésion le rend incapable d'exercer ses deux emplois dès le début de l'incapacité.

Lors du début de l'incapacité, son revenu brut a été déterminé en vertu de l'article 71 (2°) LATMP en fonction du revenu brut tiré de l'emploi de manutentionnaire, car il était capable d'exercer son emploi de technicien de laboratoire.

Le 10 novembre 2008, Mathieu devient incapable d'exercer ses deux emplois. Son revenu brut doit donc être modifié en application de l'article 71 (1°) LATMP à compter de cette date.

Application de l'article 71 (1°) LATMP

- Déterminer le revenu brut annuel prévu par le contrat de travail de chaque emploi occupé;
Manutentionnaire : 14 599,20 \$ (14 \$ X 20 heures X 52,14 semaines)
Technicien de laboratoire : 15 016,32 \$ (18 \$ X 16 heures X 52,14 semaines)
- Identifier l'emploi le plus rémunérateur annuellement;
C'est le revenu brut annuel de technicien de laboratoire qui est le plus rémunérateur.
- Calculer le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps sur la base de la durée d'un contrat de travail annuel dans l'entreprise concernée.
Son employeur nous informe qu'un technicien de laboratoire qui occupe un poste à plein temps dans son entreprise travaille toute l'année 40 heures par semaine.

Le revenu brut à retenir est de 37 540,80 \$ (18 \$ X 40 heures X 52,14 semaines).

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.1 Travailleur occupant plus d'un emploi

5.4.1.6 Tableaux synthèse

Détermination du revenu brut à compter du 15^e jour d'incapacité

Situation	Revenu brut
Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (1°) LATMP)	Retenir le plus élevé : • du revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps (article 71 (1°) LATMP); ou • du revenu brut tiré de tout emploi durant les 12 mois précédant le début de l'incapacité (article 75 LATMP).
Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité (article 71 (2°) LATMP)	Retenir le revenu brut réel qu'il tire du ou des emplois qu'il est incapable d'exercer (article 71 (2°) LATMP). Ce revenu brut peut être inférieur au salaire minimum, car l'article 65 LATMP ne s'applique pas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi. Aucune démonstration d'un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité ne peut être faite.

Modification du revenu brut après le début de l'incapacité

Situation	Revenu brut à retenir lors du changement de situation
Travailleur incapable d'exercer tous ses emplois au début de l'incapacité qui redevient capable d'exercer au moins un de ses emplois (articles 71 (2°))	Lorsqu'il y a eu application de l'article 71 (1°) LATMP : • retenir le revenu brut réel qu'il tire du ou des emplois qu'il est toujours incapable d'exercer (article 71 (2°) LATMP). Ce revenu brut peut être inférieur au salaire minimum, car l'article 65 LATMP ne s'applique pas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi. Lorsqu'il y a eu application de l'article 75 LATMP : • l'IRR est réduite de 100 % du revenu net réel retenu qu'il tire du ou des emplois qu'il redevient capable d'exercer.
Travailleur capable d'exercer au moins un de ses emplois au début de l'incapacité qui devient incapable d'exercer tous ses emplois (article 71 (1°) LATMP)	Retenir le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur comme s'il était exercé à plein temps (article 71 (1°) LATMP). Aucune démonstration d'un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité ne peut être faite.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation

5.4.2.1 Situations possibles

Situations possibles

- [Travailleur en emploi lors de la RRA](#)
- [Travailleur sans emploi lors de la RRA](#)
- [RRA qui survient en cours de période d'IRR](#)
- [RRA durant une période d'incarcération](#)
- [RRA d'une lésion professionnelle survenue sous la LAT](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récurrence, une rechute ou une aggravation

5.4.2.2 Travailleur en emploi lors de la RRA

Définition

Le travailleur qui subit une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA) d'une lésion professionnelle antérieure consolidée subit une nouvelle lésion professionnelle.

Cette nouvelle lésion ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail, ni d'une nouvelle maladie professionnelle et doit être reliée à une lésion antérieure admissible à titre de lésion professionnelle.

[Politique 1.03 : La récurrence, la rechute, l'aggravation](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui occupe un emploi lors de la manifestation d'une RRA a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion professionnelle.



Le droit à l'IRR peut être différent pour le [travailleur âgé de 64 ans et plus](#).

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lors de la manifestation d'une RRA lui verse le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé dans son entreprise n'eût été de la RRA.

Pour déterminer le salaire brut, il faut se référer au salaire 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 d'incapacité.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 70 LATMP](#))

Pour déterminer le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant ; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente.

Si la RRA survient plus d'un an après le début de l'incapacité du travailleur, le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente est revalorisé à chaque année à la date anniversaire du début de cette incapacité ([article 117 LATMP](#)).

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)
[Paramètres – Revalorisation annuelle](#)

Lorsqu'un travailleur subit une RRA d'une lésion professionnelle n'ayant pas entraîné de remboursement pour les 14 premiers jours ou de versement d'IRR, le revenu brut qui aurait servi de base au calcul de l'IRR de la lésion antérieure doit être déterminé afin que le revenu brut du travailleur puisse être déterminé en vertu de l'article 70 LATMP pour la RRA.

Exemple

Un travailleur occupe un emploi dont le revenu brut annuel est de 50 000,00 \$ lorsqu'il subit une lésion professionnelle en septembre 2010. Il ne reçoit pas de salaire pour les 14 premiers jours ni d'IRR, car son employeur l'a immédiatement assigné temporairement. Il subit une RRA en juin 2013 alors qu'il occupe un emploi dont le revenu brut annuel est de 30 000,00 \$. Le revenu brut annuel à retenir est de 50 000,00 \$ revalorisé puisque ce revenu brut est plus élevé que celui de l'emploi occupé lors de la RRA.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui occupe un emploi rémunéré lors de la manifestation d'une RRA peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Situation familiale au moment de la RRA

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, elle considère sa situation familiale au moment de la RRA.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récurrence, une rechute ou une aggravation

5.4.2.3 Travailleur sans emploi lors de la RRA

Définition

Le travailleur qui subit une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA) d'une lésion professionnelle antérieure consolidée subit une nouvelle lésion professionnelle.

Cette nouvelle lésion ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail, ni d'une nouvelle maladie professionnelle et doit être reliée à une lésion antérieure admissible à titre de lésion professionnelle.

[Politique 1.03 : La récurrence, la rechute, l'aggravation](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui n'occupe aucun emploi lors de la manifestation d'une RRA a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi occupé habituellement en raison de cette lésion professionnelle.

Exemple

Julien subit une RRA d'une lésion professionnelle survenue alors qu'il était camionneur. Par la suite, il a travaillé comme répartiteur pendant cinq ans. Il était sans emploi depuis six mois lors de la RRA. La RRA ne le rend pas incapable d'exercer un emploi de répartiteur. Il n'a donc pas droit à l'IRR.

Toutefois, Julien peut avoir droit aux autres prestations (ex : frais d'assistance médicale, indemnité pour préjudice corporel etc.) prévues par la loi si sa réclamation est acceptée.



Le droit à l'IRR peut être différent pour le [travailleur âgé de 64 ans et plus](#).

Calcul de l'IRR ([article 70 LATMP](#))

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut du travailleur sans emploi lors de la RRA, il faut retenir le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente.

Si la RRA survient plus d'un an après le début de l'incapacité, le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente est revalorisé à chaque année à la date anniversaire du début de cette incapacité ([article 117 LATMP](#)).

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

[Paramètres – Revalorisation annuelle](#)

Lorsqu'un travailleur subit une RRA d'une lésion professionnelle n'ayant pas entraîné de remboursement pour les 14 premiers jours ou de versement d'IRR, le revenu brut qui aurait servi de base au calcul de l'IRR de la lésion antérieure doit être déterminé afin que le revenu brut du travailleur puisse être déterminé en vertu de l'article 70 LATMP pour la RRA.



Le calcul de l'IRR peut être différent pour le [travailleur âgé de 64 ans et plus](#).

Exemple

Un travailleur occupe un emploi dont le revenu brut annuel est de 50 000,00 \$ lorsqu'il subit une lésion professionnelle en septembre 2010. Il ne reçoit pas de salaire pour les 14 premiers jours ni d'IRR, car son employeur l'a immédiatement assigné temporairement. Il subit une RRA en juin 2013 alors qu'il est sans emploi. Le revenu annuel à retenir est de 50 000,00 \$ revalorisé.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur sans emploi lors de la manifestation d'une RRA ne peut pas démontrer un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité de travailler en raison de cette RRA.

Situation familiale au moment de la RRA

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, elle considère sa situation familiale au moment de la RRA.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation

5.4.2.4 RRA qui survient en cours de période d'IRR

Définition

Le travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation (RRA) alors qu'il reçoit déjà une indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CNESST. Il peut s'agir d'une pleine IRR ou d'une IRR réduite.

Cette nouvelle lésion ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail, ni d'une nouvelle maladie professionnelle et doit être reliée à une lésion antérieure admissible à titre de lésion professionnelle.

[Politique 1.03 : La récidive, la rechute, l'aggravation](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui reçoit une IRR lors de la manifestation d'une RRA a droit à une IRR si la RRA le rend incapable d'exercer son emploi, l'emploi occupé habituellement ou l'emploi convenable déjà déterminé.

Calcul de l'IRR

1. Le travailleur en emploi au moment de la RRA

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lors de la manifestation de la RRA lui verse le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé n'eût été la RRA. De plus, la CNESST le verse une IRR correspondant à la différence entre l'IRR calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité et le salaire versé par l'employeur. Cette IRR est versée dans le dossier RRA.

Pour déterminer le salaire brut du travailleur, il faut se référer au salaire 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.

[\(article 60 LATMP\)](#)

Le total du salaire versé par l'employeur et des IRR versées par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut pas être supérieur au maximum annuel assurable (article 62 LATMP).

Exemple

Au moment de la RRA, le 15 novembre 2018, Suzanne reçoit une IRR réduite de 450 \$ une fois par deux semaines et elle occupe un emploi à plein temps comme fleuriste. La RRA rend Suzanne incapable d'exercer son emploi de fleuriste.

Pour la période des 14 premiers jours, son employeur Fleurs inc. lui verse le salaire qu'elle aurait gagné, n'eût été son incapacité, soit 823 \$ ce qui correspond à 90 % de son salaire net. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 45 000 \$ calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité. Ce revenu brut annuel correspond à une IRR journalière de 82.99 \$. Par conséquent, pour la période obligatoire, la CNESST verse une IRR de 338.86 \$

(1161.86 \$ - 823 \$). Suzanne recevra donc un montant total de 1161.86 \$ soit : 823 \$ en salaire de son employeur et 338.86 \$ en IRR de la CNESST.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, il faut retenir le plus élevé:

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de son IRR précédente pour l'événement lié à la RRA, s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base de calcul de son IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, s'il y a lieu.

Le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente est revalorisé à chaque année à la date anniversaire du début de cette incapacité, s'il y a lieu.

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

[Paramètres – Revalorisation annuelle](#)



Le travailleur qui occupe un emploi lors de la manifestation d'une RRA exerce son droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) chez l'employeur qui l'emploie. Une RRA ne donne pas réouverture à un droit au retour au travail déjà expiré chez l'employeur au service duquel était le travailleur lors de sa dernière période d'incapacité.

Exemples

- 1- Le 15 juin 2013, Mario subit une lésion professionnelle au genou. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 25 000 \$ au moment de l'incapacité du 15 juin 2013. Son droit à l'IRR prend fin le 22 juin 2014.

Le 20 mars 2015, Mario subit une nouvelle lésion professionnelle à la main droite. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 35 000 \$ au moment de l'incapacité du 20 mars 2015. À la suite de cette lésion, Mario reçoit une IRR réduite.

Le 7 septembre 2017, Mario subit une RRA en lien avec sa blessure au genou du 15 juin 2013 alors qu'il reçoit toujours une IRR réduite pour l'événement du 20 mars 2015. De plus, il occupe un nouvel emploi à contrat à durée indéterminée avec un revenu brut annuel de 29 000 \$.

En date du 7 septembre 2017 :

- Le revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA est de 29 000 \$.
- Le revenu brut qu'il a tiré au cours des 12 derniers mois est de 26 000 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement lié à la RRA (15 juin 2013) est de 26 351.02 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement duquel il reçoit une IRR (20 mars 2015) est de 35 915.88 \$.

Le revenu brut à retenir est de 35 915.88 \$.

- 2- Le 13 janvier 2013, Bruce subit une lésion professionnelle au dos. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 28 500 \$ au moment de l'incapacité du 13 janvier 2013. Son droit à l'IRR prend fin le 24 mai 2014.

Le 21 septembre 2017, Bruce subit une lésion professionnelle à la jambe dans un emploi sur appel chez Mécanique XY. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 42 300 \$ au moment de l'incapacité du 21 septembre 2017.

Le 12 novembre 2017, Bruce subit une RRA pour l'événement du 13 janvier 2013 alors qu'il est en assignation temporaire chez Mécanique XY pour l'événement du 21 septembre 2017.

En date du 12 novembre 2017 :

- Le revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA est de 42 300 \$.
- Le revenu brut qu'il a tiré au cours des 12 derniers mois est de 46 000 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement lié à la RRA (13 janvier 2013) est de 30 040.17 \$.
- Le revenu brut de l'événement duquel il reçoit une IRR (21 septembre 2017) est de 42 300 \$.

Le revenu brut à retenir est de 46 000 \$.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui occupe un emploi lors de la manifestation d'une RRA peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité en tenant compte des règles s'appliquant à son statut sur le marché du travail.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Situation familiale au moment de la RRA

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, elle considère sa situation familiale au moment de la RRA.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

2.Travailleur sans emploi au moment de la RRA

14 premiers jours d'incapacité

La CNESST cesse le versement de l'IRR pour lequel le travailleur recevait une IRR avant la RRA. La CNESST verse la nouvelle IRR dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité et cette IRR est calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité.

Exemple

Au moment de la RRA, le 2 septembre 2018, Benoit est sans emploi et reçoit une IRR réduite de 328 \$ une fois par deux semaines. La RRA rend Benoit incapable d'exercer l'emploi convenable que la CNESST a déterminé.

Pour la période des 14 premiers jours, la CNESST cesse le versement de l'IRR réduite de 328 \$ et lui calcule une IRR selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité. Pour Benoit, la CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 36 000 \$ équivalent à une IRR journalière de 69.24 \$. Benoit recevra donc un montant total de 969.36 \$ (69.24 \$ x 14 jours).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qui a servi de base au calcul de son IRR précédente pour l'événement lié à la RRA, revalorisé s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

Le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente est revalorisé à chaque année à la date anniversaire du début de cette incapacité, s'il y a lieu.

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

[Paramètres – Revalorisation annuelle](#)

Exemple

Le 30 mars 2015, Ruben subit une lésion professionnelle au genou. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 25 000 \$ au moment de l'incapacité du 30 mars 2015. Son droit à l'IRR prend fin le 4 juin 2016.

Le 20 septembre 2017, Ruben subit une nouvelle lésion professionnelle chez Boutique inc.. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 39 000 \$ au moment de l'incapacité du 20 septembre 2017. Le 25 septembre 2017, le contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an se termine pour Ruben chez Boutique inc.. Par conséquent, Ruben est sans lien d'emploi.

Le 7 novembre 2017, Ruben subit une RRA de sa blessure au genou du 30 mars 2015. Au moment de la RRA, Ruben n'occupe pas d'emploi et il reçoit une pleine IRR pour l'événement du 20 septembre 2017.

En date du 7 novembre 2017 :

- Le revenu brut revalorisé pour l'événement lié à la RRA (30 mars 2015) est de 25 654.20 \$.
- Le revenu brut pour l'événement duquel il reçoit une IRR (20 septembre 2017) est de 39 000 \$.

Le revenu brut à retenir est de 39 000 \$.

Situation familiale au moment de la RRA

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, elle considère sa situation familiale au moment de la RRA.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation

5.4.2.5 RRA durant une période d’incarcération

Définition

Le travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation (RRA) d'une lésion professionnelle antérieure consolidée subit une nouvelle lésion professionnelle.

Cette nouvelle lésion ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail, ni d'une nouvelle maladie professionnelle et doit être reliée à une lésion antérieure admissible à titre de lésion professionnelle.

[Politique 1.03 : La récidive, la rechute, l'aggravation](#)



Il ne faut pas confondre ce travailleur avec le travailleur incarcéré qui subit une lésion professionnelle alors qu'il est à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées.

[Travailleur incarcéré \(article 12.1 LATMP\)](#)

Droit à l'IRR

La personne incarcérée qui subit une RRA d'une lésion professionnelle survenue avant son incarcération n'a pas droit à l'IRR tant qu'elle est incarcérée. En effet, la CNESST considère que c'est l'incarcération et non la lésion qui la rend incapable d'occuper un emploi.

Toutefois, cette personne a droit aux autres prestations (ex : frais d'assistance médicale ou indemnité pour préjudice corporel) prévues par la loi si sa réclamation est acceptée.

Elle pourrait cependant avoir droit à l'IRR lors de sa remise en liberté si la RRA la rend toujours incapable d'exercer son emploi ou l'emploi qu'elle occupait habituellement ([article 44 LATMP](#)).



Une RRA ne donne pas réouverture à un droit au retour au travail déjà expiré chez l'employeur au service duquel était le travailleur lors de sa dernière période d'incapacité.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4.2 Travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation

5.4.2.6 RRA d'une lésion professionnelle survenue sous la LAT

Définition

Le travailleur qui subit une récidive, une rechute ou une aggravation (RRA) d'une lésion professionnelle antérieure consolidée subit une nouvelle lésion professionnelle.

Cette nouvelle lésion ne doit pas être la conséquence d'un nouvel accident du travail, ni d'une nouvelle maladie professionnelle et doit être reliée à une lésion antérieure admissible à titre de lésion professionnelle.

[Politique 1.03 : La récidive, la rechute, l'aggravation](#)

Droit à l'IRR

Le travailleur qui subit une première RRA d'une lésion professionnelle survenue avant le 19 août 1985, alors qu'il était assujéti à la *Loi sur les accidents du travail* (LAT), devient assujéti à la LATMP en vertu de [l'article 555 LATMP](#).

Ce travailleur a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de [l'article 44 LATMP](#) s'il devient incapable d'exercer son emploi ou l'emploi occupé habituellement en raison d'une lésion professionnelle. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi

Toutefois, cette personne n'a pas droit à une IRR si, lors de cette première RRA, elle n'occupe aucun emploi et qu'elle :

- est âgée d'au moins 65 ans ; ou
- reçoit une rente pour incapacité totale permanente, en vertu de la LAT, quel que soit son âge ; ou
- reçoit une assistance financière en vertu d'un programme de stabilisation sociale de la LAT, quel que soit son âge.

Toutefois, la personne qui n'a pas droit à une IRR peut avoir droit aux autres prestations prévues dans la LATMP (ex : frais d'assistance médicale ou indemnité pour préjudice corporel) si sa réclamation est acceptée.

Le travailleur qui occupe un emploi lors de la manifestation d'une RRA exerce son droit au retour au travail prévu dans [l'article 240 LATMP](#) chez l'employeur qui l'emploie.



Une RRA ne donne pas réouverture à un droit au retour au travail déjà expiré chez l'employeur au service duquel était le travailleur lors de sa dernière période d'incapacité.

Cumul des indemnités

Le travailleur qui reçoit une assistance financière en vertu du programme de stabilisation économique de la LAT peut cumuler cette assistance financière et l'IRR jusqu'à la date de la révision annuelle du montant qui lui est accordé en vertu de ce programme.

1. Travailleur en emploi lors de la RRA

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lors de la manifestation d'une RRA lui verse le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé n'eût été de la RRA.

Pour déterminer le salaire brut, il faut se référer au salaire 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 d'incapacité.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité ([article 556 LATMP](#))

Le revenu brut de ce travailleur qui occupe un emploi est égal au revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé lors de la manifestation de la RRA en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.



Le salaire ayant servi à la détermination du revenu brut du travailleur lors de la lésion d'origine, alors qu'il était assujéti à la LAT, ne peut être retenu pour déterminer son revenu brut.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur visé par une disposition transitoire en vertu de l'article 555 LATMP qui occupe un emploi lors de la manifestation d'une RRA ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Situation familiale au moment de la RRA

La CNESST considère la situation familiale du travailleur au moment de la RRA.

2. Travailleur sans emploi lors de la RRA

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut du travailleur qui subit une RRA, il faut retenir le plus élevé du :

- revenu brut tiré de tout emploi qu'il a exercé pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité d'exercer l'emploi occupé habituellement ([article 556 LATMP](#)); ou
- salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité en raison de la RRA.



Le salaire ayant servi à la détermination du revenu brut du travailleur lors de la lésion d'origine, alors qu'il était assujéti à la LAT, ne peut être retenu pour déterminer son revenu brut.

Situation familiale au moment de la RRA

La CNESST considère la situation familiale du travailleur au moment de la RRA.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.3 Travailleur sans emploi (article 69 LATMP)

Définition

Le travailleur sans emploi est celui qui n'occupe aucun emploi au moment où se manifeste une lésion professionnelle. Généralement, il s'agit d'une maladie professionnelle.



Si la lésion professionnelle est une récurrence, une rechute ou une aggravation
[Travailleur sans emploi lors de la RRA](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui n'occupe aucun emploi lors de la manifestation d'une lésion professionnelle a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi occupé habituellement en raison de cette lésion. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi.



Le droit au retour au travail prévu à [l'article 240 LATMP](#) ne s'applique pas à la personne qui n'occupe aucun emploi au moment où se manifeste une lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR ([article 69 LATMP](#))

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

L'IRR est versée par la CNESST dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité ([article 124 LATMP](#)). Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Pour déterminer le revenu brut du travailleur sans emploi, il faut se référer au revenu brut prévu au contrat de travail de l'emploi par le fait ou à l'occasion duquel la lésion professionnelle est survenue, conformément à [l'article 67 LATMP](#).

Ce revenu brut est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année depuis la date où le travailleur a cessé d'occuper l'emploi à l'origine de sa lésion professionnelle ([article 120 LATMP](#)).



Il ne faut pas confondre la revalorisation de l'article 120 LATMP qui a lieu au 1^{er} janvier de chaque année avec la revalorisation de [l'article 117 LATMP](#) qui prévoit une revalorisation du revenu brut à la date anniversaire du début de l'incapacité.

[Paramètres – Revalorisation annuelle](#)

Exemple

Robert a travaillé dans une mine d'amiante pendant plusieurs années. En 1986, il quitte cet emploi et devient chauffeur de taxi. En 2005, il cesse de travailler. En 2008, après de nombreuses investigations médicales, le Comité spécial des présidents reconnaît une mésothéliome pleurale due à la poussière d'amiante et le déclare incapable de travailler.

Aux fins de déterminer le revenu brut de Robert, la CNESST retient le revenu brut prévu à son contrat de travail de mineur dans la dernière année où il l'a exercé et elle revalorise ce salaire au 1^{er} janvier de chaque année depuis 1986.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui est sans emploi au moment où se manifeste une lésion professionnelle peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé que celui prévu par le contrat de travail de l'emploi à l'origine de sa lésion ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant la date où il a cessé de l'exercer ([article 67 LATMP](#)).

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.4 Travailleur qui reçoit déjà une IRR (article 73 LATMP)

Définition

Le travailleur qui subit une lésion professionnelle, autre qu'une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA), alors qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CNESST.

L'IRR que reçoit le travailleur peut être pleine ou réduite. De plus, le travailleur peut être en emploi ou sans emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle.

Exemples de travailleur en emploi :

- Le travailleur qui occupe un nouvel emploi alors qu'il reçoit une IRR.
- Le travailleur qui occupe un nouvel emploi alors qu'il reçoit une IRR durant son année de recherche d'emploi en vertu de l'article 48 LATMP.
- Le travailleur qui occupe un nouvel emploi alors qu'il reçoit une IRR réduite suite à la détermination d'un emploi convenable en vertu de l'article 49 LATMP.
- Le travailleur qui est de retour en emploi dans le cadre d'une assignation temporaire ou d'une solution provisoire.

Exemples de travailleur sans emploi :

- Le travailleur fait une réclamation pour une maladie professionnelle alors qu'il reçoit une IRR pour un autre événement.
- Le travailleur est un travailleur bénévole en vertu de l'article 13 LATMP alors qu'il reçoit une IRR.
- L'étudiant en stage non rémunéré en vertu de l'article 10 LATMP alors qu'il reçoit une IRR.

 Le revenu brut du travailleur, qui subit une RRA alors qu'il reçoit une IRR, doit être déterminé en vertu de l'article 70 LATMP.

[RRA qui survient alors que le travailleur reçoit déjà une IRR](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur qui reçoit une IRR, au moment où il subit une nouvelle lésion professionnelle autre qu'une RRA, a droit à IRR s'il devient incapable d'exercer son emploi, l'emploi occupé habituellement ou l'emploi convenable déjà déterminé.

1. Travailleur en emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lui verse le salaire pour le nombre de jours où il aurait normalement travaillé n'eût été la nouvelle lésion professionnelle. De plus, la CNESST lui verse une IRR correspondant à la différence entre l'IRR calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité et le salaire versé par l'employeur. Cette IRR est versée dans le nouveau dossier.

Pour déterminer le salaire brut du travailleur, il faut se référer au salaire 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.

[\(article 60 LATMP\)](#)

Le total du salaire versé par l'employeur et des IRR versées par la CNESST pour cette période peut être inférieur au salaire minimum en vigueur lors du début de l'incapacité. Toutefois, il ne peut pas être supérieur au maximum annuel assurable (article 62 LATMP).

Exemples

Au moment de la nouvelle lésion professionnelle, le 15 novembre 2018, Suzanne reçoit une IRR réduite de 450 \$ une fois par deux semaines et elle occupe un emploi à plein temps comme fleuriste. La nouvelle lésion professionnelle rend Suzanne incapable d'exercer son emploi de fleuriste.

Pour la période des 14 premiers jours, son employeur Fleurs inc. lui verse le salaire qu'elle aurait gagné, n'eût été son incapacité, soit 823 \$ ce qui correspond à 90 % de son salaire net. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 45 000 \$ calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité. Ce revenu brut annuel correspond à une IRR journalière de 82.99 \$. Par conséquent, pour la période obligatoire, la CNESST verse une IRR de 338.86 \$ (1161.86 \$ - 823 \$). Suzanne recevra donc un montant total de 1161.86 \$ soit : 823 \$ en salaire de son employeur et 338.86 \$ en IRR de la CNESST.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut du travailleur qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une nouvelle lésion professionnelle, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la nouvelle lésion professionnelle en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant; ou
- du revenu brut prévu au contrat de travail de l'emploi qu'il occupait au moment où la maladie professionnelle a été contractée, revalorisé s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu.

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

[Paramètres de la réparation – Revalorisation annuelle](#)

Exemples

Guide IRR

2024-09-27

- 1- Bianca subit une lésion professionnelle le 12 février 2016. La CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 28 500 \$ au moment de l'incapacité du 12 février 2016. À la suite de cette lésion un emploi convenable est déterminé et Bianca reçoit une IRR réduite.

Bianca subit une nouvelle lésion professionnelle le 10 octobre 2018 alors qu'elle occupe un nouvel emploi avec un revenu brut annuel de 30 000 \$.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 10 octobre 2018 :

- Le revenu brut qu'elle tire de l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle est de 30 000 \$.
- Le revenu brut qu'elle tire de l'emploi au cours des 12 derniers mois est de 26 000 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement duquel elle reçoit une IRR (12 février 2016) est de 30 361.70 \$; et

Le revenu brut à retenir est donc 30 361.70 \$.

- 2- Sophie subit une lésion professionnelle le 1^{er} juillet 2016. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 45 000 \$ au moment de son incapacité le 1^{er} juillet 2016.

Le 20 juillet 2017, la CNESST rend une décision à l'effet que Sophie est capable d'exercer son emploi. Étant donné que son droit au retour au travail est expiré, elle a droit à l'IRR en vertu de l'article 48 LATMP jusqu'au 20 juillet 2018.

Le 1^{er} septembre 2017, Sophie occupe un nouvel emploi qui lui procure un revenu brut annuel de 40 000 \$. La CNESST réduit les revenus d'emplois de Sophie de l'IRR et lui verse la différence.

Le 31 octobre 2017, Sophie subit une lésion professionnelle dans son nouvel emploi.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 31 octobre 2017 :

- Le revenu brut qu'elle tire de son nouvel emploi est 40 000 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement duquel elle reçoit une IRR (1^{er} juillet 2016) est de 46 177.66 \$.

Le revenu brut à retenir est donc 46 177.66 \$

- 3- Karl subit une lésion professionnelle le 13 octobre 2017. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 32 000 \$ au moment de son incapacité du 13 octobre 2017.

Le 13 janvier 2018, Karl subit une nouvelle lésion professionnelle alors qu'il est en assignation temporaire. Durant son assignation temporaire, Karl recevait un revenu brut annuel correspondant à 34 500 \$ puisqu'il a changé d'échelon en date du 1^e janvier 2018.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 13 janvier 2018 :

- Le revenu brut qu'il tire de son emploi est de 34 500 \$
- Le revenu brut qu'il a tiré de l'emploi au cours des 12 derniers mois est de 31 000 \$.
- Le revenu brut de l'événement duquel il reçoit une IRR (13 octobre 2017) est de 32 000 \$

Le revenu brut à retenir est donc 34 500 \$

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui occupe un emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité en tenant compte de son statut sur le marché du travail.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Situation familiale au moment de la nouvelle lésion professionnelle

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une nouvelle lésion professionnelle, elle considère sa situation familiale au moment de la nouvelle lésion professionnelle.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

2.Travailleur sans emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle (maladie professionnelle)

14 premiers jours d'incapacité

La CNESST cesse le versement de l'IRR pour lequel le travailleur recevait une IRR avant la nouvelle lésion professionnelle. La CNESST verse la nouvelle IRR dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité et cette IRR est calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité.

Exemple

Au moment de la nouvelle lésion professionnelle, le 2 septembre 2018, Benoit est sans emploi et reçoit une IRR réduite de 328 \$ une fois par deux semaines. La nouvelle lésion professionnelle rend Benoit incapable d'exercer l'emploi convenable que la CNESST a déterminé.

Pour la période des 14 premiers jours, la CNESST cesse le versement de l'IRR réduite de 328 \$ et lui calcule une IRR selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité. Pour Benoit, la CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 36 000 \$ équivalent à une IRR journalière de 69.24 \$. Benoit recevra donc un montant total de 969.36 \$ (69.24 \$ x 14 jours).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut du travailleur sans emploi qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une nouvelle lésion professionnelle, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut prévu au contrat de travail de l'emploi qu'il occupait au moment où la maladie professionnelle a été contractée, revalorisé s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu.

[Revalorisation \(article 117 LATMP\)](#)

[Paramètres de la réparation – Revalorisation annuelle](#)

Exemple

Vincent subit une lésion professionnelle le 8 juin 2017 chez Mécanique inc. La CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 35 000\$ au moment de l'incapacité du 8 juin 2017. À la suite de cette lésion, il reçoit une IRR.

Le 15 novembre 2017, l'entreprise Mécanique inc. cesse ses opérations. Par conséquent, Vincent n'a plus de lien d'emploi.

Vincent subit une maladie professionnelle le 12 mai 2018, contractée lorsqu'il occupait un emploi chez Avion XYZ, alors qu'il reçoit toujours une IRR pour l'événement du 8 juin 2017 et il est sans emploi.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 12 mai 2018 :

- le revenu brut revalorisé de l'emploi pour lequel la maladie professionnelle a été contractée est de 42 500 \$; et
- le revenu brut de l'événement duquel il reçoit une IRR (8 juin 2017) est de 35 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est de 42 500 \$.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur qui est sans emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé que celui prévu par le contrat de travail de l'emploi à l'origine de la maladie professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant la date où il a cessé de l'exercer.

Situation familiale au moment de la nouvelle lésion professionnelle

Lorsque la CNESST détermine le revenu brut du travailleur qui subit une nouvelle lésion professionnelle, elle considère sa situation familiale au moment de la nouvelle lésion professionnelle.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.5 Cas d'application de l'article 75 LATMP

Le revenu brut d'un travailleur peut être déterminé d'une manière autre que celle que prévoient les articles 67 à 74 LATMP, si cela peut être plus équitable en raison de la nature particulière de son travail et dans la mesure où cela est à l'avantage du travailleur.

Calcul de l'IRR ([article 75 LATMP](#))

Le revenu brut d'un travailleur peut être déterminé en vertu de l'article 75 LATMP dans les cas suivants :

- il occupe un emploi dont le contrat est d'une durée déterminée de moins d'un an;
- il occupe plus d'un emploi et est incapable d'exercer tous ses emplois;
- il subit une RRA alors qu'il reçoit déjà une IRR;
- il subit une lésion professionnelle, autre qu'une RRA, alors qu'il reçoit déjà une IRR.

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.6 Travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans (article 76 LATMP)

Définition

Le travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans est celui qui n'a pu l'exercer sans interruption pendant cette période en raison de sa lésion professionnelle.

L'assignation temporaire d'un travail en vertu de [l'article 179 LATMP](#), une mesure de reprise graduelle des tâches telle que prévue par [l'article 145 LATMP](#) ou la participation à une autre solution provisoire de retour au travail n'interrompt pas la période d'absence continue parce que le travailleur demeure incapable d'occuper son emploi.

Le retour au travail d'un travailleur à la suite d'un avis médical n'interrompt pas non plus la période d'absence continue si son état de santé relatif à sa lésion l'oblige à abandonner son travail dans la journée du retour ([article 240 \(2°\) LATMP](#)).

Droit à la détermination d'un revenu brut plus élevé ([article 76 LATMP](#))

Le travailleur qui est incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans en raison de sa lésion professionnelle peut démontrer qu'il aurait pu occuper un emploi plus rémunérateur lorsque s'est manifestée sa lésion, n'eût été de circonstances particulières. Il peut alors demander à la CNESST de déterminer un nouveau revenu brut servant au calcul de l'IRR.

Le travailleur doit faire la démonstration qu'au moment de la survenance de sa lésion professionnelle, il remplissait toutes les conditions relatives à l'attribution de l'emploi plus rémunérateur et que la circonstance particulière l'empêchant d'accéder à cet emploi existait déjà avant la survenance de sa lésion.

Une circonstance particulière peut être en lien avec le milieu de travail ou la vie personnelle du travailleur et doit être hors de son contrôle, tel que :

- l'emploi plus rémunérateur qu'il aurait pu occuper au moment de la lésion n'était pas disponible en raison d'un manque de travail, d'une grève, d'une catastrophe naturelle, etc.;
- le travailleur ne pouvait occuper l'emploi plus rémunérateur disponible en raison de la maladie grave d'un membre de sa famille.



La lésion professionnelle ne constitue pas une circonstance particulière.

Exemples

1. Carole travaille comme serveuse à plein temps dans un restaurant depuis plusieurs années. Elle a réduit sa semaine de travail à deux jours pour prendre soin de son fils gravement malade six mois avant la survenance de sa lésion professionnelle.

Son revenu brut initialement déterminé sur la base du salaire minimum est révisé à la hausse deux ans après le début de son incapacité, car Carole démontre qu'elle aurait pu occuper un emploi à plein temps, n'eût été de la maladie de son fils.

2. Jean subit une lésion professionnelle. Après deux ans d'absence continue, il demande à la CNESST une nouvelle détermination de son revenu brut parce que suite au départ à la retraite d'un collègue de travail, il aurait vraisemblablement obtenu une promotion et un salaire plus élevé.

Son revenu brut ne peut pas être déterminé de nouveau pour tenir compte de la promotion à laquelle il réfère puisqu'au moment de la survenance de la lésion professionnelle, le poste convoité n'était pas disponible et que, par conséquent, la circonstance particulière l'empêchant d'accéder à cet emploi n'existait pas.

Calcul de l'IRR

Pour déterminer le revenu brut de l'emploi plus rémunérateur en vertu de l'article 76 LATMP, il faut se référer au revenu brut que le travailleur aurait gagné, n'eût été de la circonstance particulière présente au moment de la survenance de sa lésion professionnelle.

Ce revenu brut est établi en tenant compte de la nature du contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant, d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez l'employeur en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et de la disponibilité du travailleur à l'occuper.

Une nouvelle détermination du revenu brut faite en vertu de l'article 76 LATMP a un effet rétroactif depuis le début de l'incapacité de travailler.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.7 Travailleur qui s'absente pour le remplacement, la réparation ou l'ajustement d'une prothèse ou d'une orthèse

Définition

Le travailleur qui s'absente de son travail pour le remplacement, l'ajustement ou la réparation d'une prothèse ou d'une orthèse est celui dont :

- la prothèse d'un membre supérieur ou inférieur est endommagée par le fait ou à l'occasion du travail ; ou
- la prothèse ou l'orthèse a été rendue nécessaire par une lésion professionnelle antérieure.

1.La prothèse d'un membre supérieur ou inférieur est endommagée

Droit à l'IRR (article 44 LATMP)

Le travailleur déjà porteur d'une prothèse d'un membre supérieur ou inférieur a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR) si les deux conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur subit un événement imprévu et soudain par le fait ou à l'occasion du travail qui endommage sa prothèse;
- cet événement, même s'il n'entraîne aucune blessure, l'empêche d'exercer son emploi le temps nécessaire à la réparation ou au remplacement de sa prothèse.

Liste des prothèses d'un membre supérieur ou inférieur dont la réparation ou le remplacement peut donner droit à l'IRR

- Prothèse de la main
- Prothèse du poignet
- Prothèse cubitale
- Prothèse cubito-humérale
- Prothèse humérale
- Prothèse gléno-humérale et thoracique

- Prothèse du pied
- Prothèse de la cheville
- Prothèse tibiale
- Prothèse tibio-fémorale
- Prothèse fémorale
- Prothèse coxo-fémorale et hémipelvienne

Exemple

La prothèse de la main que porte Alain est endommagée au travail, ce qui le rend incapable d'exercer son emploi. Il a droit à l'IRR pendant la durée nécessaire à la réparation de celle-ci.

Calcul de l'IRR

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

Pour déterminer le salaire brut du travailleur, il faut se référer au salaire 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.

Ce montant qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur 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 ([article 62 LATMP](#)).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur dont la prothèse d'un membre supérieur ou inférieur est endommagée est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

2. La réparation, l'ajustement ou le remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse rendue nécessaire par une lésion professionnelle antérieure

Le travailleur qui s'absente de son travail pour la réparation, l'ajustement ou le remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse rendue nécessaire par une lésion professionnelle antérieure a droit de recevoir de son employeur son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où sa présence est requise par le fournisseur ou le fabricant de la prothèse ou de l'orthèse pour la prise d'empreintes ou les ajustements nécessaires.

Paiement par l'employeur ([article 61 LATMP](#))

Lorsque la présence du travailleur est requise, l'employeur doit lui verser 100 % de son salaire net pour les heures de travail perdues et la CNESST rembourse à l'employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé pour ces heures perdues. Les règles relatives au salaire minimum annuel et au salaire maximum annuel assurable ([article 65 LATMP](#)) ne s'appliquent pas au remboursement fait à l'employeur en vertu de l'article 61 LATMP.

[Absence du travailleur après son retour au travail \(article 61 LATMP\)](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

5.4 Situations particulières

5.4.8 Employeur tenu personnellement au paiement des prestations (ETP) (article 332 LATMP)

Définition

L'employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime, interprovincial ou international, est un employeur tenu personnellement (ETP) au paiement des prestations que la CNESST accorde à un travailleur qui subit une lésion professionnelle ([article 332 LATMP](#)).

Certains employeurs qui étaient tenus personnellement au paiement des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ont choisi en vertu de [l'article 573 LATMP](#) de continuer d'être assujettis à ce régime de cotisation même si leurs activités ne sont pas visées dans l'article 332 LATMP.



Le service du financement de votre région peut vous informer si un employeur est un ETP ou est considéré comme tel.

Le gouvernement du Canada n'est pas un ETP au sens de l'article 332 LATMP mais il est traité comme tel en vertu d'une entente intervenue avec la CNESST.

[Employé du gouvernement du Canada \(Article 17 LATMP\)](#)

Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Le travailleur à l'emploi d'un ETP, d'un employeur considéré comme tel ou du Gouvernement fédéral a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en vertu de l'article 44 LATMP s'il devient incapable d'exercer son emploi, en raison d'une lésion professionnelle.

Le travailleur qui n'a plus d'emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle a droit à cette indemnité s'il devient incapable d'exercer l'emploi occupé habituellement. Cet emploi devient, aux fins de l'application de la LATMP, son emploi.

Calcul de l'IRR

Les règles générales s'appliquent en matière de paiement du salaire pendant la période des 14 premiers jours suivant le jour de l'abandon de travail et de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à compter du quinzième jour d'incapacité.

14 premiers jours d'incapacité ([article 60 LATMP](#))

L'ETP ou l'employeur considéré comme tel paie au travailleur le salaire prévu pour les quatorze premiers jours suivant le début de l'incapacité selon les règles prévues par l'article 60 LATMP.

La CNESST autorise la période d'indemnité de remplacement du revenu (IRR) mais n'émet pas de chèque de remboursement à l'employeur.



Lorsqu'un [travailleur subit une rechute, récurrence ou aggravation \(RRA\)](#) d'une lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, l'ETP verse au travailleur le salaire des quatorze premiers jours et la CNESST le rembourse même s'il s'agit d'un ETP (article 60 LATMP).

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur à l'emploi d'un ETP ou d'un employeur considéré comme tel est déterminé en tenant compte de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant.

Démonstration d'un revenu brut plus élevé

Le travailleur peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

[Démonstration d'un revenu brut plus élevé](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

Recours en vertu de l'article 32 LATMP

Le travailleur à l'emploi d'un ETP visé dans l'article 332 LATMP ou qui est un employé du gouvernement du Canada visé dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ) qui s'estime lésé relativement au versement du salaire qui lui est dû en vertu de l'article 60 LATMP ne peut pas déposer une plainte en vertu de [l'article 32 LATMP](#).

Toutefois, le travailleur d'un employeur considéré comme un ETP en vertu de l'article 573 LATMP peut se prévaloir du processus de plainte prévu dans l'article 32 LATMP si cette entreprise n'est pas de juridiction fédérale.

[Retour à la table des matières](#)

5. Cas pratiques

5.5 Travailleur âgé de 64 ans et plus

Définition

Travailleur âgé de 64 ans et plus lors de la lésion professionnelle.

Droit à l'IRR

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la personne âgée de 64 ans et plus est influencé par son statut sur le marché du travail et son âge au moment où se manifeste la lésion professionnelle.



Le fait d'être à la retraite ne constitue pas un motif pour refuser le droit à l'IRR à une personne qui subit une lésion professionnelle.

1- Droit à l'IRR ([article 44 LATMP](#))

Quel que soit son âge, le travailleur a droit à l'IRR en vertu de l'article 44 LATMP s'il devient incapable en raison d'une lésion professionnelle d'exercer :

- o l'emploi rémunéré qu'il occupe ;
- o le travail pour lequel il s'est inscrit à la CNESST en vertu de [l'article 18 LATMP](#) pour bénéficier d'une protection personnelle.

Le travailleur âgé de 64 à 67 ans qui n'occupe aucun emploi rémunéré qui n'est pas inscrit à la Commission lors de la manifestation d'une lésion professionnelle a droit à l'IRR en vertu de l'article 44 LATMP, s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement.

Exemples

1- Josette, âgée de 72 ans, subit une lésion professionnelle alors qu'elle occupe un emploi rémunéré de vendeuse. Elle est incapable d'exercer son emploi depuis qu'elle a subi une lésion professionnelle.

Son incapacité lui donne droit à une IRR en vertu de l'article 44 LATMP même s'elle est âgée de plus de 68 ans, car elle occupe un emploi lors de la manifestation de sa lésion professionnelle.

2- En avril 2017, la Commission accepte la réclamation d'Hadrien, qui est âgé de 66 ans, pour une maladie professionnelle. Il a quitté son emploi de pompier en janvier 2017, alors qu'il est incapable d'exercer son emploi de pompier.

Étant incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement, il a droit à une IRR en vertu de l'article 44 LATMP même s'il est sans emploi en avril 2017 puisqu'il est âgé de moins de 68 ans.

2- Droit à l'IRR ([article 78 LATMP](#))

Quel que soit son âge, le travailleur qui subit une lésion professionnelle alors qu'il agit en tant que personne visée dans les articles [11](#), [12](#), [12.0.1](#), [12.1](#) ou [13](#) LATMP a droit à l'IRR en vertu de l'article 78 LATMP, s'il devient incapable, en raison de cette lésion, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe ou le travail pour lequel il est une personne inscrite à la CNESST en vertu de l'article 18 LATMP au moment où se manifeste sa lésion.

Si le travailleur n'occupe aucun emploi rémunéré, n'est pas une personne inscrite à la CNESST et est âgé de moins de 68 ans au moment où se manifeste sa lésion, il a droit à l'IRR s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement compte tenu de sa formation, de son expérience de travail et de la capacité physique et intellectuelle qu'il avait avant que se manifeste sa lésion.

- Personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1^o) LATMP)
- Personne qui exécute des heures de service communautaire (article 11 (2^o) LATMP)
- Personne visée par la *Loi sur la sécurité civile* (article 12 LATMP)
- Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.01 LATMP)
- Travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP)
- Bénévole (article 13 LATMP)

Exemple

Jacques est âgé de 64 ans. Il est retraité de son emploi de mécanicien. Il subit une lésion professionnelle alors qu'il agit en tant que personne qui exécute des travaux compensatoires (article 11 (1^o) LATMP). Ce programme gouvernemental ne lui procure aucun revenu et il n'occupe aucun emploi rémunéré. Sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer l'emploi de mécanicien qu'il occupait habituellement.

L'incapacité de Jacques lui donne droit à une IRR, en vertu de l'article 78 LATMP, même s'il n'occupe pas d'emploi rémunéré, car il est âgé de moins de 68 ans lors de la manifestation de sa lésion professionnelle.

Calcul de l'IRR

Pour déterminer le revenu brut du travailleur âgé de plus de 64 ans, il faut tenir compte de son statut sur le marché du travail ou d'une situation particulière, le cas échéant.

Voir à la page suivante le tableau synthèse pour le calcul de l'IRR en fonction de la situation du travailleur.

Réduction de l'IRR en fonction de l'âge

Les règles relatives à la réduction de l'IRR en fonction de l'âge peuvent s'appliquer à la personne retraitée.

[Politique 2.03.1 : La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

[Paramètres de la réparation – Salaire minimum annuel](#)

[Paramètres de la réparation – Salaire maximum annuel assurable](#)

[Retour au processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR](#)

[Retour à la table des matières](#)

Tableau synthèse – Travailleur âgé 64 ans et plus pour un événement d'origine

Situation au moment de l'événement d'origine	Droit à l'IRR	Calcul de l'IRR	Moment de la réduction en fonction de l'âge	Décès - rente (article 101 LATMP)
Travailleur incapable d'occuper un emploi à cause d'une condition médicale personnelle.	Non, mais peut avoir droit aux autres prestations prévues par la LATMP.	N/A	N/A	N/A
Travailleur de 64 ans et plus en emploi .	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer son emploi. LATMP, article 44	Le revenu brut est déterminé en tenant compte de la nature du contrat de travail, de mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière le cas échéant. (articles 63 à 75 de la LATMP) Processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR	L'indemnité est réduite de 25 % après une année complète de pleine indemnité de remplacement du revenu, de 50 % à compter de la troisième et de 75 % à compter de la quatrième.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.
Travailleur âgé de 64 ans à 67 ans sans emploi	Oui, si incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement. LATMP, article 44	Le revenu brut est déterminé en fonction de celui qu'il tirait de l'emploi par le fait ou à l'occasion duquel il a subi sa lésion professionnelle. Ce revenu brut est revalorisé au 1er janvier de chaque année depuis la date où le travailleur a cessé d'occuper cet emploi en raison de sa maladie professionnelle. LATMP, article 69	L'indemnité demeure pleine jusqu'au 65 ^e anniversaire de naissance du travailleur. L'indemnité est réduite de 25% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 65 ans. L'indemnité est réduite de 50% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 66 ans. L'indemnité est réduite de 75% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 67 ans.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.
Travailleur âgé de 64 à 67 ans visé par les articles 11 , 12 , 12.0.1 de la LATMP sans emploi et sans protection personnelle à la CNESST en vertu de l'article 18 de la LATMP.	Oui, si incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement. LATMP, article 78	Le revenu brut est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur. LATMP, article 81	L'indemnité demeure pleine jusqu'au 65 ^e anniversaire de naissance du travailleur. L'indemnité est réduite de 25% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 65 ans.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès

Situation au moment de l'événement d'origine	Droit à l'IRR	Calcul de l'IRR	Moment de la réduction en fonction de l'âge	Décès - rente (article 101 LATMP)
			L'indemnité est réduite de 50% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 66 ans. L'indemnité est réduite de 75% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 67 ans.	
Travailleur âgé de 64 ans et plus visé par l'article 12.1 de la LATMP.	Oui, si incapable d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe. LATMP, article 78	Pendant son incarcération, le revenu brut est déterminé sur la base du revenu brut réel qu'il tire du travail rémunéré qu'il occupe. Le salaire minimum ne s'applique pas au travailleur incarcéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées durant la période d'incarcération. Toutefois, en cas de décès, le salaire minimum s'applique pour déterminer le montant d'une indemnité à laquelle a droit son conjoint ou autre personne à charge. LATMP, article 81.1 Lors de la remise en liberté du travailleur incarcéré, si son droit à l'IRR existe toujours, son revenu brut est modifié sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité ou sur la base d'un revenu brut plus élevé démontré par le travailleur au début de son incapacité.	L'indemnité demeure pleine jusqu'au 65^e anniversaire de naissance du travailleur. L'indemnité est réduite de 25% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 65 ans. L'indemnité est réduite de 50% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 66 ans. L'indemnité est réduite de 75% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 67 ans.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès
Travailleur âgé de 64 à 67 ans visé par l'article 13 de la LATMP sans emploi et non inscrit en vertu de l'article 18 de la LATMP.	Oui, si incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement. LATMP, article 78	Le revenu brut est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur. LATMP, article 82	L'indemnité demeure pleine jusqu'au 65^e anniversaire de naissance du travailleur. L'indemnité est réduite de 25% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 65 ans.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès

Situation au moment de l'événement d'origine	Droit à l'IRR	Calcul de l'IRR	Moment de la réduction en fonction de l'âge	Décès - rente (article 101 LATMP)
			L'indemnité est réduite de 50% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 66 ans. L'indemnité est réduite de 75% dès le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 67 ans.	
Travailleur de 68 ans et plus visé ou non par les articles 11 , 12 , 12.0.1 ou 13 de la LATMP sans emploi et non inscrit en vertu de l'article 18 de la LATMP.	Non, mais peut avoir droit aux autres prestations prévues par la LATMP.	N/A	N/A	N/A
Travailleur de 64 ans et plus visé par les articles 11 , 12 , 12.0.1 ou 13 de la LATMP et en emploi .	Oui, si incapable, en raison de sa lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe. LATMP, article 78	Le revenu brut est déterminé en tenant compte de la nature du contrat de travail, de mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière le cas échéant. (articles 63 à 75 de la LATMP) Processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR	L'indemnité est réduite de 25% un an après le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 64 ans et plus.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.
Travailleur de 64 ans et plus visé par les articles 11 , 12 , 12.0.1 ou 13 de la LATMP et inscrit en vertu de l'article 18 de la LATMP.	Oui, si incapable, en raison de sa lésion professionnelle, d'exercer l'emploi rémunéré qu'il occupe. LATMP, article 78	Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle il est inscrit. LATMP, article 74	L'indemnité est réduite de 25% un an après le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 64 ans et plus.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.
Travailleur de 64 ans et plus inscrit en vertu de l'article 18 de la LATMP.	Oui, si incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou à défaut, l'emploi qu'il aurait pu occuper habituellement. LATMP, article 44	Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle il est inscrit. LATMP, article 74	L'indemnité est réduite de 25 % un an après le début de l'incapacité pour le travailleur âgé de 64 ans et plus.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.

Tableau synthèse – Travailleur âgé 64 ans et plus pour une RRA

Situation au moment de la RRA	Droit à l'IRR	Calcul de l'IRR	Moment de la réduction en fonction de l'âge	Décès - rente (article 101 LATMP)
Travailleur âgé de 64 ans et plus en emploi qui subit une RRA.	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer son emploi. LATMP, article 44	Le revenu brut est déterminé en tenant compte de la nature du contrat de travail, de mode de rémunération, d'un statut particulier et d'une situation particulière le cas échéant. (articles 63 à 75 de la LATMP) Processus d'analyse aux fins du droit et du calcul de l'IRR	L'indemnité est réduite de 25 % après une année complète de pleine indemnité de remplacement du revenu, de 50 % à compter de la troisième et de 75 % à compter de la quatrième.	Le montant de la rente va varier selon l'IRR reçue (réduite ou non) à la date du décès.
Travailleur âgé de 64 ans sans emploi qui subit une RRA.	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. LATMP, article 44	Selon le revenu brut qui a servi de base au calcul de l'indemnité précédente. LATMP, article 70	L'indemnité demeure pleine jusqu'au 65 ^e anniversaire de naissance du travailleur.	55% de la pleine indemnité pour le travailleur décédé à 64 ans.
Travailleur âgé de 65 ans sans emploi qui subit une RRA.	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. LATMP, article 44	Selon le revenu brut qui a servi de base au calcul de l'indemnité précédente. LATMP, article 70	L'indemnité est réduite de 25% au début de l'incapacité.	55% de l'indemnité réduite de 25% pour le travailleur décédé à 65 ans.
Travailleur âgé de 66 ans sans emploi qui subit une RRA.	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. LATMP, article 44	Selon le revenu brut qui a servi de base au calcul de l'indemnité précédente. LATMP, article 70	L'indemnité est réduite de 50%.	55% de l'indemnité réduite de 50% pour le travailleur décédé à 66 ans.
Travailleur âgé de 67 ans sans emploi qui subit une RRA.	Oui, si sa lésion professionnelle le rend incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement. LATMP, article 44	Selon le revenu brut qui a servi de base au calcul de l'indemnité précédente. LATMP, article 70	L'indemnité est réduite de 75%.	55% de l'indemnité réduite de 75% pour le travailleur décédé à 67 ans.
Travailleur âgé de 68 ans et plus sans emploi qui subit une RRA.	Non, mais peut avoir droit aux autres prestations prévues par la LATMP.	N/A	N/A	N/A

[Retour à la table des matières](#)

6. Révision de l'IRR réduite

6.1 Date de la révision de l'IRR réduite

La première révision de l'IRR réduite

La première révision de l'indemnité de remplacement du revenu réduite (IRR réduite) se fait en vertu de l'article 54 de la LATMP. Elle a lieu deux ans après la date à laquelle le travailleur est devenu capable d'exercer un emploi convenable qui donnait droit à une IRR réduite.

Exemple

Une décision de capacité d'exercer un emploi convenable, donnant droit à une IRR réduite, est rendue le 15 mars 2017. La date de la première révision de l'IRR réduite sera le 15 mars 2019.

La deuxième révision de l'IRR réduite

La deuxième révision de l'IRR réduite se fait en vertu de l'article 55 de la LATMP. Elle a lieu trois ans après la date de la première révision.

Exemple

La date de la première révision de l'IRR réduite a été effectuée le 8 novembre 2016. La date de la deuxième révision de l'IRR réduite sera le 8 novembre 2019.

Les révisions subséquentes

Les révisions subséquentes de l'IRR réduite se font aussi en vertu de l'article 55 de la LATMP. Elles ont lieu tous les cinq ans suivant la dernière révision.

Exemple

La date de la troisième révision de l'IRR réduite a été effectuée le 23 avril 2017. La date de la révision subséquente sera le 23 avril 2022 et aux cinq ans par la suite.

La fin des révisions

Les révisions de l'IRR réduite ont lieu jusqu'à :

- ce que le travailleur tire de l'emploi qu'il occupe un revenu annuel égal ou supérieur à celui qui sert de base, à la date de révision, au calcul de son IRR; ou
- à 65 ans, selon la première échéance.

Le travailleur déjà en IRR lors de la révision de l'IRR réduite

La révision de l'IRR réduite s'effectue à la date prévue et la décision est rendue en conséquence bien que le travailleur soit en IRR pour une autre lésion professionnelle.

[Retour à la table des matières](#)

6. Révision de l'IRR réduite

6.2 Détermination du revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi

La CNESST considère que le travailleur a toujours un lien d'emploi si au moment de la révision, le travailleur est en arrêt de travail temporaire à la suite d'une maladie, de vacances, d'une grève, d'un lock-out ou d'une mise à pied temporaire. Il en va de même lorsque le travailleur est absent en raison d'une lésion professionnelle, d'un accident de la route ou d'un congé parental et qu'il serait en emploi, n'eût été cette absence.

Revenu brut annuel à considérer

La CNESST réduit le montant de l'IRR réduite que reçoit le travailleur si le revenu brut annuel tiré de l'emploi qu'il occupe est supérieur au revenu brut annuel revalorisé que le travailleur pourrait tirer de l'emploi convenable à la date prévue de la révision de l'IRR réduite.

Le revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi à la date prévue de la révision de l'IRR réduite est déterminé en fonction des situations d'emploi suivantes :

- Travailleur à plein temps
- Travailleur à temps partiel
- Travailleur à contrat à durée déterminée
- Travailleur saisonnier
- Travailleur sur appel
- Travailleur autonome
- Travailleur occupant plus d'un emploi
- Travailleur sans emploi, mais avec un lien d'emploi

Travailleur à plein temps

Pour le travailleur à plein temps, le revenu brut annuel à considérer est le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine; et,
- si applicable, une confirmation écrite de la valeur d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur si celle-ci n'apparaît pas sur le contrat de travail; ou
- À défaut d'obtenir les documents ci-dessus, les trois bulletins de paie suivants :
 - le dernier bulletin de paie;
 - le dernier bulletin de paie de l'année précédant l'année en cours;
 - le bulletin de paie de la même période l'année dernière.

Exemple

Xavier travaille comme technicien en comptabilité au taux horaire de 28 \$ pour 40 heures par semaine (58 396,80 \$). Le revenu brut annuel à considérer est 58 396,80 \$.

Travailleur à temps partiel

Pour le travailleur à temps partiel, le revenu brut annuel à considérer est le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine; et,
- si applicable, une confirmation écrite de la valeur d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur si celle-ci n'apparaît pas sur le contrat de travail;
- À défaut d'obtenir les documents ci-dessus, les trois bulletins de paie suivants :
 - le dernier bulletin de paie;
 - le dernier bulletin de paie de l'année précédant l'année en cours;
 - le bulletin de paie de la même période l'année dernière.

Exemple

Sophie travaille comme préposée au service à la clientèle au taux horaire de 17 \$ pour 20 heures par semaine (17 272,60 \$). Le revenu brut annuel à considérer est 17 272,60 \$.

Travailleur à contrat à durée déterminée

Trois situations peuvent s'appliquer pour le travailleur à contrat à durée déterminée au moment de la révision de l'IRR réduite.

Situation 1

Pour le travailleur à contrat à durée déterminée dont le contrat de travail ne revient pas année après année, le revenu brut annuel à considérer est le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée du contrat de travail.

* Les bulletins de paie des 12 derniers mois peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée du contrat de travail.

Exemple

Rogation travaille comme journalier à un taux horaire de 15 \$ pour 40 heures par semaine pour 12 semaines (7 200 \$). Ce contrat de travail n'est pas renouvelable. La date prévue de sa révision de l'IRR réduite survient un mois avant la fin de son contrat de travail. Le revenu brut annuel à considérer est de 7 200 \$.

Situation 2

Pour le travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an dont le contrat est offert de façon répétitive année après année et dont la révision est effectuée **durant le contrat de travail**, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus bruts d'emploi gagnés et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 mois **précédant la fin du contrat de travail**; et
- une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois **précédant la fin du contrat de travail**; et
- une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois **précédant la fin du contrat de travail**.

Exemple

Jade travaille comme technicienne de scène pour un festival depuis 2 ans au taux horaire de 30\$ pour 40 heures par semaine pour 20 semaines (24 000 \$). De plus, Jade a reçu des prestations d'assurance-emploi de 6 200 \$ au cours des 12 mois précédant la fin de son contrat de travail. La date prévue de la révision d'IRR réduite survient 3 semaines après le début de son contrat de travail. Le revenu brut annuel à considérer est 30 200 \$ (24 000 \$ + 6 200 \$).

Situation 3

Pour le travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an dont le contrat est offert de façon répétitive année après année et dont la révision est effectuée **entre deux contrats de travail**, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus bruts d'emploi gagnés et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des revenus versés par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des revenus versés par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Exemple

Roger travaille comme plombier pour deux entreprises depuis 3 ans. Il travaille à un taux horaire de 25 \$ pour 40 heures par semaine pour 6 mois pour une entreprise (25 000 \$). Aussi, Roger remplace chaque année les vacances dans une autre entreprise à un taux horaire de 35 \$ pour 40 heures par semaine pour 4 semaines (5 600 \$). De plus, Roger a reçu des prestations d'assurance-emploi de 8 500 \$ au cours des 12 derniers mois. La date prévue de la révision de l'IRR réduite survient au moment où Roger reçoit de l'assurance-emploi entre ses deux contrats de travail. Le revenu brut annuel à considérer est 39 100 \$ (25 000 \$ + 5 600 \$ + 8 500 \$).

Travailleur saisonnier

Pour le travailleur saisonnier, la révision de l'IRR réduite peut être effectuée durant la saison de travail ou à l'extérieur de la saison de travail.

Révision effectuée durant la saison de travail

Pour le travailleur saisonnier dont la révision est effectuée durant la saison de travail, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus du contrat de travail et des revenus d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois **précédant la fin de la saison de travail**.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée de la saison; et
- une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois **précédant la fin de la saison de travail**; et
- une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois **précédant la fin de la saison de travail**.

* Les bulletins de paie de la saison de travail peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée de la saison.

Exemple

Robin travaille comme cueilleur de pommes au taux horaire de 15 \$ pour 40 heures par semaine pour 20 semaines (12 000 \$). De plus, Robin a reçu des prestations d'assurance-emploi de 8 250 \$ au cours des 12 mois **précédant la fin de sa saison de travail**. La date prévue de la révision de son IRR réduite survient deux mois avant la fin de sa saison de travail. Le revenu brut annuel à considérer est 20 250 \$ (12 000 \$ + 8 250 \$).

Révision à l'extérieur de la saison de travail

Pour le travailleur saisonnier dont la révision est effectuée à l'extérieur de la saison de travail, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus du contrat de travail et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Exemple

Diane travaille comme paysagiste au taux horaire de 22 \$ pour 40 heures par semaine pour 38 semaines par année (33 440 \$). De plus, Diane a reçu des prestations d'assurance-emploi de 5 400 \$ au cours des 12 derniers mois. La date prévue de la révision de son IRR réduite survient au moment où Diane reçoit des prestations d'assurance-emploi à l'extérieur de sa saison de travail. Le revenu brut annuel à considérer est 38 840 \$ (33 440 \$ + 5 400 \$).

Travailleur sur appel

Pour le travailleur sur appel, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus d'emploi gagnés et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et

- une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Exemple

Marilyn travaille comme préposée aux bénéficiaires sur appel au taux horaire de 18 \$. Au cours des 12 derniers mois, Marilyn a reçu un revenu brut annuel de 32 500 \$. De plus, Marilyn a reçu des prestations d'assurance-emploi de 3 200 \$ au cours des 12 derniers mois. Le revenu brut annuel à considérer est 35 700 \$ (32 500 \$ + 3 200 \$).

Travailleur autonome

Le travailleur autonome est une personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société **non incorporée**, et qui n'a pas de travailleur à son emploi.



Un travailleur autonome qui emploie un travailleur est considéré comme un employeur pour la CNESST. Néanmoins, lors de la révision de l'IRR réduite, la détermination du revenu brut annuel est la même pour l'employeur non incorporé que pour le travailleur autonome.

Pour le travailleur autonome, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus d'emploi gagnés (les revenus d'affaires moins les dépenses d'affaires) et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois précédant la date de la révision de l'IRR réduite.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- un état financier détaillé qui couvre les 12 derniers mois signé par un comptable; et
- l'avis de cotisation provincial de la dernière année; et
- une preuve des prestations versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des prestations versées par le Régime de l'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Exemple

Maxime travaille à son compte comme programmeur de site internet depuis 9 mois. Les revenus d'emploi (les revenus d'affaires moins les dépenses d'affaires) de Maxime depuis 9 mois sont de 27 500 \$. Le revenu brut annuel à considérer est 27 500 \$.

Le propriétaire d'une société incorporée

Une société incorporée est une personne morale avec une entité distincte des personnes qui la dirigent et des propriétaires de celle-ci.

Pour le propriétaire d'une société incorporée, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus d'emploi que lui verse l'entreprise (salaire) et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois.



Les dividendes ne sont pas des revenus d'emploi et, par conséquent, ne peuvent être considérées dans la détermination du revenu brut annuel.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine; et,
- si applicable, une confirmation écrite de la valeur d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur si celle-ci n'apparaît pas sur le contrat de travail; ou les trois bulletins de paie suivants :
 - le dernier bulletin de paie;
 - le dernier bulletin de paie de l'année précédant l'année en cours;
 - le bulletin de paie de la même période l'année dernière; et
- une preuve des prestations versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et
- une preuve des prestations versées par le Régime de l'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Exemples

Sophia est propriétaire de la clinique Corps et santé inc. où elle travaille comme physiothérapeute. L'entreprise lui a versé un salaire (revenu d'emploi) de 48 000 \$ au cours des 12 derniers mois. Le revenu brut annuel à considérer est de 48 000 \$.

Michel est propriétaire de la boulangerie Bon pain inc. où il travaille comme boulanger. L'entreprise lui a versé un salaire (revenu d'emploi) de 8 000 \$ et des dividendes de 25 000 \$ au cours des 12 derniers mois. Le revenu brut annuel à considérer est de 8 000 \$.

Travailleur occupant plus d'un emploi

Pour le travailleur occupant plus d'un emploi, le revenu brut annuel à considérer est le cumul des revenus d'emploi gagnés en fonction de chaque situation d'emploi.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- les documents pour chaque situation concernée d'emploi.

Exemple

Bertrand travaille comme vendeur au taux horaire de 13 \$ pour 35 heures par semaine (23 723,70 \$). De plus, Bertrand est poseur de pneu la fin de semaine lors des périodes de l'année achalandées au taux horaire de 25 \$ pour 16 heures par semaine pour 4 semaines au printemps et à l'automne ($2 \times 1\,600 \$ = 3\,200 \$$). Le revenu brut annuel à considérer est 26 923,70 \$ ($23\,723,70 \$ + 3\,200 \$$).

Travailleur sans emploi, mais avec un lien d'emploi

Pour le travailleur dont le contrat de travail est toujours existant malgré qu'il soit en arrêt de travail temporaire à la suite d'une maladie, d'une grève ou d'un lock-out, d'une mise à pied temporaire, d'un congé sabbatique, d'un accident de la route, d'une lésion professionnelle, d'un congé parental, etc., le revenu brut à considérer est celui prévu au contrat de travail auquel le travailleur est lié selon sa situation d'emploi.

Les documents qui peuvent servir à déterminer le revenu brut annuel sont :

- une preuve démontrant le lien d'emploi (exemple : un formulaire attestant la période d'un congé sabbatique); et
- les documents pour chaque situation d'emploi concernée.

Exemple

Sophia est une ergonome avec un contrat de travail de 22 \$ de l'heure pour 40 heures par semaine (45 883,20 \$). Toutefois, au moment de la révision de son IRR réduite, Sophia est en arrêt de travail pour maladie et a reçu des prestations d'assurance-emploi de 24 750 \$ au cours des 12 derniers mois. Le revenu brut annuel à considérer est 45 883,20 \$.

Voir le tableau synthèse à la page suivante concernant la détermination du revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi.

Pour le [travailleur sans lien d'emploi](#), consulter la section pertinente.

Tableau synthèse
La détermination du revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
Travailleur à plein temps	Le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.	- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine; et, - si applicable, une confirmation écrite de la valeur d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur si celle-ci n'apparaît pas sur le contrat de travail; ou - À défaut d'obtenir les documents ci-dessus, les trois bulletins de paie suivants : - le dernier bulletin de paie; - le dernier bulletin de paie de l'année précédant l'année en cours; - le bulletin de paie de la même période l'année dernière.
Travailleur à temps partiel		
Travailleur à contrat à durée déterminée	Le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.	Le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée du contrat de travail. * Les bulletins de paie au cours des 12 derniers mois peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée du contrat de travail.
	Si un contrat à durée déterminée de moins d'un an est offert de façon répétitive année après année et dont la révision est effectuée durant le contrat de travail : le cumul des revenus bruts d'emploi et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail.	- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée du contrat de travail; et - Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail; et - une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail.

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
	Si un contrat à durée déterminée de moins d'un an est offert de façon répétitive année après année et que la révision est effectuée entre deux contrats de travail : ● le cumul des revenus bruts d'emploi et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois précédant la date prévue de la révision.	● Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur saisonnier	Révision effectuée durant la saison de travail : ● le cumul des revenus du contrat de travail et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail.	● Le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée de la saison; et ● une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail; et ● une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail. * Les bulletins de paie de la saison de travail peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée de la saison.
	Révision effectuée à l'extérieur de la saison de travail : ● le cumul des revenus du contrat de travail et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois précédant la date prévue de la révision.	● Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur sur appel	● Le cumul des revenus d'emploi gagnés et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois précédant la date prévue de la révision.	● Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et ● une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
Travailleur autonome	Le cumul des revenus d'emploi gagnés (les revenus d'affaires moins les dépenses d'affaires) et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 derniers mois précédant la date prévue de la révision.	- Un état financier détaillé qui couvre la période des 12 derniers mois signé par un comptable; et - l'avis de cotisation provincial de la dernière année; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par le Régime de l'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur occupant plus d'un emploi	Le cumul des revenus d'emploi en fonction de chaque situation d'emploi.	Les documents pour chaque situation d'emploi concernée.
Travailleur sans emploi, mais avec un lien d'emploi C'est-à-dire un travailleur dont le contrat de travail est toujours existant bien qu'il soit en arrêt de travail temporaire à la suite : - d'une maladie; - d'une grève ou d'un lock-out; - d'une mise à pied temporaire; - d'un congé sabbatique; - d'un accident de la route; - d'un congé parental; - etc. *** Pour le travailleur sans lien d'emploi, consulter la section pertinente.	Le contrat de travail auquel le travailleur est lié selon sa situation d'emploi.	- Une preuve démontrant le lien d'emploi (exemple : un formulaire attestant la période d'un congé sabbatique); et - les documents pour chaque situation d'emploi concernée.

[Retour à la table des matières](#)

6. Révision de l'IRR réduite

6.3 Travailleur sans lien d'emploi

Un travailleur est considéré sans lien d'emploi lorsque celui-ci n'est pas lié par un contrat de travail écrit ou verbal (ex. : prestataire de l'aide sociale).

La CNESST ne modifie pas le montant de l'IRR réduite que reçoit le travailleur lorsque celui-ci n'a pas de lien d'emploi et, par conséquent, n'a pas de revenu d'emploi à la date prévue de la révision de l'IRR réduite.



Il est à noter que les prestations du Régime des rentes de Québec, les revenus de placement, les dividendes, les REER et les revenus de logement locatif ne sont pas considérés comme des revenus d'emploi.

La CNESST demande au travailleur qui est sans lien d'emploi une confirmation écrite de l'organisme qui lui verse une compensation financière ou une déclaration faite sous serment auprès d'un commissaire à l'assermentation indiquant qu'il ne reçoit pas de revenus d'emploi.

Exemple

Monique n'a pas de revenu d'emploi au moment de sa révision de l'IRR réduite. Le revenu brut annuel à considérer est celui retenu lors de la détermination de l'emploi convenable, revalorisé ou celui retenu lors de la révision antérieure, revalorisé.

[Retour à la table des matières](#)

6. Révision de l'IRR réduite

6.4 Méthode de calcul

La CNESST réduit le montant de l'IRR réduite du travailleur si le revenu brut annuel tiré de l'emploi qu'il occupe est supérieur au revenu brut annuel revalorisé de l'emploi convenable.

Le nouveau montant de l'IRR est alors égal à la différence entre 90% du revenu net du revenu brut revalorisé qui a servi de calcul de l'IRR au début de l'incapacité et 100% du revenu net tiré de l'emploi occupé à la date prévue de la révision.

90 % du revenu net du revenu brut revalorisé ayant servi au calcul de l'IRR	-	100 % du revenu net tiré de l'emploi occupé à la date prévue de la révision	=	Montant de l'IRR réduite révisée

Le revenu d'emploi est inférieur ou égal au revenu de l'emploi convenable revalorisé

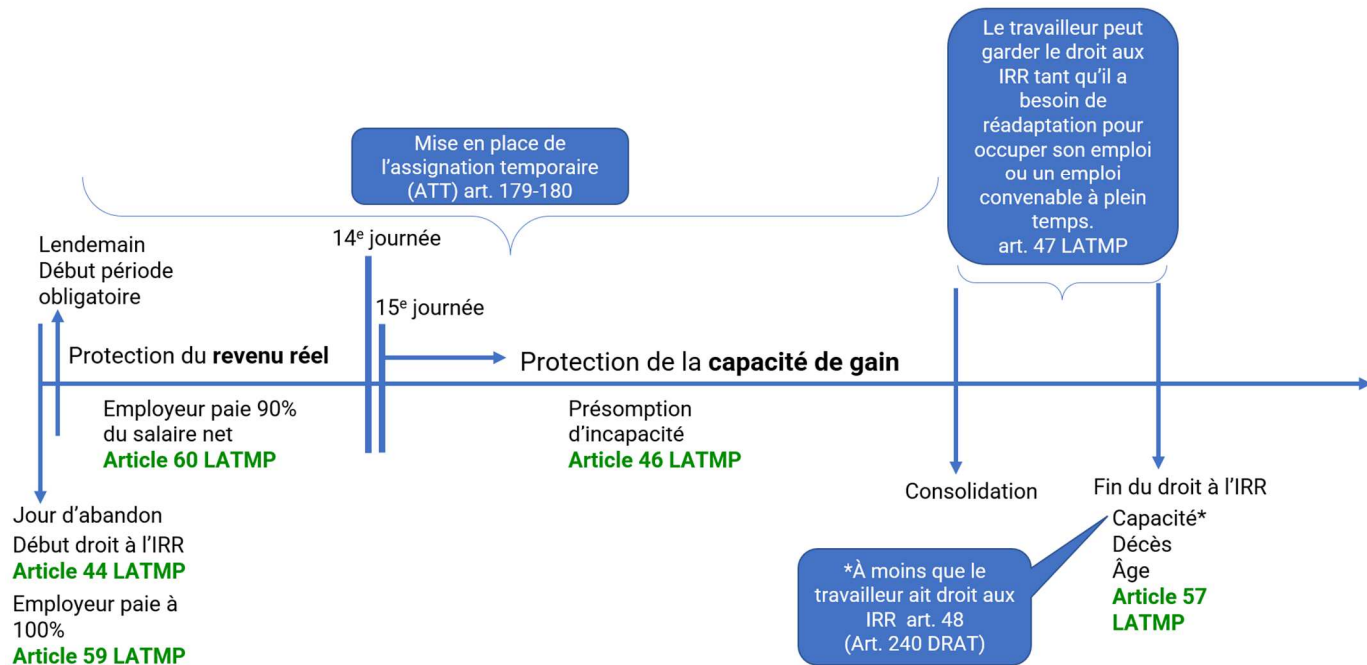
Si le revenu brut annuel déterminé en fonction de la situation d'emploi du travailleur est inférieur ou égal au revenu brut de l'emploi convenable revalorisé, l'IRR réduite versée au travailleur demeure inchangée.



La CNESST ne modifie jamais à la hausse l'IRR réduite même si le travailleur gagne un revenu brut annuel inférieur lors des révisions subséquentes.

[Retour à la table des matières](#)

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR)



Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 10 mars 2011

Objet : PMSD et cessation temporaire du versement de l'IRR
Cette note remplace celle du 13 avril 2006

Objectif

Baliser la cessation temporaire du versement de l'IRR lorsque le danger n'existe plus pour la travailleuse.

Contexte

L'orientation actuelle de la CSST est de cesser temporairement le versement de l'IRR pour la période où le danger n'existe plus pour la travailleuse. Le courant majoritaire de la Commission des lésions professionnelles (CLP) confirme cette position.

Cependant, l'orientation ne précise pas le délai d'application; on parle de période jugée significative. Cette absence de balise claire contribue aux divergences de pratiques entre les directions régionales. Les décisions de la CLP rappellent le besoin de cohésion des pratiques opérationnelles **lorsqu'il y a absence de danger temporaire.**

Dans la note du 13 avril 2006, l'orientation était de cesser le versement de l'IRR pour toutes périodes où il y a absence de danger de plus de cinq jours ouvrables consécutifs.

L'entrée en vigueur de l'orientation du 18 octobre 2010 concernant le paiement par l'employeur des 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail lors d'un retrait préventif de la travailleuse nécessite une modification à l'orientation portant sur la cessation temporaire du versement de l'IRR après la période obligatoire.

Précision de la nouvelle orientation

La cessation du versement de l'IRR peut se faire dès le premier jour où il y a absence de danger. Cependant, les exigences d'une telle application, tant pour la CSST que pour les employeurs concernés, sont difficilement gérables. La position adoptée est donc de cesser le versement de l'IRR pour toutes périodes où il y a absence de danger **de plus de 7 jours civils consécutifs et ce, peu importe les activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.**

La cessation temporaire du versement de l'IRR débute dès la première journée d'absence de danger et peut avoir un effet rétroactif si l'information nous parvient ultérieurement (ex. dans le cas où une entreprise arrête ses activités pendant trois semaines, on cesse le versement de l'IRR pour toute la période).

Cette orientation s'applique pour **tout type de milieu de travail** et à **toutes périodes temporaires** d'arrêt de travail (mise à pied, travail saisonnier, vacances estivales ou autres, grève ou lock-out, fermeture d'usine, etc.) **à l'exception de la période des fêtes**.

Afin de tenir compte du contexte du temps des fêtes, il est convenu de poursuivre le versement de l'IRR pour une durée maximale de deux semaines (approximativement du 23 décembre au 5 janvier).

Il appartient à la travailleuse et à l'employeur d'aviser la CSST des changements dans la situation de travail qui pourraient modifier le versement de l'IRR. Cependant, toute information en provenance d'une autre source (ex. les médias qui font état d'un lock-out) doit être prise en compte et mener à la cessation temporaire du versement de l'IRR.

Note d'orientation

À : Répondants en réparation

De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation

Date : 10 mars 2011

Objet : Nouveau droit au retrait préventif et modification du revenu à la suite d'une cessation temporaire de l'IRR

Cette note remplace celle du 15 mai 2007

Objectif

Préciser les modalités d'application du nouveau droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite à la suite d'une cessation temporaire de l'IRR.

Contexte / Orientation actuelle

Selon l'orientation en vigueur actuellement, lorsque le danger justifiant le retrait préventif de la travailleuse n'existe plus, la CSST cesse de verser l'IRR. S'il faut reprendre le versement de l'IRR, il faut s'assurer que la travailleuse est encore admissible au retrait préventif et reprendre le versement tel qu'il avait été calculé initialement.

La Commission a décidé de revoir cette orientation à la suite de décisions de la *Commission des lésions professionnelles* (CLP) concernant les enseignantes dont les activités de travail cessent pendant la période estivale.

Les commissaires, dans une décision *Desjardins et al* et *Commission scolaire des Draveurs et al*, C.L.P., 283906-07-0603, 14 décembre 2006, D. Beauregard rendue par un banc de trois, ont conclu que la disparition du danger à la suite de l'interruption des activités professionnelles, quelles que soient la cause et la durée, met fin au droit au retrait préventif. En conséquence, les travailleuses n'ont plus droit à l'IRR.

Dans une autre décision regroupant 10 dossiers *Rott et al* et *Commission scolaire Riverside et al*, C.L.P. 274908-62-0511, 10 octobre 2006, C-A Ducharme, le commissaire a conclu que la reprise du versement de l'IRR comporte une décision implicite de la CSST sur le droit au retrait préventif et à l'IRR. De ce fait, la CSST doit tenir compte du revenu de l'enseignante prévu au contrat de travail pour la nouvelle année scolaire plutôt que celui retenu lors de l'acceptation initiale.

Les décisions rendues par la CLP confirment l'orientation actuelle de cesser le versement de l'IRR lorsqu'il y a absence de danger.

Nouvelle orientation

Les changements apportés par ces décisions sont les suivants :

- o cesser l'IRR, même de façon temporaire, équivaut à mettre fin au droit au retrait préventif;

- o reprendre l'IRR signifie donner un nouveau droit au retrait préventif;
- o déterminer, s'il y a lieu, un nouveau revenu servant au calcul de l'IRR devient une obligation.

Bien que ces décisions aient été rendues pour les enseignantes, cette orientation s'applique à toutes les travailleuses ayant droit au retrait préventif, pour toutes périodes d'arrêt de travail (mise à pied, vacances, grève, fermeture d'usine, etc.) où il y a absence de danger **de plus de 7 jours civils consécutifs**¹.

Par ailleurs, la travailleuse en affectation à la suite d'un retrait préventif et de nouveau retirée conserve le même droit au retrait préventif et l'IRR continue à être calculée sur la même base que lors du retrait initial.

Procédure

Cessation du versement de l'IRR

- o Vérifier auprès de la travailleuse et de l'employeur les informations concernant le fait que le danger n'existe plus;
- o Informer par téléphone la travailleuse des motifs qui nous amènent à cesser l'IRR;
- o Aviser par écrit la travailleuse de la décision de cesser l'IRR au moyen de la lettre 02-230;
- o Cesser l'IRR à compter de la date où le danger n'existe plus.

Reprise du versement de l'IRR

- o Vérifier si la travailleuse est encore admissible au retrait préventif.

Présence des mêmes dangers

- o Accorder un nouveau droit au retrait préventif;
- o Ne pas exiger de nouveau certificat à la travailleuse;
- o Ne pas envoyer de nouvelle décision, lettre 02-118;
- o Obtenir confirmation du revenu auprès de l'employeur et le modifier s'il y a lieu;
- o Reprendre le versement de l'IRR à compter de la première journée non travaillée en raison de la présence de danger.

Présence d'autres dangers

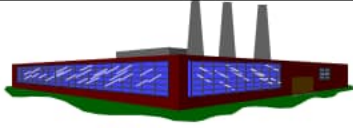
- o Obtenir de la travailleuse un nouveau certificat;
- o Envoyer une nouvelle décision, lettre 02-118;
- o Informer l'employeur qu'il ne doit pas payer une autre fois les 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail et les 14 jours suivants;
- o Obtenir confirmation du revenu auprès de l'employeur et le modifier s'il y a lieu;
- o Reprendre le versement de l'IRR à compter de la première journée non travaillée en raison de la présence de danger.

Traitement informatique si modification du revenu

- I. Dans la transaction RGRI MDR, mettre fin à la base de revenu de la ligne 1 en inscrivant une date de fin correspondant à la date du nouveau retrait préventif moins 1 jour;
- II. Inscrire à la ligne 2 le nouveau revenu avec type de revenu **AE** (autre emploi) avec une date de début correspondant à la date du nouveau retrait préventif.

¹ PMSD et cessation temporaire du versement de l'IRR 2011-03-10

Modes de tarification

 Taux de l'unité	 Taux personnalisé (incluant mutuelles)	 Taux Rétrospectif
Prime annuelle inférieure à 9 000 \$ Ex. : Petit garage, dépanneur, salon de coiffure, fleuriste	Prime annuelle entre 9 000 \$ et 425 000 \$ Ex. : 	Prime annuelle de plus de 425 000 \$ Ex. : 
Ce mode de tarification tient compte des accidents survenus chez l'ensemble des employeurs classés dans la même unité de classification.	C'est un taux de l'unité ajusté, à la hausse ou à la baisse en tenant compte des efforts de l'employeur pour prévenir les accidents et favoriser le retour au travail.	Ce mode de tarification tient compte du coût réel des lésions survenues dans l'entreprise.
Pour faire la promotion de l'assignation temporaire (ATT), il faut utiliser des arguments autres que les arguments financiers.	Utiliser les arguments financiers et autres éléments de discours auprès de l'E.	Utiliser les arguments financiers.
Pleine assurance	La CNESST reconnaît l'expérience en SST	Reflète directement le coût des lésions

NOTE D'INFORMATION

DATE : Le 12 mai 2005 **NUMÉRO :** (2005-05)

DESTINATAIRE(S) : Les répondants en réparation

EXPÉDITEUR : [REDACTED]
Direction de l'indemnisation et de la réadaptation

OBJET : La cessation du versement de l'IRR pendant la période estivale pour les enseignantes bénéficiant d'un retrait préventif

OBJECTIF : Préciser la façon de traiter la cessation temporaire du versement de l'IRR

Contexte :

Dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*, la CSST cesse le versement de l'IRR lorsqu'il y a absence de danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite. Ce qui s'applique entre autres aux enseignantes bénéficiant d'un retrait préventif pendant la période estivale.

Problème :

Actuellement, les enseignantes sont avisées de la cessation temporaire du versement de leurs indemnités pour la période estivale, soit lors de l'acceptation de leur demande au programme PMSD par le biais de la lettre d'admissibilité ou par un contact téléphonique, soit au moment de la cessation.

Procédure :

Afin d'assurer la cohérence dans le traitement de ces dossiers, nous recommandons **de rendre deux décisions distinctes** :

1. Décision lors de l'admissibilité au programme en utilisant la lettre type 02-118 «Admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* ».

La décision devrait mentionner, à titre informatif, que la CSST cessera le versement des indemnités pendant la période estivale en raison de l'absence de danger.

Exemple :

Inscrire après la variable X0611 :

Prenez note que le versement de vos indemnités cessera temporairement pendant la période estivale. En effet, le danger pour lequel le certificat a été délivré n'existe plus pendant cette période.

2. Décision lors de la cessation temporaire du versement de l'IRR à la travailleuse en utilisant la lettre type 02-230 «Cessation de l'IRR/Retrait préventif TE-TA».

La décision devrait être envoyée la première semaine de juin et indiquer la date précise de cessation du versement de l'IRR. Il s'agit de la date du début des vacances scolaires prévues.

Exemple :

Inscrire à la variable X0580, (05) :

En effet, à cette date, les activités de travail avec les élèves cessent pour la période estivale. Ainsi, les circonstances sont telles que le danger pour lequel un certificat avait été délivré n'existe plus.

Deux variables facultatives seront ajoutées aux lettres-types 02-118 et 02-230 dans la semaine du 16 mai.

NOTE D'INFORMATION

DATE : le 16 décembre 2005

NUMÉRO : 2005-17

DESTINATAIRE(S) : Les répondants en réparation

EXPÉDITEUR :

OBJET : *Entrée en vigueur de la Loi sur l'assurance parentale*

OBJECTIF : Informer des modifications apportées à la LSST et la LATMP

PMSD : modification à la date de fin d'IRR

Le 1er janvier 2006 la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP) qui crée le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) entrera en vigueur.

Cette loi modifie le *Programme pour une maternité sans danger* (PMSD). Pour la travailleuse enceinte, la date de fin d'IRR ne sera plus la date d'accouchement. **Dorénavant, les travailleuses dont le paiement de l'IRR débutera à compter du 1er janvier 2006 seront indemnisées jusqu'à la quatrième semaine avant la date prévue d'accouchement inscrite sur le certificat de retrait préventif.** La lettre 02-118 et l'avis de paiement ont été modifiés pour tenir compte de ce changement et les nouvelles versions seront disponibles le 1^{er} janvier.

Cette date de fin d'IRR pourra être modifiée si le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS), gestionnaire du RQAP, nous fournit une autre date que celle prévue au certificat au moins quatre semaines avant la date prévue d'accouchement.

Cependant, si la travailleuse n'est pas admissible au RQAP, elle aura droit à l'IRR jusqu'à la date d'accouchement.

LATMP : modification au calcul de l'IRR

La LAP apporte également des modifications aux articles 62 et 63 de la LATMP. Dorénavant, les cotisations versées au RQAP devront être considérées dans le calcul de l'IRR. La table des indemnités de remplacement du revenu 2006 tient compte de cette nouvelle déduction et de l'ajustement aux cotisations à l'assurance-emploi.

Voici un aperçu des montants de cotisations supplémentaires que les travailleurs auront à payer pour l'année 2006.

Niveau de salaire	Rabais Assurance-emploi	Cotisations RQAP	Écart
20 000 \$	68 \$	83 \$	+15 \$
40 000 \$	133 \$	166 \$	+33\$
57 000 \$ et plus	133 \$	237 \$	+104 \$

L'article 67 de la LATMP a aussi été modifié pour que les prestations reçues du RQAP puissent servir à démontrer un revenu plus élevé, au même titre que les prestations d'assurance emploi.

La revalorisation de l'IRR est fixée à 2,3% pour 2006. Quelques travailleurs dont le revenu annuel atteindrait 39 000\$ à la suite de cette revalorisation pourraient voir leur IRR baisser. Nous avons estimé que très peu de travailleurs seront touchés par cette situation. La très grande majorité des travailleurs dont l'IRR sera revalorisée auront donc une augmentation malgré la nouvelle cotisation.

Les travailleurs et travailleuses accidentés pourront recevoir des prestations du RQAP, cependant ils ne pourront bénéficier simultanément des IRR et des prestations du RQAP. Le RQAP déduira donc toutes les indemnités reçues de la CSST qui est « premier payeur ».

NOTE D'INFORMATION

DATE : Le 7 octobre 2006

NUMÉRO : 2006

DESTINATAIRES : Les répondants en réparation

EXPÉDITEUR :

OBJET : Complément d'informations à la note d'orientation du 11 septembre 2006
«Modalités d'application de la suspension d'une indemnité (article 142)»

OBJECTIF : Informer de la procédure de traitement des absences non motivées aux traitements de physiothérapie et ergothérapie

La note d'orientation du 11 septembre 2006 «*Modalités d'application de la suspension d'une indemnité (article 142)*» a généré plusieurs demandes de précisions quant aux modalités de traitement opérationnel et informatique, notamment pour les journées d'absence non motivées en physiothérapie et ergothérapie.

Une vérification plus poussée à propos du système informatique a permis de déceler un comportement différent selon que des périodes d'IRR sont autorisées ou non dans le futur. En effet, bien que dans la note d'orientation du 11 septembre 2006, on mentionne qu'il ne doit pas y avoir création d'un surpayé, on constate que parfois le traitement des absences en physiothérapie et ergothérapie entraîne la création d'un surpayé en raison du comportement du système. On peut dire qu'informatiquement ou administrativement ce sont des surpayés, mais légalement ce sont des suspensions. C'est pourquoi il est essentiel dans la lettre 02-113 de bien spécifier qu'il s'agit d'une suspension et éviter toute référence à un surpayé.

Voici un portrait du comportement du système informatique lorsqu'une absence non motivée est saisie dans RSGI-PRE et la procédure de traitement à effectuer.

Situation 1

Absences non motivées comprises dans une période d'IRR saisie, mais non encore versée

- Situation :
 - Le 18 octobre 2006 saisie du code N (absence non motivée) dans RSGI-PRE pour les 16 et 17 octobre 2006 à la suite du signalement de deux actions 57 (absence à vérifier) dans ROSD
 - IRR autorisée jusqu'au 27 octobre 2006
 - Chèque d'IRR jusqu'au 12 octobre 2006 déjà émis
- Comportement du système :
 - Le système suspend les journées non motivées et les annule dans RPEP-MPE

- Comme les 2 journées d'absence sont incluses dans une période autorisée mais pas encore versée, le système suspend 2 jours sur le prochain versement d'IRR qui couvrira la période du 13 octobre au 26 octobre 2006
- Procédure de traitement :
 - Informer le travailleur et l'employeur au moyen de la lettre 02-113 à l'effet que 2 jours seront suspendus lors du prochain versement

Situation 2

Absences non motivées comprises dans une période d'IRR déjà versée avec période d'IRR saisie, mais non encore versée

- Situation :
 - Le 18 octobre 2006 saisie du code N (absence non motivée) dans RSGI-PRE pour les 10 et 11 octobre 2006 à la suite du signalement de deux actions 57 (absence à vérifier) dans ROSD
 - IRR autorisée jusqu'au 27 octobre 2006
 - Chèque d'IRR jusqu'au 12 octobre 2006 déjà émis
- Comportement du système :
 - Le système annule dans RPEP-MPE les journées non motivées
 - Comme les 2 journées d'absences sont incluses dans une période déjà versée et qu'il y a de l'IRR autorisée non encore versée, le système annule les 2 journées dans RPEP-MPE.
 - Le lendemain de la saisie des absences non motivées dans RSGI-PRE, soit le 19 octobre 2006, il y a création d'un surpayé au système dans RMRE
- Procédure de traitement :
 - Informer le travailleur et l'employeur au moyen de la lettre 02-113 à l'effet que 2 jours seront suspendus lors du prochain versement
 - Le 19 octobre 2006
 - Traiter l'action 16 (surpayé à traiter)
 - Déclarer le surpayé réel dans RMRE-DSU
 - Prendre une modalité de recouvrement à 100% de type I dans RMRE-IMR afin que le système retienne 2 jours sur le prochain versement

Situation 3

Absences non motivées comprises dans une période d'IRR déjà versée et pas de période d'IRR saisie dans le futur

- Situation :
 - Le 18 octobre saisie du code N (absence non motivée) dans RSGI-PRE pour les 10 et 11 octobre 2006 à la suite du signalement de deux actions 57 (absence à vérifier) dans ROSD
 - IRR autorisée jusqu'au 12 octobre 2006
 - Chèque d'IRR jusqu'au 12 octobre 2006 déjà émis

- Comportement du système :
 - Le système ne suspend pas les journées non motivées, les journées non motivées demeurent inscrites dans RPEP-MPE
 - **Si aucune IRR n'est autorisée pour une période au-delà de celle déjà versée**
 - ces journées ne seront jamais suspendues et le traitement à cet égard est terminé
 - **Si plus tard, de l'IRR est autorisée dans le même événement**
 - il y aura un message d'avertissement A068 «Annulation du 2006-10-10 au 2006-10-10 créera un surpayé IRR/ITT demain si PF10»
 - **Seule la première date d'absence apparaît dans le message d'avertissement.**
 - **Bien que ce message apparaisse, il est faux, car le système ne créera pas de surpayé et il n'annulera pas de journée dans RPEP-MPE.**
- Procédure de traitement :
 - Informer le travailleur et l'employeur au moyen de la lettre 02-113 à l'effet que 2 jours seront suspendus si de l'IRR est à nouveau autorisée dans cet événement
 - **Si plus tard, de l'IRR est autorisée dans le même événement**
 - **Le message d'avertissement à l'effet qu'il y aura annulation et création de surpayé étant faux, l'intervenant doit lui-même suspendre l'IRR pour le même nombre de jours que les absences non motivées.**
 - **Dans la présente situation, 2 jours doivent être suspendus, lors d'une autorisation future de l'IRR**
 - **Retrancher à la période à saisir dans RPEP-MPE le même nombre de jours que le nombre d'absences non motivées, soit 2 dans ce cas-ci.**
 - **Ainsi, si la période d'IRR payable est du 13 octobre au 26 octobre 2006, retrancher 2 jours et saisir la période du 15 octobre 2006 au 26 octobre 2006 dans RPEP-MPE.**

Situation 4

Absences non motivées comprises dans une période d'IRR non saisie

- Situation :
 - Le 18 octobre saisie du code N (absence non motivée) dans RSGI-PRE pour les 16 et 17 octobre 2006 à la suite du signalement de deux actions 57 (absence à vérifier) dans ROSD
 - IRR autorisée jusqu'au 12 octobre 2006
 - Chèque d'IRR jusqu'au 12 octobre 2006 déjà émis
- Comportement du système :
 - **Si aucune IRR n'est autorisée pour une période au-delà de celle déjà versée**
 - Ces journées ne seront jamais suspendues et le traitement à cet égard est terminé
 - **Si plus tard, de l'IRR est autorisée dans le même événement**
 - Le système suspend les journées d'absences non motivées
 - Ces journées seront retranchées dans RPEP-MPE par le système lors de la saisie de la période par l'intervenant

- Procédure de traitement :
 - o Informer le travailleur et l'employeur au moyen de la lettre 02-113 à l'effet que 2 jours seront suspendus si de l'IRR est à nouveau autorisée dans **cet** événement
 - o **Si plus tard, de l'IRR est autorisée dans le même événement**
 - Saisir la période complète à autoriser sans retrancher de journées
 - Dans la présente situation saisir dans RPEP-MPE «du 2006-10-13 au 2006-10-26» et le système inscrit les périodes suivantes «du 2006-10-13 au 2006-10-15 et du 2006-10-18 au 2006-10-26»

Toute la problématique du traitement informatique des absences en physio/ergo est présentement à l'étude afin de trouver une solution et apporter des modifications s'il y a lieu.

Nous évaluons aussi la possibilité de mettre en variable facultative une partie du texte qui est actuellement un texte fixe dans la lettre 02-113 soit : *«Nous pourrions reprendre le versement de l'indemnité dans la mesure où le motif qui en a justifié la X0677 n'existera plus.»*

Note d'information

Indemnisation du courtier immobilier

Contexte

Le 25 avril 2019 est entrée en vigueur l'orientation concernant le nouveau statut du courtier immobilier et du courtier hypothécaire. Cette orientation mentionne, notamment, que la majorité des courtiers immobiliers sont considérés comme des travailleurs autonomes à l'emploi des agences immobilières en vertu de l'article 9 de la LATMP.

Compte tenu des particularités liées au mode de rémunération du courtier immobilier (à la commission, dépenses d'affaires non remboursées par l'employeur, etc.) et de la difficulté d'appliquer l'article 72 de la LATMP, la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation a élaboré une méthode de calcul pour le courtier immobilier. Cette méthode de calcul facilite la détermination du revenu brut annuel d'emploi du courtier immobilier et simplifie la réduction de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) lorsqu'il gagne des revenus d'emploi en période d'IRR.

Le guide de l'IRR a été modifié en conséquence.

Cadre juridique

Article 9 LATMP

« 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 à l'emploi de celle-ci, sauf :

1° s'il exerce ces activités :

- a) simultanément pour plusieurs personnes;
- b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;
- c) 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

2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services. »

Article 72 LATMP

« Le revenu brut d'un travailleur autonome visé dans l'article 9 est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région, sauf si ce travailleur démontre à la Commission qu'il a tiré un revenu brut plus élevé d'un travail visé dans l'article 9 pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité. »

La détermination du revenu brut annuel d'emploi du courtier immobilier

À compter du 1^{er} jour suivant le début de l'incapacité

La CNESST verse, au courtier immobilier, l'IRR dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à la quinzième journée d'incapacité.

Le revenu brut annuel d'emploi du courtier immobilier est établi à partir :

- 1- de la moyenne des commissions gagnées par un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur ou dans la même région chez d'autres employeurs en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, de l'ancienneté, etc. (article 72 LATMP), ou si non applicable;
- 2- du montant des commissions gagnées dans son emploi de courtier immobilier chez son employeur au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.

Par la nature de son travail, le courtier immobilier a des dépenses d'affaires non remboursées par l'agence immobilière. La CNESST doit déduire les dépenses d'affaires du courtier immobilier équivalant à 33,33 % des commissions gagnées au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité. Ce pourcentage correspond à celui utilisé pour calculer la cotisation des agences immobilières.

En résumé, le revenu brut annuel du courtier immobilier est établi de la façon suivante :

- Revenu brut d'un travailleur de même catégorie, ou si non applicable;
- Commissions gagnées au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité moins les dépenses d'affaires (33,33 %).

Le courtier immobilier peut démontrer qu'il a tiré, pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité, un revenu brut plus élevé de ses activités de travail à titre de travailleur autonome considéré comme travailleur (article 9 LATMP).

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

Exemples

1- Éric est courtier immobilier depuis deux ans pour une agence immobilière lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Afin d'établir son revenu brut annuel d'emploi, l'agence immobilière n'est pas en mesure de fournir un comparable avec d'autres courtiers, l'agence indique donc le montant des commissions gagnées au cours des 12 derniers mois, soit 50 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est 33 335 \$ (commissions 50 000 \$ - dépenses d'affaires 16 665 \$ (33,33 %)).

2- Martin est un courtier immobilier depuis six mois pour une agence immobilière lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Afin d'établir son revenu brut annuel, l'agence immobilière n'est pas en mesure de fournir un comparable avec les autres courtiers immobiliers, l'agence indique donc le montant des commissions gagnées depuis son embauche, soit 4 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est 2 666,80 \$ (commissions 4 000 \$ - dépenses d'affaires 1 333,20 \$ (33,33 %)). Étant donné que ce revenu brut annuel d'emploi est inférieur au salaire minimum, c'est le salaire minimum en vigueur qui s'applique en vertu de l'article 65 de la LATMP.

Le revenu d'emploi gagné par le courtier immobilier en période d'IRR

La CNESST réduit de l'IRR le revenu d'emploi gagné par le courtier immobilier en période d'IRR (ex. : retour progressif). Ce revenu d'emploi se calcule de la façon suivante :

- Si le courtier gagne plus d'une commission, appliquer le même calcul pour chaque commission gagnée;
- Obtenir le montant de la commission gagnée et la date à laquelle l'acte de vente a été notarié;
- Soustraire les dépenses d'affaires du courtier immobilier (33,33 % des commissions);
- Ce montant devient un revenu brut annuel pour la durée d'une année à compter de la date de l'acte de vente notarié;
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date de l'acte de vente notarié dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel d'emploi avec le code NE (nouvel emploi) à compter de la date de l'acte de vente notarié;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période pour le NE.

Exemples

1-Sébastien est un courtier immobilier qui subit une lésion professionnelle le 2 juillet 2019 lui donnant droit à une IRR. En cours de versement d'IRR, Sébastien reçoit une commission de 6 400 \$ pour la vente d'une maison dont l'acte de vente est notarié et daté du 15 octobre 2019. La CNESST réduit de l'IRR le revenu d'emploi gagné par Sébastien de la façon suivante :

- $6\,400 \$ \times 33,33 \% = 2\,133,12 \$$;
- $6\,400 \$ - 2\,133,12 \$ = 4\,266,88 \$$;
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date du 15 octobre 2019 dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 4 266,88 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 15 octobre 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 14 octobre 2020.

Date de l'acte de vente notarié	Montant de la commission lié à la vente		Dépenses d'affaires		Revenu brut annuel d'emploi	Période d'application du revenu brut d'emploi
15 octobre 2019	6 400 \$	-	2 133,12 \$ (33,33 %)	=	4 266,88 \$	15 octobre 2019 au 14 octobre 2020

2- Valérie est une courtière immobilière qui subit une lésion professionnelle le 15 juillet 2019 lui donnant droit à une IRR. En cours de versement d'IRR, Valérie reçoit une commission de 5 000 \$ pour la vente d'une maison dont l'acte de vente est notarié et daté du 4 août 2019. Quelques jours plus tard, Valérie reçoit une autre commission de 8 500 \$ pour la vente d'un immeuble dont l'acte de vente est notarié et daté du 8 août 2019. La CNESST réduit de l'IRR le revenu gagné par Valérie de la façon suivante :

Pour la vente du 4 août 2019

- $5\,000 \$ \times 33,33 \% = 1\,666,50 \$$
- $5\,000 \$ - 1\,666,50 \$ = 3\,333,50 \$$
- Dans RGRI-MBP, inscrire la date du 4 août 2019 dans le champ « date d'occupation d'un nouvel emploi »;
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 3 333,50 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 4 août 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 3 août 2020.

Pour la vente du 8 août 2019

- $8\,500 \$ \times 33,33 \% = 2\,833,05 \$$
- $8\,500 \$ - 2\,833,05 \$ = 5\,666,95 \$$
- Dans RGRI-MDR, inscrire le revenu brut annuel de 5 666,95 \$ avec le code de période A (pour annuel) en nouvel emploi (NE) à compter du 8 août 2019;
- Compte tenu qu'il n'est pas possible d'inscrire une date de fin d'application de plus de 30 jours avec un code NE, inscrire à l'outil de suivi un rappel pour inscrire la date de fin de période du 7 août 2020.

Date de l'acte de vente notarié	Montant de la commission lié à la vente		Dépenses d'affaires		Revenu brut annuel d'emploi	Période d'application du revenu brut d'emploi
4 août 2019	5 000 \$	-	1 666,50 \$ (33,33 %)	=	3 333,50 \$	4 août 2019 au 3 août 2020
8 août 2019	8 500 \$	-	2 833,05 \$ (33,33 %)	=	5 666,95 \$	8 août 2019 au 7 août 2020

Date d'entrée en vigueur

Ces nouveautés s'appliquent à compter du 18 décembre 2019.

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 22 juillet 2010

Objet : La détermination du revenu brut du travailleur à contrat à durée déterminée de moins d'un an qui a reçu des indemnités pendant les 12 mois précédant son incapacité.

Contexte

Le 1^{er} novembre 2008 entrait en vigueur l'orientation sur la détermination du revenu brut servant au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) du travailleur dont le contrat de travail est d'une durée déterminée de moins d'un an¹. La Commission avait alors adopté l'orientation à l'effet de ne plus annualiser systématiquement le revenu brut de ce travailleur.

Cette orientation précisait que le revenu brut à retenir dans un tel cas est celui prévu à l'article 67 de la LATMP, soit le revenu brut prévu par le contrat de travail ou le revenu brut gagné dans le même genre d'emploi au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité s'il est supérieur à ce dernier ou encore le salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité, en vertu de l'article 65 de la LATMP. Dans le cas où cette méthode de calcul ne correspond pas à la réalité du travailleur et s'avère inéquitable pour lui, il est possible d'appliquer l'article 75 de la LATMP qui permet de déterminer le revenu brut d'une manière autre que le prévoit l'article 67 et ainsi retenir le revenu brut tiré de **tout** emploi au cours des 12 mois précédant l'incapacité.

Cette orientation est toujours en vigueur. Toutefois, après analyse de la jurisprudence, il s'avère nécessaire d'apporter une précision dans les cas où le travailleur ne peut démontrer des revenus qui reflètent sa réalité de travail pour la période des 12 mois précédant le début de son incapacité en raison d'une autre lésion professionnelle ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme, à un acte criminel ou à un accident de la route.

Par ailleurs, dans le cas où le travailleur est en incapacité en raison d'une maladie et qu'il reçoit des prestations d'assurance salaire, une précision doit aussi être apportée à cette situation.

Précision de l'orientation

Lorsque le travailleur est incapable de démontrer des revenus pour la période des 12 mois précédant le début de son incapacité puisqu'il recevait des indemnités en raison d'une autre lésion professionnelle ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme, à un acte criminel, à un accident de la route ou à une absence pour une maladie avec versement de prestations d'assurance salaire, il peut faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé en présentant une confirmation verbale ou écrite de l'employeur à l'effet qu'il aurait travaillé durant cette période. Son revenu brut comprend le total :

¹ Le revenu brut du travailleur dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an (article 67 LATMP)
Note d'orientation du 2008-10-01

- du revenu brut tiré de tout emploi (article 75 de la LATMP) ;
- des revenus prévus par l'article 67 (2) de la LATMP tels que bonis, pourboires, prestations d'assurance-emploi, etc. s'il y a lieu ;
- du **revenu brut de travail perdu** en raison d'une autre lésion professionnelle ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme, à un acte criminel, à un accident de la route ou à une absence pour une maladie avec versement de prestations d'assurance salaire (article 75 de la LATMP).

Il s'agit des seules situations où la CSST peut retenir le revenu brut de travail perdu au cours des 12 mois précédant l'incapacité.

Exemple

Un couvreur travaille depuis cinq ans pour le même employeur. Son contrat de travail est du 15 avril au 15 décembre et il reçoit des prestations d'assurance-emploi pour les mois de décembre à avril. Il se blesse le 10 mai 2010.

Pour faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pour la période des 12 mois précédant le début de son incapacité, il mentionne qu'il a été en incapacité de travailler du 3 septembre 2009 au 15 octobre 2009 à la suite d'un accident de la route. L'employeur nous confirme que n'eût été de cet accident, le travailleur aurait travaillé durant cette période. Le revenu brut retenu est le total :

- du revenu brut tiré de tout emploi pour les périodes où il a travaillé entre le 10 mai 2009 et le 2 septembre 2009 et du 16 octobre 2009 au 15 décembre 2009;
- du **revenu brut de travail perdu** en raison de l'accident d'automobile pour la période du 3 septembre 2009 au 15 octobre 2009;
- des prestations d'assurance-emploi reçues du 16 décembre 2009 au 14 avril 2010 ;
- du revenu brut tiré de tout emploi pour les périodes où il a travaillé entre le 15 avril 2010 et le 10 mai 2010.

Entrée en vigueur

Cette orientation s'applique pour les événements survenant à compter du **15 juillet 2010**, sans effet rétroactif.

Note d'orientation

Indemnisation de la ressource de type familial (RTF) ou de la ressource intermédiaire (RI) qui subit une lésion professionnelle

Contexte

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le traitement des réclamations pour lésion professionnelle des ressources de type familial et des ressources intermédiaires doit respecter les règles applicables au statut de travailleur autonome c'est-à-dire que pour être admissibles aux prestations en vertu de la LATMP, ces personnes doivent s'inscrire auprès de la CSST.

En juillet 2013, la Direction de l'indemnisation et de la réadaptation (DIR) envoyait une note d'information aux répondants en réparation. Cette note demandait aux intervenants de contacter la DIR lors de la réception de toutes les réclamations des RTF et des RI (lésion professionnelle et retrait préventif) afin d'assurer l'uniformité du traitement des réclamations.

À l'heure actuelle, la position de la CSST sur le versement de l'IRR alors que la RTF ou la RI reçoit toujours ses rétributions n'est pas précisée. La politique 2.02 *Calcul de l'IRR* mentionne que c'est à compter du premier jour suivant le début de l'incapacité que la CSST verse l'IRR. Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la personne est inscrite à la CSST au moment où se manifeste la lésion. Dans ce contexte, certaines régions versent des IRR à la RTF ou à la RI alors que celle-ci reçoit toujours des rétributions. Pourtant, la ressource n'a pas de perte de revenu.

Nouvelle orientation

Confirmation du statut de la ressource de type familial ou de la ressource intermédiaire

Pour s'assurer que la ressource de type familiale ou la ressource intermédiaire est un travailleur au sens de la LATMP, la CSST exige, lors du dépôt d'une réclamation, le *Relevé de paiement* émis par l'établissement public duquel relève la ressource. Sur le relevé, la case portant sur le régime de représentation doit indiquer LRR (*Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente les concernant*). De plus, le relevé remis à la CSST doit correspondre à la période où la lésion professionnelle survient.

Droit à l'IRR

La RTF ou la RI qui subit une lésion professionnelle et qui devient incapable d'exercer son emploi a droit à l'IRR. En revanche, si elle reçoit toujours des rétributions, aucune IRR ne doit lui être versée.

Exception

Il est possible que la RTF ou RI choisisse d'engager une personne pour se faire remplacer. Lorsque cette situation survient, afin de déterminer le montant de l'IRR à laquelle la ressource pourrait avoir droit, celle-ci doit :

- Fournir le ou les *Relevé(s) de paiement* couvrant les périodes où elle est incapable d'exercer son emploi et qu'elle engage une personne pour la remplacer. Ce *Relevé de paiement* est émis par un établissement public et envoyé à la ressource mensuellement. Il indique, entre autres les revenus de la ressource;

et

- Fournir les dépenses salariales résultant de l'engagement d'une personne pour la même période;
 - Afin de démontrer les dépenses salariales engagées par la ressource pour se faire remplacer, celle-ci doit présenter à la CSST le (s) bulletin (s) de paie qu'elle complète et qu'elle remet à son employé (e).

La Commission des normes du travail édicte que ce document doit comprendre les sections suivantes :

- identification, qui comprend des zones pour le nom de l'employé, l'identification de l'emploi, le nom de l'employeur, la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- salaire, qui comprend les différentes indemnités, les primes, les bonis et les allocations;
- déductions;

et

- S'inscrire comme employeur auprès de la CSST.

Calcul de l'IRR

Le revenu brut est égal au montant de la protection personnelle pour laquelle la RTF ou la RI est inscrite à la CSST au moment où se manifeste la lésion professionnelle.

Étant donné que la ressource reçoit le *Relevé de paiement* mensuellement, le calcul de l'IRR s'effectue sur cette même période de référence.

L'IRR versée est égale à l'IRR (découlant de la protection personnelle) moins les revenus à déduire en vertu de l'article 52 LATMP (ce qui correspond à la rétribution nette¹ moins les dépenses salariales engagées par la ressource pour son remplacement). L'IRR versée peut varier selon la durée et la fréquence du remplacement de la ressource.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

IRR – Revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = IRR versée

¹ Ce montant apparaît sur le *Relevé de paiement*.

Exemple

Une ressource intermédiaire subit une lésion professionnelle le 28 février 2015. Elle est célibataire sans personne à charge et a une protection personnelle de 60 000 \$. Le montant mensuel de la rétribution nette est de 5 000 \$. La ressource est incapable d'exercer son emploi à compter du 1^{er} mars 2015, mais garde toujours chez elle les usagers. Elle engage une personne pour la remplacer du 1^{er} au 31 mars 2015 qui lui coûte 3 000 \$. La ressource fournit à la CSST le Relevé de paiement, les bulletins de paie de la personne engagée et s'est inscrite comme employeur auprès de la CSST.

Rétribution nette – dépenses salariales engagées par la ressource = revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP

$$5\,000 \$ - 3\,000 \$ = 2\,000 \$$$

Indemnité de remplacement du revenu journalière X le nombre de jours en mars
D'une protection personnelle du montant de 60 000 \$ résulte une indemnité de remplacement du revenu journalière de 103,75 \$.

$$103,75 \$ \times 31 \text{ jours} = 3\,216,25 \$$$

Indemnité de remplacement du revenu – revenu à déduire en vertu de l'article 52 de la LATMP = Indemnité de remplacement du revenu versée

$$3\,216,25 \$ - 2\,000 \$ = 1\,216,25 \$$$

La ressource intermédiaire a donc droit au versement de l'IRR de 1 216,25 \$ pour la période du 1^{er} au 31 mars 2015.

Principales nouveautés

En conséquence, les politiques suivantes ont été modifiées :

- [Politique 1.04 – Les personnes admissibles](#), sections 2.4 et 2.5;
- [Politique 2.01 – Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#), sections 2.1.3 et 5.1 et ajout de la section 5.6;
- [Politique 2.02 – Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu](#), sections 1.3.2 et 2.16.

De plus, le Guide de l'IRR a été corrigé.

Date d'application

Cette orientation s'applique à tous les dossiers en traitement. En conséquence, certaines décisions devront être reconsidérées. Nous vous rappelons que les règles entourant la reconsidération doivent appliquer avec rigueur.

Prenez note que cette orientation ne s'applique pas au programme Pour une maternité sans danger (PMSD) étant donné que le règlement pris en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective* les concernant n'est pas encore en vigueur.

Note d'orientation

La détermination du revenu brut annuel au moment de la révision de l'IRR réduite

Contexte

Dans son rapport du printemps 2015, le Vérificateur général du Québec indique :
« La CSST ne dispose pas d'un mécanisme standardisé de révision des indemnités réduites lui permettant d'évaluer avec justesse la situation du travailleur. En conséquence, des disparités ont été constatées dans les façons de faire. »

Afin de répondre aux recommandations du Vérificateur général du Québec, l'orientation concernant la détermination du revenu brut annuel lors de la révision de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) réduite a été modifiée.

Cadre juridique

Article 54 LATMP

« Deux ans après la date où un travailleur est devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable, la Commission révisé son indemnité de remplacement du revenu si elle constate que le revenu brut annuel que le travailleur tire de l'emploi qu'il occupe est supérieur à celui, revalorisé, qu'elle a évalué en vertu du premier alinéa de l'article 50.

Lorsqu'elle effectue cette révision, la Commission réduit l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur à un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit s'il n'était pas devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable et le revenu net retenu qu'il tire de l'emploi qu'il occupe. »

Article 55 LATMP

« Trois ans après la date de cette révision et à tous les cinq ans par la suite, la Commission révisé, à la même condition et de la même façon, l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur jusqu'à ce que ce travailleur tire de l'emploi qu'il occupe un revenu brut annuel égal ou supérieur à celui qui sert de base, à la date de la révision, au calcul de son indemnité de remplacement du revenu ou jusqu'à son soixante-cinquième anniversaire de naissance, selon la première échéance. »

Orientation actuelle

Actuellement, au moment de la révision de l'IRR réduite, la CNESST détermine le revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi en fonction de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière selon la méthode de calcul prévue aux articles 67 à 82 LATMP. Ces articles servent à déterminer un revenu brut d'emploi à des fins de calcul de l'IRR, ce qui ne représente pas nécessairement la réalité du travailleur.

Nouvelle orientation

Dorénavant, au moment de la révision de l'IRR réduite, la CNESST détermine le revenu brut annuel du travailleur ayant un lien d'emploi en considérant le plus possible la situation réelle du travailleur, tel que recommandé par le Vérificateur général du Québec, et non selon la méthode de calcul prévue aux articles 67 à 82 LATMP. En conséquence,

le revenu brut annuel à considérer diffère selon la situation d'emploi du travailleur et se rapproche ainsi du revenu d'emploi que le travailleur gagne réellement.

Voir le tableau en annexe pour plus de précisions.

En ce qui concerne le travailleur sans lien d'emploi au moment de la révision de l'IRR réduite, il n'y a pas de modification à l'orientation actuelle. C'est-à-dire que la CNESST ne modifie pas le montant de l'IRR réduite que reçoit le travailleur lorsque celui-ci n'a pas de revenu d'emploi.

La lettre 08-232 – Demande de renseignements pour la révision de l'IRR réduite

La lettre type 08-232 comprenant un formulaire à remplir et des documents à joindre par le travailleur a été modifiée en conséquence. Cette lettre continuera d'être envoyée automatiquement au travailleur quelques semaines avant la date prévue de la révision de l'IRR réduite.

La révision de l'IRR réduite alors que le travailleur reçoit déjà une IRR

Une précision est apportée concernant la révision de l'IRR réduite alors que le travailleur reçoit déjà une IRR en raison d'une autre lésion professionnelle. Dorénavant, la CNESST procède à la révision de l'IRR réduite à la date prévue et rend la décision en conséquence malgré la nouvelle lésion professionnelle.

Nouveauté dans le Guide de l'IRR

Une nouvelle section sur la révision de l'IRR réduite a été créée dans le Guide de l'IRR.

Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique à compter du 25 septembre 2017.

La politique 2.03.1 – *La réduction et la révision de l'indemnité de remplacement du revenu* ainsi que les documents de références ont été modifiés en conséquence.

Annexe
La détermination du revenu brut annuel au moment de la révision de l'IRR réduite

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
Travailleur à plein temps	Le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.	- Le contrat de travail ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire et le nombre d'heures travaillées par semaine ; et, - si applicable, une confirmation écrite de la valeur d'une voiture ou d'un logement fourni par l'employeur si celle-ci n'apparaît pas sur le contrat de travail ; ou les trois bulletins de paie suivants : - le dernier bulletin de paie ; - le dernier bulletin de paie de l'année précédant l'année en cours ; - le bulletin de paie de la même période l'année dernière.
Travailleur à temps partiel		
Travailleur à contrat à durée déterminée	Le contrat de travail incluant les bonis, les primes, les pourboires et les commissions.	Le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée du contrat de travail. * Les bulletins de paie au cours des 12 derniers mois peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée du contrat de travail.
	Si un contrat à durée déterminée de moins d'un an est offert de façon répétitive année après année et dont la révision est effectuée durant le contrat de travail : le cumul des revenus d'emploi et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail.	- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail ; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail ; et - une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin du contrat de travail.
	Si un contrat à durée déterminée de moins d'un an est offert de façon répétitive année après année et dont la révision est effectuée entre deux contrats de travail : le cumul des revenus d'emploi et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au	- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois ; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois ; et

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
	cours des 12 mois précédant la date prévue de la révision.	une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur saisonnier	Révision effectuée durant la saison de travail : le cumul des revenus du contrat de travail et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail.	- Le contrat de travail* ou une confirmation écrite de l'employeur indiquant le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine et la durée de la saison ; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail ; et - une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 mois précédant la fin de la saison de travail. * Les bulletins de paie de la saison de travail peuvent remplacer le contrat de travail sauf pour l'information concernant la durée de la saison.
	Révision effectuée à l'extérieur de la saison de travail : le cumul des revenus du contrat de travail et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la date prévue de la révision.	- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur sur appel	le cumul des revenus d'emploi et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la date prévue de la révision.	- Les bulletins de paie de tous les emplois occupés au cours des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par le Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.

Situation d'emploi du travailleur	Revenu brut annuel à considérer	Documents pouvant servir à la détermination du revenu brut annuel
Travailleur autonome	Le cumul des revenus d'emploi (les revenus d'affaires moins les dépenses d'affaires) et des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale au cours des 12 mois précédant la date prévue de la révision.	- Un état financier détaillé signé par un comptable qui couvre la période des 12 derniers mois; et - l'avis de cotisation provincial de la dernière année; et - une preuve des sommes versées par l'assurance-emploi si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois; et - une preuve des sommes versées par le Régime de l'assurance parentale du Québec (RQAP) si des prestations ont été versées au cours des 12 derniers mois.
Travailleur occupant plus d'un emploi	Le cumul des revenus d'emploi en fonction de chaque situation d'emploi.	Les documents pour chaque situation d'emploi concernée.
Travailleur sans emploi, mais avec un lien d'emploi C'est-à-dire un travailleur dont le contrat de travail est toujours existant bien qu'il soit en arrêt de travail temporaire à la suite : - d'une maladie; - d'une grève ou d'un lock-out; - d'une mise à pied temporaire; - d'un congé sabbatique; - d'un accident de la route; - d'un congé parental; - etc.	Le contrat de travail auquel le travailleur est lié selon sa situation d'emploi.	- Une preuve démontrant le lien d'emploi (exemple : un formulaire attestant la période d'un congé sabbatique); et - les documents pour chaque situation d'emploi concernée.
Travailleur sans lien d'emploi	Aucun	- Une confirmation écrite de l'organisme qui verse une compensation financière; ou - une déclaration faite sous serment auprès d'un commissaire à l'assermentation indiquant que le travailleur ne reçoit pas de revenu d'emploi.

Note d'orientation

Le revenu brut du travailleur sur appel

Cadre juridique

La détermination du revenu brut du travailleur saisonnier ou du travailleur sur appel est prévue à l'article 68 de la LATMP :

« Le revenu brut d'un travailleur saisonnier ou d'un travailleur sur appel est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région, sauf si ce travailleur démontre à la Commission qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi qu'il a exercé pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Le deuxième alinéa de l'article 67 s'applique aux fins d'établir un revenu brut plus élevé. »

Contexte

Depuis plusieurs années, la détermination du revenu brut du travailleur sur appel est problématique compte tenu qu'il est difficile de prévoir les prestations de travail futures d'un travailleur sur appel. Par ailleurs, plusieurs employeurs affirment être incapables de fournir le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. Conséquemment, la CSST a décidé d'actualiser sa politique concernant le travailleur sur appel afin de se rapprocher de la situation réelle du travailleur et de faciliter la détermination du revenu pour l'employeur.

En ce qui concerne le travailleur saisonnier, aucun changement ne sera apporté à la politique. En effet, contrairement au travailleur sur appel, l'employeur du travailleur saisonnier est généralement en mesure de fournir la date de début et de fin en lien avec l'activité saisonnière de son entreprise. Par conséquent, l'actualisation de la politique ne s'adresse pas au travailleur saisonnier.

Nouvelle orientation concernant le revenu brut du travailleur sur appel

Dorénavant, le revenu brut du travailleur sur appel s'établit en fonction de la séquence suivante :

- le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable chez son employeur en tenant compte notamment de l'expérience, des qualifications professionnelles et de l'ancienneté; ou si non applicable,
- le revenu brut prévu par une convention collective lorsque celle-ci prévoit des dispositions spécifiques pour le travailleur sur appel qui subit une lésion professionnelle (incluant le programme Pour une maternité sans danger) pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la LATMP; ou si non applicable,
- le revenu brut du travailleur gagné dans son emploi chez son employeur au cours des 12 mois précédant le début de son incapacité.

Le travailleur sur appel peut démontrer, à la satisfaction de la CSST, un revenu brut plus élevé de tout emploi pour les 12 mois précédant le début de son incapacité.

Rappelons que le revenu hebdomadaire du travailleur sur appel ne doit pas être annualisé (ex. : moyenne des heures par semaine X taux horaire X 52.14 semaines).

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

En résumé, pour le travailleur sur appel, la CSST accorde à un employeur incapable de fournir le revenu brut d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable la possibilité de déterminer le revenu brut en fonction de sa convention collective ou si non applicable, du revenu brut du travailleur gagné dans son emploi au cours des 12 derniers mois.

Exemples

- Une travailleuse est éducatrice sur appel depuis trois mois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 20 \$. Chez l'employeur, une éducatrice sur appel ayant la même expérience, les mêmes qualifications professionnelles et la même ancienneté travaille en moyenne 1 250 heures par année. Le revenu brut à retenir est donc de 25 000 \$ (20 \$ X 1 250 heures).
- Une travailleuse est préposée aux bénéficiaires sur appel depuis quatre mois lorsqu'elle subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 15 \$. L'employeur est incapable de fournir le revenu d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. Toutefois, chez l'employeur la convention collective prévoit qu'un travailleur sur appel qui subit une lésion professionnelle a un revenu équivalent à la moyenne des heures effectuées, soit 1 500 heures. Le revenu brut à retenir est donc de 22 500 \$ (15 \$ X 1 500 heures).
- Un travailleur est officier de navigation sur appel depuis six mois lorsqu'il subit une lésion professionnelle. Son salaire horaire est de 30 \$ et, depuis sa date d'embauche, il a accumulé des gains de 11 700 \$. L'employeur n'est pas en mesure de fournir le revenu d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. De plus, il n'y a pas de convention collective qui régit les conditions de travail. Le revenu brut est donc de 11 700 \$. Compte tenu que ce salaire est inférieur au salaire minimum annuel, c'est ce dernier qui s'applique en vertu de l'article 65 LATMP.

En conséquence, la section 2.6 de la [politique 2.02 – Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu](#) et le [guide de l'IRR](#) ont été modifiés.

Uniformisation avec la détermination du revenu brut pour le travailleur à la fois à temps partiel et sur appel

La détermination du revenu brut du travailleur à la fois à temps partiel et sur appel a été modifiée afin de s'uniformiser avec le travailleur sur appel. Conséquemment, la portion de prestation de travail sur appel doit être établie tel que le prévoit la nouvelle orientation sur le revenu brut du travailleur sur appel. La portion de travail à temps partiel n'a pas été modifiée.

En conséquence, la section 2.7 de la [politique 2.02 – Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu](#) et le [guide de l'IRR](#) ont été modifiés.

Date d'application

Cette nouvelle orientation s'applique à compter du 16 janvier 2015.

Note d'orientation

Le versement de l'indemnité de remplacement du revenu pour les étudiants

Contexte

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) offre une couverture à deux types d'étudiants, soit celui en stage non rémunéré qui subit une lésion professionnelle dans le cadre de son stage, et celui qui subit une lésion professionnelle alors qu'il occupe un emploi tout en poursuivant des études à plein temps (travailleur-étudiant).

En 2001, la CNESST (CSST à l'époque) interprète certaines dispositions législatives spécifiques aux étudiants en matière d'indemnité de remplacement du revenu (IRR) en considérant que la rentrée scolaire influence le début ou l'arrêt des versements d'IRR. À ce moment, la CNESST considère que l'occupation première de l'étudiant est d'étudier.

Cette façon d'interpréter les dispositions législatives spécifiques aux étudiants diffère de l'interprétation des dispositions pour les autres travailleurs. En effet, à titre d'exemple, un travailleur sans emploi, un bénévole, un travailleur sur appel et même un travailleur à temps partiel peuvent continuer de recevoir de l'IRR tout en étant de retour en emploi.

Orientation actuelle

Stagiaire non rémunéré :

La CNESST cesse de verser l'IRR au stagiaire non rémunéré qui retourne aux études à plein temps.

La CNESST peut reprendre le versement d'IRR :

- lorsqu'un nouvel arrêt d'étude est lié à la lésion professionnelle; ou
- à partir du moment où en raison de sa lésion, il est incapable d'exercer un emploi relié à l'achèvement de ses études.

Travailleur-étudiant :

La CNESST cesse de verser l'IRR au travailleur-étudiant qui :

- retourne à son emploi durant la période de congé scolaire; ou
- retourne aux études à plein temps et qui n'occupe habituellement pas un autre emploi parallèlement à ses études; ou
- retourne aux études à plein temps et qui réintègre l'emploi rémunéré qu'il occupe durant la période scolaire ou un autre emploi que celui occupé parallèlement à ses études.

La CNESST peut reprendre le versement de l'IRR qui a cessé :

- lors du prochain congé scolaire s'il démontre qu'il aurait probablement occupé un emploi n'eût été sa lésion; ou
- à compter de la date prévue de retour aux études s'il n'est pas en mesure de reprendre ses études; ou
- lorsqu'un nouvel arrêt de travail ou d'étude est lié à la lésion professionnelle.

La CNESST déduit de l'IRR le revenu du travailleur-étudiant qui réintègre l'emploi qu'il occupe durant la période scolaire ou qui intègre un nouvel emploi, mais qui n'a pas repris ses études.

Nouvelle orientation

Comme auparavant, lorsqu'un étudiant en stage non rémunéré subit une lésion professionnelle dans le cadre de son stage ou lorsqu'un travailleur-étudiant subit une lésion professionnelle au cours d'un emploi, il demeure présumé incapable de reprendre son emploi tant que la lésion n'est pas consolidée.

Dorénavant, pour le stagiaire et pour le travailleur-étudiant :

1. la CNESST poursuit le versement de l'IRR tant que l'étudiant a droit à l'IRR.

Ainsi, le versement de l'IRR se poursuit pour :

- l'étudiant en stage non rémunéré, même s'il a repris ses études à temps plein;
 - le travailleur-étudiant qui retourne à l'emploi occupé au moment de la survenance de la lésion professionnelle, et ce, même s'il a repris ses études à temps plein;
 - le travailleur-étudiant dont le contrat de travail détenu au moment de la survenance de la lésion professionnelle est échu, même s'il a repris ses études à temps plein. Le travailleur-étudiant n'a plus à démontrer qu'il aurait continué d'occuper l'emploi qu'il occupe généralement en parallèle à ses études, ou tout autre emploi pendant la période scolaire.
2. la CNESST déduit de l'IRR les revenus d'emploi gagnés par l'étudiant en cours d'IRR.
 3. une fin de période de vacances ne met plus fin au droit à l'IRR et n'en empêche pas son versement.

Le droit à l'IRR se poursuit tant qu'une des conditions prévues à l'article 57 de la LATMP n'est pas rencontrée.

APPLICATION DE LA NOUVELLE ORIENTATION

Cette orientation s'applique à tous les dossiers à compter du 29 janvier 2019.

La politique 2.01 - *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu* ainsi que les documents de références ont été mises à jour en conséquence.

Note d'orientation

Le versement de l'indemnité de remplacement du revenu à la date de capacité de travail

OBJECTIF

Informar de la nouvelle orientation de la CNESST d'accorder le versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) pour la journée de capacité de travail.

CONTEXTE

Le 20 avril 2015 entrain en vigueur l'orientation concernant la fin du droit à l'assistance médicale selon laquelle le travailleur a droit à l'assistance médicale jusqu'à la date de fin de ce droit inclusivement.

À pareille date entrain en vigueur une autre orientation sur la décision de capacité et de fin du droit à l'IRR lorsque la lésion professionnelle n'entraîne aucune limitation fonctionnelle, selon laquelle la date de capacité et de fin du droit à l'IRR correspond à la date où le travailleur est informé de sa capacité à exercer son emploi.

Le système informatique ne permet pas de verser de l'IRR pour la journée de la décision de capacité. Ainsi, pour contourner le problème, des pratiques différentes ont été observées.

La CNESST a donc décidé d'actualiser sa politique concernant le droit à l'IRR afin d'assurer une cohérence avec la fin du droit à l'assistance médicale et de modifier le système informatique en conséquence.

NOUVELLE ORIENTATION

Le versement de l'IRR peut maintenant s'effectuer pour la journée de capacité de travail. Cette nouvelle orientation s'applique d'une part, lorsque le travailleur est capable d'exercer son emploi et d'autre part, lorsque le travailleur est capable d'exercer un emploi convenable disponible sans IRR réduite.

Par ailleurs, lorsque le travailleur a droit à l'IRR en vertu des articles 48 ou 49 de la LATMP, la période de recherche d'emploi débute à la journée de capacité.

De même, lorsque l'emploi convenable est disponible et que le travailleur a droit à l'IRR réduite, la réduction de l'IRR s'effectue à la journée de capacité.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette orientation s'applique à compter du 2 mai 2016.

Le système informatique a été modifié en conséquence et les publications de la DIR (Recueil des politiques, Banque de connaissances, etc.) et les lettres types touchées par cette orientation (02-106, 03-137, 08-221, 08-222, 08-224 et 09-303) ont été mises à jour ou annulées.

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 15 octobre 2010

Objet : Programme PMSD : Paiement par l'employeur des cinq premiers jours ouvrables (art. 36 LSST)

Objectif

Modifier l'orientation concernant le paiement par l'employeur des cinq premiers jours ouvrables lors d'un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite afin que l'interprétation de «jours ouvrables» soit liée aux jours où l'établissement est en activité.

Cadre juridique

L'article 36 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) stipule :

« Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire régulier [...].
À la fin de cette période, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi [...] ».

Orientation actuelle

Actuellement, l'interprétation de « jours ouvrables » de l'article 36 de la LSST est liée aux jours où la travailleuse fournit une prestation de travail à l'intérieur d'une période de sept jours civils, jusqu'à concurrence de 5 jours.

L'employeur doit verser à la travailleuse son salaire régulier jusqu'à concurrence de 5 jours compris dans les 7 premiers jours civils suivant sa cessation de travail. La période des 14 jours payés par l'employeur débute toujours au 8^e jour civil et le versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) commence à compter du 22^e jour civil suivant la cessation de travail.

Contexte

À la suite de contestations, la CLP a rendu des décisions dans lesquelles son interprétation de «jours ouvrables» diffère de celle de la CSST. De plus, un avis de la

Direction des affaires juridiques confirme également que l'orientation actuelle n'est pas conforme à l'esprit de l'article 36 de la LSST.

Modification de l'orientation

Le paiement par l'employeur des 5 premiers jours ouvrables tient compte des jours où l'établissement est en activité sur une base hebdomadaire. On entend par activité de l'établissement, les activités principales de celui-ci.

L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) définit la notion d'établissement ainsi :

« l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisé sous l'autorité d'une même personne [...] ».

Exemple : Le marché d'alimentation XYZ inc. est une entité légale. Cet employeur possède quatre succursales. Chacune de ses succursales est un établissement distinct.

Modifications aux formulaires et aux publications

Ce changement d'orientation entraîne des modifications aux documents suivants :

- *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (DRP) ;
- Guide PMSD;
- Recueil des politiques;
- Questions/réponses de la Banque de connaissances;
- Brochure.

De plus, nous avons officialisé le formulaire *Soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite* qui est disponible uniquement sur le site web de la CSST : www.csst.qc.ca.

Entrée en vigueur

Cette nouvelle orientation s'applique pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite qui survient à compter du **18 octobre 2010**, sans effet rétroactif.

Modalités d'application

Cette nouvelle façon de déterminer le paiement des 5 premiers jours par l'employeur implique que la période obligatoire pourra débuter à la 6^e, 7^e ou 8^e journée et le versement de l'IRR à la travailleuse à compter de la 20^e, 21^e ou 22^e journée en fonction des activités principales de l'établissement :

- Si l'établissement est en activité 5 jours, les 5 premiers jours payables par l'employeur correspondent aux 5 premiers jours ouvrables de l'établissement. Le paiement des 5 premiers jours peut donc s'échelonner sur une période de 5 à 7 jours dépendant de la date de cessation de travail et des journées où l'établissement est en activité. La période obligatoire de 14 jours, quant à elle, peut commencer à la 6^e, 7^e ou 8^e journée, selon le cas et l'IRR débute à la 20^e, 21^e ou 22^e journée.
- Si l'établissement est en activité 6 jours, les 5 premiers jours payables par l'employeur correspondent aux 5 premiers jours ouvrables de l'établissement. Le paiement des 5 premiers jours peut donc s'échelonner sur une période de 5 à 6 jours dépendant de la date de cessation de travail et des journées où l'établissement est en activité. La période obligatoire de 14 jours, quant à elle, peut commencer à la 6^e ou 7^e journée, selon le cas et l'IRR débute à la 20^e ou 21^e journée.
- Si l'établissement est en activité 7 jours, les 5 premiers jours payables par l'employeur correspondent aux 5 premiers jours ouvrables de l'établissement. Le paiement des 5 premiers jours s'échelonne toujours sur une période de 5 jours consécutifs à compter de la date de cessation de travail. La période obligatoire de 14 jours commence toujours à la 6^e journée et l'IRR débute toujours à la 20^e journée.

Dans tous les cas, le paiement de la période des 5 premiers jours ouvrables doit s'effectuer en fonction des jours où la travailleuse aurait normalement travaillé.

Cette modification d'orientation a pour effet que la période des 14 jours payables par l'employeur et le versement de l'IRR par la CSST pourront commencer plus tôt en fonction des activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.

Les exemples suivants illustrent la nouvelle orientation.

Exemple 1

L'établissement est en activité 5 jours par semaine, du lundi au vendredi. La travailleuse travaille pendant ces 5 jours. La date de cessation de travail est le mercredi 4.

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4 \$\$ DCT	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	31				

Date de cessation de travail (DCT) : 4

5 premiers jours ouvrables de l'établissement : 4, 5, 6, 9 et 10

Période des 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 4 au 10

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 4, 5, 6, 9 et 10

14 jours civils suivant les 5 premiers jours ouvrables : 11 au 24

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23 et 24

Exemple 2

L'établissement est en activité 6 jours par semaine, du mardi au dimanche. La travailleuse travaille 5 jours par semaine, du mardi au samedi. La date de cessation de travail est le jeudi 5.

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5 \$\$ DCT	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					

Date de cessation de travail (DCT) : 5

5 premiers jours ouvrables de l'établissement : 5, 6, 7, 8 et 10

Période des 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 5 au 10

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 5, 6, 7 et 10

14 jours civils suivant les 5 premiers jours ouvrables : 11 au 24

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21 et 24

Exemple 3

L'établissement est en activité 7 jours par semaine. La travailleuse travaille du lundi au vendredi. La date de cessation de travail est le mercredi 4.

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4 \$\$ DCT	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					

Date de cessation de travail (DCT) : 4

5 premiers jours ouvrables de l'établissement : 4, 5, 6, 7 et 8

Période des 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 4 au 8

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 4, 5 et 6

14 jours civils suivant les 5 premiers jours ouvrables : 9 au 22

Jours normalement travaillés et payables par l'employeur (\$\$) : 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 et 20

Modifications aux systèmes de la réparation

Dans la transaction option RGRI MRP un nouveau champ «Calendrier activités de l'établissement» est ajouté dans la section «**Informations d'affectation(s)**». À partir du 18 octobre 2010, il est obligatoire de compléter le calendrier lorsque nous sommes en présence d'une première affectation impossible «I» pour un DEXP donné. Vous devez inscrire sur le calendrier les journées où l'établissement est en activité. Ces données permettent de déterminer la période des 5 premiers jours ouvrables et par conséquent la date de début de la POB ainsi que de l'IRR.

Aperçu du calendrier:



DATE D'AFFECTATION	DATE DEBUT D'AFFECTATION	DATE FIN D'AFFECTATION	DATE DEBUT D'IRR	DATE FIN D'IRR
18/10/2010	18/10/2010	18/10/2010	18/10/2010	18/10/2010
19/10/2010	19/10/2010	19/10/2010	19/10/2010	19/10/2010
20/10/2010	20/10/2010	20/10/2010	20/10/2010	20/10/2010
21/10/2010	21/10/2010	21/10/2010	21/10/2010	21/10/2010
22/10/2010	22/10/2010	22/10/2010	22/10/2010	22/10/2010
23/10/2010	23/10/2010	23/10/2010	23/10/2010	23/10/2010
24/10/2010	24/10/2010	24/10/2010	24/10/2010	24/10/2010
25/10/2010	25/10/2010	25/10/2010	25/10/2010	25/10/2010
26/10/2010	26/10/2010	26/10/2010	26/10/2010	26/10/2010
27/10/2010	27/10/2010	27/10/2010	27/10/2010	27/10/2010
28/10/2010	28/10/2010	28/10/2010	28/10/2010	28/10/2010
29/10/2010	29/10/2010	29/10/2010	29/10/2010	29/10/2010
30/10/2010	30/10/2010	30/10/2010	30/10/2010	30/10/2010
31/10/2010	31/10/2010	31/10/2010	31/10/2010	31/10/2010

Pour vous aider à appliquer la nouvelle orientation, des nouveaux messages d'avertissement, d'information ou sévères ont été créés.

Pour RGRI MRP :

- L'enregistrement du calendrier est exigé lors de l'inscription d'une première affectation impossible «I» plus grande ou égale au 18 octobre 2010 pour un DEXP donné.
- L'enregistrement de la date de début d'affectation impossible «I» donne un message d'information vous indiquant la date de début d'IRR.
- Si la date de début d'affectation impossible «I» est modifiée et qu'il y a présence d'une POB dans RGRI MRE pour cet employeur, un message d'avertissement vous invite à corriger cette période de POB.
- Si une période d'IRR est déjà inscrite dans RPEP MPE et que la date de début d'affectation impossible «I» est modifiée pour une date plus grande que celle déjà inscrite, un message sévère vous obligera à modifier la date de début d'IRR.
- La date de début d'application d'une affectation impossible «I» ainsi que la date de remise du certificat de la travailleuse peut maintenant être égale à la date d'événement pourvu que ces dates soient plus grandes ou égales au 18 octobre 2010.
- Il est maintenant requis d'enregistrer toutes les données d'affectations impossibles ou non, et ce, pour tous les employeurs au dossier; cela permet de bien contrôler les périodes à inscrire dans RGRI MRE et dans RPEP MPE.

-Lors de l'ajout d'un 2e employeur au dossier, il y aura un nouveau message d'avertissement afin de réviser le revenu inscrit dans RGRI MDR.

Pour RGRI MRE:

- La validation des périodes de la POB dépend des données inscrites dans RGRI MRP. Pour tous les employeurs, il est maintenant nécessaire de compléter RGRI MRP pour être en mesure de rembourser une POB. La date de début de la POB est calculée à partir des périodes d'affectations impossibles «I» et du calendrier d'activité de l'établissement.

- La date enregistrée comme date de début de la POB doit maintenant être égale à la date de début d'affectation impossible «I» chez cet employeur. Toutefois, le système va la modifier et ajouter + 5, 6 ou 7 jours en fonction des données inscrites dans RGRI MRP.

- En présence de plus d'un employeur au dossier, il n'est plus nécessaire que la première période de POB corresponde à la première affectation impossible «I» inscrite dans RGRI MRP et à l'employeur inscrit dans RGRI MIE.

Pour RPEP MPE:

- La validation de la date de début d'IRR dépend des données inscrites dans RGRI MRP.

- Il n'est plus possible d'enregistrer de l'IRR avant la 20e journée d'une affectation impossible «I».

Pour RGRI CBP:

- Lorsque le dossier est de catégorie TE/TA le libellé actuel

DERNIER JOUR TRAVAILLE EN TOUT OU EN PARTIE :

A été remplacé par:

DATE DE DEBUT D'AFFECTION IMPOSSIBLE :

Pour la lettre LSF 03-113 Information à l'employeur au sujet de l'obligation de payer les 5 premiers jours et les 14 jours subséquents d'absence au travail :

- La lettre a été modifiée pour refléter la nouvelle orientation.

Si des renseignements additionnels vous sont nécessaires, vous pouvez communiquer avec le Soutien au fonctionnement à Québec 666-4422 option 2 ou si vous êtes intégrés au réseau téléphonique interne de la CSST, composez votre code de sortie suivi du code d'emplacement de Québec 666 et du poste téléphonique 4422 option 2, (ex.: appel de l' Estrie 8666-4422 option 2).

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 22 juin 2010

Objet : Le paiement d'intérêts sur l'indemnité de remplacement du revenu (article 364 LATMP).

Objectif

Présenter la nouvelle orientation en matière de calcul des intérêts payables à un travailleur lorsqu'une décision rendue par la Commission des lésions professionnelles (CLP) ou par la CSST à la suite d'une révision administrative ou d'une reconsidération administrative faite en vertu de l'article 365 de la LATMP, lui reconnaît le droit à une indemnité de remplacement de revenu (IRR) qui lui a d'abord été refusée ou en augmente le montant.

Cadre juridique

L'article 364 de la LATMP prévoit que si une décision rendue par la CSST, à la suite d'une demande faite en vertu de l'article 358, ou par la CLP reconnaît à un bénéficiaire le droit à une indemnité qui lui avait d'abord été refusée, ou augmente le montant d'une indemnité, la CSST lui paie des intérêts à compter de la date de la réclamation.

Le taux de ces intérêts est déterminé suivant les règles établies par règlement. Ces intérêts se capitalisent quotidiennement et font partie de l'indemnité.

L'article 366 de la LATMP prévoit que l'article 364 s'applique également à une décision rendue suite à une reconsidération administrative faite en vertu de l'article 365 de la LATMP.

Mise en contexte

En 1994, la CSST a adopté une orientation à l'effet de calculer et de verser des intérêts au travailleur sur la différence entre l'IRR que doit lui payer la CSST et les sommes d'argent qu'il a reçues directement de son employeur, d'une assurance collective de travail ou de la Commission de la construction du Québec (CCQ), durant la même période.

Le 24 mars 2010 à la suite d'un banc de trois commissaires, la CLP rend une décision à l'effet que les intérêts payables à un travailleur en vertu de l'article 364 de la LATMP, doivent être calculés sur l'intégralité du montant de l'indemnité qui lui est dû, peu importe qu'il ait reçu des sommes d'argent provenant d'autres sources durant la même période.

Orientation

Lorsqu'une décision rendue par la CLP ou par la CSST à la suite d'une révision administrative ou d'une reconsidération administrative accorde à un travailleur une IRR qui lui avait d'abord été refusée, ou en augmente le montant, les intérêts sont calculés sur le montant total de l'IRR qui lui est dû sans tenir compte des sommes d'argent perçues d'autres sources durant la même période.

Date d'application

Cette nouvelle orientation s'applique aux décisions rendues à compter du 15 juin 2010, sans effet rétroactif.

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : 26 juin 2009

Objet : Le revenu brut du travailleur incarcéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées (article 12.1 LATMP)

Objectif

Présenter la nouvelle orientation en matière de détermination du revenu brut de la personne incarcérée dans un établissement de détention de juridiction provinciale qui subit une lésion professionnelle alors qu'elle exécute un travail rémunéré dans le cadre d'un programme d'activités mis en place par un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées.

Cette nouvelle orientation fait suite aux modifications apportées à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et à la politique 2.02 "Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu".

Contexte

Le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi 35 en date du 18 juin 2009.

Ce projet de loi a, entre autres, pour effet de soustraire ces travailleurs de l'application de l'article 65 LATMP en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi pendant la période d'incarcération.

Le nouvel article 81.1 LATMP se lit comme suit :

« L'article 65, en tant qu'il concerne le revenu minimum d'emploi, ne s'applique pas au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit une personne visée à l'article 12.1 pendant sa période d'incarcération. Il s'applique toutefois, en cas de décès de cette personne, pour déterminer le montant d'une indemnité à laquelle a droit son conjoint ou une autre personne à sa charge. »

Nouvelle orientation

Les changements adoptés sont les suivants :

1. Pendant son incarcération, le travailleur visé dans l'article 12.1 qui subit une lésion professionnelle alors qu'il exécute un travail rémunéré est indemnisé sur la base du

revenu brut réel qu'il tire du travail rémunéré qu'il occupe et ce, même si ce revenu est moins élevé que le salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité.

2. Au moment de la remise en liberté du travailleur, si son droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) existe toujours, le revenu brut servant au calcul de l'IRR est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité. Le travailleur peut aussi démontrer un revenu brut plus élevé tiré du **même genre d'emploi** au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.
3. Si pendant son incarcération le travailleur décède des suites de sa lésion professionnelle ou s'il décède d'une cause étrangère à celle-ci alors que son droit à l'IRR existe toujours, le revenu brut servant au calcul du montant de l'indemnité à laquelle a droit son conjoint ou une autre personne à sa charge est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité. Le travailleur peut aussi démontrer un revenu brut plus élevé tiré du **même genre d'emploi** au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.
4. La lettre type 02-406 est utilisée pour informer le travailleur et son employeur de la base salariale retenue pour calculer le montant de l'IRR pendant la période d'incarcération et à la fin de cette période.

Date d'application

Cette nouvelle orientation s'applique pour les événements survenus à compter du 18 juin 2009, sans effet rétroactif.

Applications informatiques

1. Au début de l'incapacité, l'intervenant inscrit au système le revenu brut du travailleur incarcéré sur la base du salaire minimum en vigueur ou sur la base des revenus tirés du **même genre d'emploi** au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité. Ce revenu est non admissible au calcul puisqu'il n'est pas applicable durant la période d'incarcération du travailleur.
2. Pendant la période d'incarcération, l'IRR est calculée sur la base du revenu brut réel que le travailleur tire du travail rémunéré occupé et ce, même si ce revenu est inférieur au salaire minimum.
3. Au moment de la remise en liberté du travailleur, si le droit à l'IRR existe toujours, le revenu brut déterminé au début de l'incapacité devient applicable.
4. Advenant le décès du travailleur pendant sa période d'incarcération, le revenu brut déterminé au début de l'incapacité devient applicable pour calculer le montant de l'indemnité à laquelle a droit son conjoint ou une autre personne à sa charge.
5. Un nouveau code de type d'emploi « N » est utilisé.

Des exemples de l'application informatique du revenu brut se trouvent en annexe.

Annexe

L'application Accès au régime

L'application Accès au régime est modifiée pour inscrire le revenu du travailleur au début de l'incapacité ainsi que le revenu qu'il tire du travail occupé pendant sa période d'incarcération. Ces revenus et les données correspondantes se transposent dans RGRI-MDR tel que décrit dans les exemples suivants.

Exemple 1

Le 1^{er} juillet 2009, le travailleur incarcéré subit une lésion professionnelle qui le rend incapable de travailler.

La prestation de travail prévue à son contrat de travail est de 15 heures par semaine et son salaire horaire est de 2,80 \$.

Le revenu brut de son travail rémunéré est de : 2 189,88 \$ (2,80 \$ X 15 heures X 52,14 semaines).

Le salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité est de : 18 770,40 \$.

La date de sa remise en liberté est le 12 septembre 2009.

La lésion professionnelle n'est pas consolidée lors de la libération du travailleur.

Application informatique sur RGRI/MDR

	Montant du revenu	Cod. Per.	Type de Revenu	Explication d'origine	Adm. Calcul	Période d'application	
						Début	Fin
1	18 770,40 \$	A	<<	DEC	N	2009-07-01	
2	2 189,88 \$	A	<M	ADR	O	2009-07-01	

Légende :

1. Inscrire le type de revenu << qui génère le salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité. Le code d'admissibilité au calcul est NON puisque ce n'est pas en fonction de ce revenu brut qu'est calculée l'IRR pendant la période d'incarcération. La date de début d'application correspond au début de l'incapacité.
2. Inscrire le type de revenu <M qui correspond au revenu brut annuel du travail rémunéré. Le code d'admissibilité au calcul est OUI puisque c'est en fonction de ce revenu brut qu'est calculée l'IRR pendant la période d'incarcération. La date de début d'application correspond au début de l'incapacité.

Application informatique sur RGRI/MDR

au moment de la remise en liberté ou du décès du travailleur

	Montant du revenu	Cod. Per.	Type de Revenu	Explication d'origine	Adm. Calcul	Période d'application	
						Début	Fin
1	18 770,40 \$	A	<<	DEC	O	2009-09-12	
2	2 189,88 \$	A	<M	ADR	O	2009-07-01	2009-09-11

Légende :

MAJ 2009-12-04 en vue des améliorations informatiques du 2009-12-07

Voir note de du 2009-12-04

1. Modifier le code d'admissibilité au calcul pour OUI et modifier la date de début d'application pour celle correspondant à la date de remise en liberté ou du décès du travailleur.
2. Inscrire une date de fin de période d'application égale à la veille du jour de la remise en liberté ou du décès du travailleur.

Exemple 2

Le travailleur incarcéré de l'exemple précédent démontre, à la satisfaction de la CSST, un revenu brut plus élevé tiré du même genre d'emploi au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité, en vertu de l'article 67 LATMP.

Revenu brut démontré : 29 000 \$

Application informatique sur RGRI/MDR							
	Montant du revenu	Cod. Per.	Type de Revenu	Explication d'origine	Adm. Calcul	Période d'application	
						Début	Fin
1	29 000,00\$	A	>1	DEC	N	2009-07-01	
2	2 189,88 \$	A	<M	ADR	O	2009-07-01	

Légende :

1. Inscrire le type de revenu >1 avec le salaire démontré. Le code d'admissibilité au calcul est NON puisque ce n'est pas en fonction de ce revenu brut qu'est calculée l'IRR pendant la période d'incarcération. La date de début d'application correspond au début de l'incapacité.
2. Inscrire le type de revenu <M qui correspond au revenu brut annuel du travail rémunéré. Le code d'admissibilité au calcul est OUI puisque c'est en fonction de ce revenu brut qu'est calculée l'IRR pendant la période d'incarcération. La date de début d'application correspond au début de l'incapacité.

Application informatique sur RGRI/MDR							
au moment de la remise en liberté ou du décès du travailleur							
	Montant du Revenu	Cod. Per.	Type de Revenu	Explication d'origine	Adm. Calcul	Période d'application	
						Début	Fin
1	29 000,00\$	A	>1	DEC	O	2009-09-12	
2	2 189,88 \$	A	<M	ADR	O	2009-07-01	2009-09-11

Légende :

1. Modifier le code d'admissibilité au calcul pour OUI et modifier la date de début d'application pour celle correspondant à la date de remise en liberté ou du décès du travailleur.
2. Inscrire une date de fin de période d'application égale à la veille du jour de la remise en liberté ou du décès du travailleur.

Note d'orientation

La suspension et la reprise d'une indemnité Articles 142 et 143 de la LATMP

La politique 2.03.2 *La suspension du versement des indemnités* a été actualisée pour faciliter la détermination des dates d'application de la suspension du paiement d'une indemnité ainsi que de la reprise du versement de cette indemnité. Aussi, les critères pour faciliter l'appréciation d'une raison valable y ont été précisés.

Orientation actuelle

La position adoptée par la CNESST consiste à appliquer la suspension sur une indemnité non versée. Une indemnité non versée est interprétée comme étant celle dont le chèque n'est pas encore émis.

Concernant la reprise d'une indemnité, seul l'article 143 indique que le versement d'une indemnité peut être repris en rétroagissant à la date où elle a été suspendue.

Pour apprécier une « raison valable », la politique 2.03.2 énonce qu'il s'agit d'une raison hors du contrôle du travailleur.

Nouvelle orientation

Une indemnité non versée est :

- une indemnité dont le chèque n'est pas encore émis; ou
- une indemnité dont le chèque est émis et encore en circulation, c'est-à-dire non encaissé ou non déposé dans le compte bancaire.

Ainsi, la suspension peut aussi s'appliquer à la date du manquement à une obligation relative aux motifs de suspension énoncés à l'article 142 lorsque le chèque couvrant la date du manquement est encore en circulation.

La reprise de l'indemnité peut se faire :

- rétroactivement à la date où elle a été suspendue; ou
- à la date où le motif de suspension n'existe plus; ou
- à une autre date lorsque des circonstances exceptionnelles le permettent.

Une « raison valable » est une raison hors du contrôle du travailleur, indépendante de sa volonté, le contraignant à ne pas remplir une obligation relative aux motifs de suspension énoncés à l'article 142, et le travailleur n'a aucune solution à sa portée pour remédier au manquement à son obligation.

Une raison valable est aussi une raison crédible qui fait preuve de bon sens. Pour l'apprécier objectivement, la CNESST communique avec le travailleur pour s'enquérir des raisons pour lesquelles il n'a pas rempli son obligation. Pour aider à documenter les faits et évaluer la situation, la CNESST tient compte des explications, démarches et éléments fournis par le travailleur pour supporter ses affirmations.

La situation est ensuite analysée à partir de ses circonstances particulières et des renseignements qu'elle contient. Selon son appréciation, la CNESST peut suspendre le paiement d'une indemnité si elle considère la raison du travailleur non valable.

Nouvelle lettre

La lettre 02-113 *Suspension d'une indemnité – Article 142* permet d'indiquer la date de la reprise du versement de l'indemnité lorsque cette date est connue.

Lorsque la date de la reprise est connue ultérieurement, une nouvelle lettre type 02-115 *Reprise du versement d'une indemnité – Article 143* a été créée pour en informer les parties.

Veuillez prendre note que le numéro de la lettre 02-143 *Refus de suspendre le paiement d'une indemnité* est changé pour le numéro 02-114.

Application de la nouvelle orientation

Cette nouvelle orientation entre en vigueur le 17 juin 2019.

La DGIR a actualisé ses publications (Politique 2.03.2, Lettres-types, Banque de connaissance).

Note d'orientation

À : Répondants en réparation	De : Direction de l'indemnisation et de la réadaptation Date : Le 3 juin 2008

Objet : Programme PMSD - Délai pour la modification de la date prévue de l'accouchement (art. 42.1 LSST)

Objectif

Préciser le traitement d'une demande de modification de la date prévue de l'accouchement reçue hors délai.

Orientation actuelle

L'article 42.1 alinéa 2 LSST stipule que la date prévue de l'accouchement peut être modifiée lorsque le médecin informe la CSST d'une nouvelle date prévue de l'accouchement au plus tard 28 jours avant la date inscrite au certificat. En pratique, c'est la travailleuse qui nous transmet le document médical attestant de cette nouvelle date.

Une demande reçue après la date limite de ces 28 jours est hors délai et n'entraîne pas l'ajustement de la date de fin d'IRR. Il s'agit d'un délai de rigueur qui ne peut être prolongé parce que l'article 352 LATMP ne s'applique pas dans le cadre du programme PMSD.

Des décisions de la CLP vont à l'encontre de cette position.

Nouvelle orientation

L'article 352 LATMP s'applique à une travailleuse en retrait préventif et le délai pour aviser d'une nouvelle date prévue de l'accouchement peut être prolongé si la travailleuse a un motif raisonnable pour expliquer son retard.

Motifs jugés raisonnables pour prolonger le délai

- La travailleuse croyait que son médecin avait informé la CSST de la nouvelle date prévue de son accouchement compte tenu que l'obligation de transmettre cette nouvelle information est dévolue au médecin traitant ;
- La travailleuse démontre avoir fait preuve de diligence.

Modifications effectuées aux outils

- RGRI-MRP : calcul et affichage de la date du dernier jour d'IRR payable en fonction de la nouvelle date prévue de l'accouchement reçue hors délai ;

- Lettre type 02-119 : ajout à la variable X0929 de deux options (05) et (06) pour permettre de rendre une décision sur le délai et d'informer la travailleuse de la nouvelle date du dernier jour d'IRR payable pour l'option 5.

Entrée en vigueur

Cette nouvelle orientation s'applique aux demandes de modification de la date prévue de l'accouchement des travailleuses reçues à compter **du 9 juin 2008**.

Processus de traitement

- L'intervenant saisit la nouvelle date prévue de l'accouchement de la travailleuse, ainsi que la date de réception, via la transaction RGRI-MRP;
- Le système enregistre ces données et calcule la date de fin d'IRR en fonction de cette nouvelle date prévue de l'accouchement. Des messages d'information avisent l'intervenant que cette date a été reçue hors délai et que la date du dernier jour d'IRR payable a été modifiée ;
- L'intervenant informe la travailleuse via la lettre 02-119 (variable X0929, option 04) ou par une communication téléphonique que la demande de modification de sa date prévue de l'accouchement est hors délai ;
- Si la travailleuse fournit un motif raisonnable justifiant son retard, l'intervenant prolonge l'IRR jusqu'à la nouvelle date de fin d'IRR calculée par le système; il rend une décision via la lettre 02-119 en utilisant la nouvelle option (05) et il inscrit manuellement la nouvelle date de fin d'IRR calculée et affichée dans RGRI MRP :

(05) Vous nous avez communiqué une date prévue de l'accouchement différente de celle qui figure dans le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » qui nous a été transmis. Comme ce renseignement nous a été fourni après l'expiration du délai prescrit et que le motif est considéré raisonnable, vous avez le droit de recevoir des indemnités jusqu'au _____. (En septembre, la nouvelle date de fin d'IRR s'inscrira automatiquement)

- Si la travailleuse fournit un motif non raisonnable justifiant son retard, l'intervenant rend une décision via la lettre 02-119 en utilisant la nouvelle option (06) :

(06) Vous nous avez communiqué une date prévue de l'accouchement différente de celle qui figure dans le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » qui nous a été transmis. Comme ce renseignement nous a été fourni après l'expiration du délai prescrit et que le motif est considéré non raisonnable, cette nouvelle date ne modifie pas la date de cessation du versement des indemnités de remplacement du revenu.

Impact sur les prestations RQAP

Les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pourraient être réduites des montants versés par la CSST pour la travailleuse qui a déjà fait une demande de prestations acceptée par le RQAP lorsque la période d'IRR est prolongée.

Note d'orientation

La détermination du revenu brut du travailleur qui subit une lésion professionnelle, autre qu'une RRA, alors qu'il reçoit déjà une IRR

Contexte

Dans le cadre de l'actualisation du guide de l'IRR, la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation revoit l'orientation concernant la détermination du revenu brut du travailleur qui subit une lésion professionnelle, autre qu'une récurrence, une rechute ou une aggravation (RRA), alors qu'il reçoit déjà une indemnité de remplacement du revenu (IRR). Cette orientation nécessite des modifications afin d'offrir un traitement équitable aux travailleurs et obtenir une meilleure cohérence dans les décisions.

Cadre juridique

Article 73 LATMP

« Le revenu brut d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle alors qu'il reçoit une indemnité de remplacement du revenu est le plus élevé de celui, revalorisé, qui a servi de base de calcul de son indemnité initiale et de celui qu'il tire de son nouvel emploi.

L'indemnité de remplacement du revenu que reçoit ce travailleur alors qu'il est victime d'une lésion professionnelle cesse de lui être versée et sa nouvelle indemnité ne peut excéder celle qui est calculée sur la base du maximum annuel assurable en vigueur lorsque se manifeste sa nouvelle lésion professionnelle. »

Article 75 LATMP

« Le revenu brut d'un travailleur peut être déterminé d'une manière autre que celle que prévoit les articles 67 à 74, si cela peut être plus équitable en raison de la nature particulière du travail de ce travailleur.

Cependant, le revenu brut ainsi déterminé ne peut servir de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu s'il est inférieur à celui qui résulte de l'application de ces articles. »

Orientation actuelle

L'orientation actuelle indique comment déterminer le revenu brut concernant le travailleur qui subit une lésion professionnelle alors qu'il reçoit déjà une IRR réduite. Par ailleurs, elle ne mentionne pas comment déterminer le revenu brut du travailleur qui reçoit déjà une pleine IRR ni le revenu brut du travailleur sans emploi.

Nouvelle orientation

Dorénavant, l'article 73 de la LATMP s'applique autant au travailleur qui reçoit une pleine IRR qu'à celui qui reçoit une IRR réduite au moment de la nouvelle lésion professionnelle. De plus, le travailleur peut être en emploi ou sans emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle.

Un processus d'analyse a été élaboré en annexe indiquant les nouveautés en orange.

1- Travailleur en emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle

14 premiers jours d'incapacité

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lui verse le salaire pour le nombre de jours où le travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été la nouvelle lésion professionnelle. De plus, toujours pendant la période des 14 premiers jours, la CNESST verse une IRR correspondant à la différence entre l'IRR calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité et le salaire versé par l'employeur. Cette IRR est versée dans le nouveau dossier.

Ainsi, le travailleur ne subit pas de perte financière durant les 14 premiers jours d'incapacité.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut annuel du travailleur qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une nouvelle lésion professionnelle, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la nouvelle lésion professionnelle en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant; ou
- du revenu brut prévu au contrat de travail de l'emploi qu'il occupait au moment où la maladie professionnelle a été contractée, revalorisé s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu (article 117 LATMP).

Le travailleur qui occupe un emploi au moment de la lésion professionnelle peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité en tenant compte de son statut sur le marché du travail.

Exemple

Bianca subit une lésion professionnelle le 12 février 2016. La CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 28 500 \$ au moment de l'incapacité du 12 février 2016. À la suite de cette lésion un emploi convenable est déterminé et Bianca reçoit une IRR réduite.

Bianca subit une nouvelle lésion professionnelle le 10 octobre 2018 alors qu'elle occupe un nouvel emploi avec un revenu brut annuel de 30 000 \$.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 10 octobre 2018 :

- Le revenu brut qu'elle tire de l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle est de 30 000 \$.
- Le revenu brut qu'elle tire de l'emploi au cours des 12 derniers mois est de 26 000 \$.
- Le revenu brut revalorisé de l'événement duquel elle reçoit une IRR (12 février 2016) est de 30 361.70 \$.

Le revenu brut à retenir est donc 30 361.70 \$.

2- Travailleur sans emploi au moment de la nouvelle lésion professionnelle (maladie professionnelle)

14 premiers jours d'incapacité

La CNESST verse l'IRR, dans le nouveau dossier, dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut annuel du travailleur qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une maladie professionnelle, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut prévu au contrat de travail de l'emploi qu'il occupait au moment où la maladie professionnelle a été contractée, revalorisé s'il y a lieu; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu (article 117 LATMP).

Le travailleur qui est sans emploi au moment où se manifeste la maladie professionnelle peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé que celui prévu par le contrat de travail de l'emploi à l'origine de la maladie professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant la date où il a cessé de l'exercer.

Exemple

Vincent subit une lésion professionnelle le 8 juin 2017 chez Mécanique inc. La CNESST détermine alors un revenu brut annuel de 35 000\$ au moment de l'incapacité du 8 juin 2017. En raison de cette lésion, il reçoit une IRR.

Le 15 novembre 2017, l'entreprise Mécanique inc. cesse ses opérations. Par conséquent, Vincent n'a plus de lien d'emploi.

Vincent subit une maladie professionnelle le 12 mai 2018, contractée lorsqu'il occupait un emploi chez Avion XYZ, alors qu'il reçoit toujours une IRR pour l'événement du 8 juin 2017 et il est sans emploi.

En date de la nouvelle lésion professionnelle du 12 mai 2018 :

- le revenu brut revalorisé de l'emploi pour lequel la maladie professionnelle a été contractée est de 42 500 \$; et
- le revenu brut de l'événement duquel il reçoit une IRR (8 juin 2017) est de 35 000 \$.

Le revenu brut annuel à retenir est de 42 500 \$.

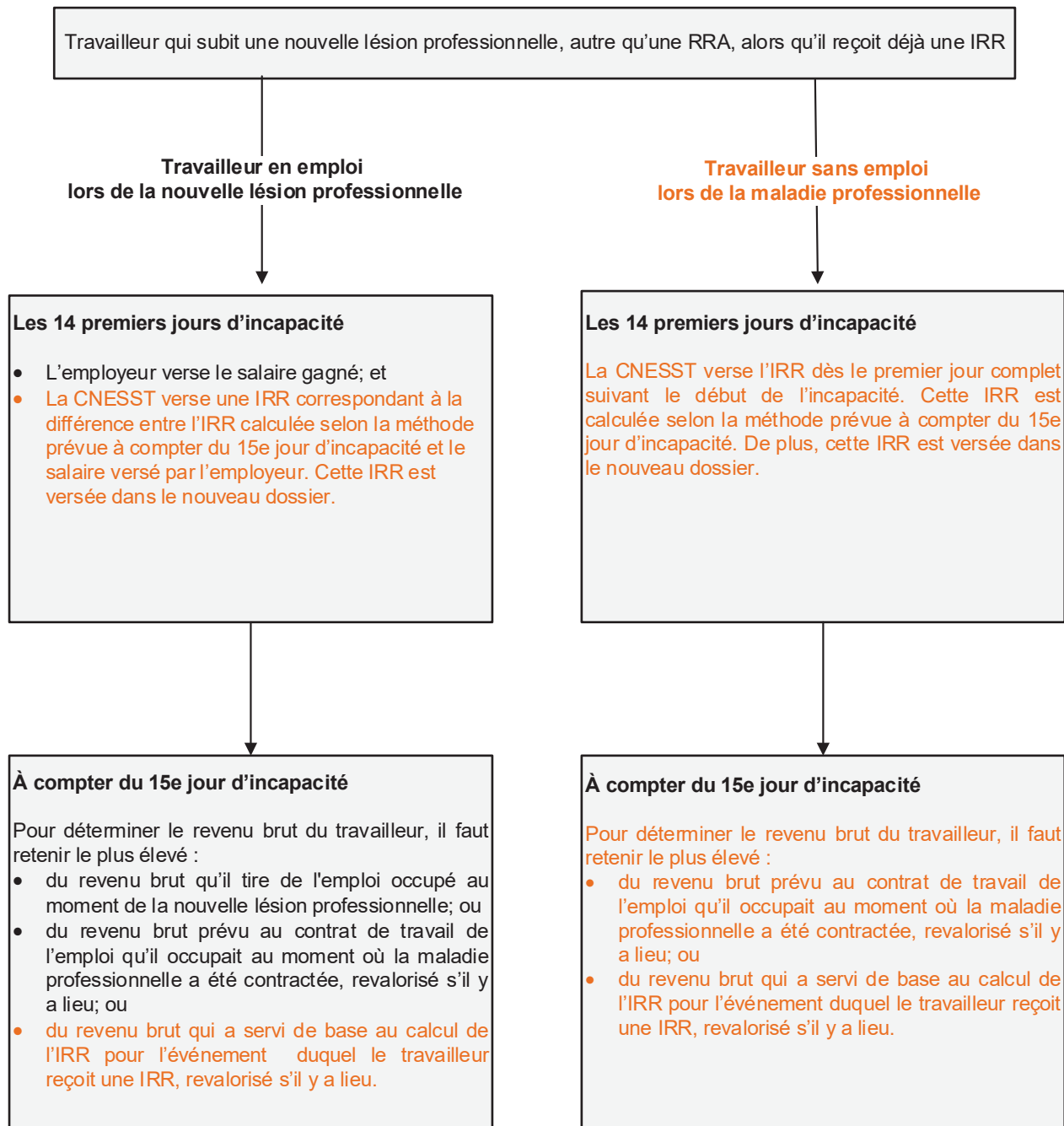
Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique à compter du 25 avril 2019.

La politique 2.02 : Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu ainsi que les documents de références ont été modifiés en conséquence.

Annexe

Processus de détermination du revenu brut annuel du travailleur qui subit une lésion professionnelle, autre qu'une RRA, alors qu'il reçoit déjà une IRR



 Nouveauté

Note d'orientation

La détermination du revenu brut annuel du travailleur qui subit une RRA alors qu'il reçoit déjà une IRR

Contexte

Dans le cadre de l'actualisation du guide de l'IRR, la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation revoit l'orientation concernant la détermination du revenu brut du travailleur qui subit une récurrence, rechute et aggravation (RRA) alors qu'il reçoit déjà une indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CNESST. Cette orientation nécessitait des précisions afin d'assurer une meilleure cohérence dans les décisions et une équité pour les travailleurs.

Cadre juridique

Article 70 LATMP

« Le revenu brut d'un travailleur qui subit une récurrence, une rechute ou une aggravation est le plus élevé de celui qu'il tire de l'emploi qu'il occupe lors de cette récurrence, rechute ou aggravation et du revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente.

Aux fins de l'application du premier alinéa, si la récurrence, la rechute ou l'aggravation survient plus d'un an après le début de l'incapacité du travailleur, le revenu brut qui a servi de base au calcul de son indemnité précédente est revalorisé. »

Article 75 LATMP

« Le revenu brut d'un travailleur peut être déterminé d'une manière autre que celle que prévoit les articles 67 à 74, si cela peut être plus équitable en raison de la nature particulière du travail de ce travailleur.

Cependant, le revenu brut ainsi déterminé ne peut servir de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu s'il est inférieur à celui qui résulte de l'application de ces articles. »

Orientation actuelle

L'orientation actuelle indique que le revenu brut du travailleur qui subit une RRA alors qu'il reçoit déjà une IRR, est déterminé parmi le plus élevé :

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA; et
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR précédente pour l'événement lié à la RRA, revalorisé s'il y a lieu.

Nouvelle orientation

Dorénavant, la CNESST ajoute un nouveau revenu brut à considérer lors de la détermination du revenu brut du travailleur qui subit une RRA alors qu'il reçoit déjà une IRR, soit : le revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR. Cette nouvelle méthode de calcul s'applique autant au travailleur en emploi que celui sans emploi au moment de la RRA.

Un processus d'analyse a été élaboré en annexe indiquant les nouveautés en orange.

1- Travailleur en emploi au moment de la RRA

Les 14 premiers jours d'incapacité

L'employeur au service duquel se trouve le travailleur lors de la manifestation de la RRA verse le salaire pour le nombre de jours où le travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été la RRA. De plus, toujours pendant la période des 14 premiers jours, la CNESST verse une IRR correspondant à la différence entre l'IRR calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité et le salaire versé par l'employeur. Cette IRR est versée dans le dossier RRA.

Ainsi, le travailleur ne subit pas de perte financière durant les 14 premiers jours d'incapacité.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut annuel du travailleur qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une RRA, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA en tenant compte de la nature de son contrat de travail, du mode de rémunération, d'un statut particulier ou d'une situation particulière, le cas échéant; ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de son IRR précédente pour l'événement lié à la RRA, revalorisé s'il y a lieu, ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu (article 117 LATMP).

Le travailleur qui occupe un emploi au moment de la RRA peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité en tenant compte de son statut sur le marché du travail.

Exemple

Le 15 juin 2013, Mario subit une lésion professionnelle au genou. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 25 000 \$ au moment de l'incapacité du 15 juin 2013. Son droit à l'IRR prend fin le 22 juin 2014.

Le 20 mars 2015, Mario subit une nouvelle lésion professionnelle à la main droite. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 35 000 \$ au moment de l'incapacité du 20 mars 2015. À la suite de cette lésion un emploi convenable est déterminé et Mario reçoit une IRR réduite.

Le 7 septembre 2017, Mario subit une RRA en lien avec sa blessure au genou du 15 juin 2013 alors qu'il reçoit toujours une IRR réduite pour l'événement du 20 mars 2015. De plus, il occupe un nouvel emploi à contrat à durée indéterminée avec un revenu brut annuel de 29 000 \$.

En date du 7 septembre 2017 :

- le revenu brut qu'il tire de l'emploi occupé au moment de la RRA est de 29 000 \$;
- le revenu brut qu'il a tiré au cours des 12 derniers mois est de 26 000 \$;
- le revenu brut revalorisé de l'événement lié à la RRA (15 juin 2013) est de 26 351.02 \$;
- le revenu brut revalorisé de l'événement duquel il reçoit une IRR (20 mars 2015) est de 35 915.88 \$.

Le revenu brut à retenir est de 35 915.88 \$.

2- Travailleur sans emploi au moment de la RRA

Les 14 premiers jours d'incapacité

La CNESST verse l'IRR, dans le dossier RRA, dès le premier jour complet suivant le début de l'incapacité. Cette IRR est calculée selon la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Pour déterminer le revenu brut annuel du travailleur qui reçoit déjà une IRR au moment où il subit une RRA, il faut retenir le plus élevé :

- du revenu brut qui a servi de base au calcul de son IRR pour l'événement lié à la RRA, revalorisé s'il y a lieu, ou
- du revenu brut qui a servi de base au calcul de l'IRR pour l'événement duquel le travailleur reçoit une IRR, revalorisé s'il y a lieu.

La revalorisation du revenu brut ayant servi au calcul de l'IRR initiale s'effectue à chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi, s'il y a lieu (article 117 LATMP).

Le travailleur sans emploi au moment de la RRA ne peut pas démontrer un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Exemple

Le 30 mars 2015, Ruben subit une lésion professionnelle. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 25 000 \$ au moment de l'incapacité du 30 mars 2015. Son droit à l'IRR prend fin le 4 juin 2016.

Le 20 septembre 2017, Ruben subit une nouvelle lésion professionnelle chez Boutique inc.. La CNESST détermine un revenu brut annuel de 39 000 \$ au moment de l'incapacité du 20 septembre 2017. Le 25 septembre 2017, le contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an se termine pour Ruben chez Boutique inc.. Par conséquent, Ruben n'a plus de lien d'emploi.

Le 7 novembre 2017, Ruben subit une RRA de sa blessure au genou du 30 mars 2015. Au moment de la RRA, Ruben n'occupe pas d'emploi et il reçoit une pleine IRR pour l'événement du 20 septembre 2017.

En date du 7 novembre 2017 :

- le revenu brut revalorisé pour l'événement lié à la RRA (30 mars 2015) est de 25 654.20 \$;
- le revenu brut pour l'événement duquel il reçoit une IRR (20 septembre 2017) est de 39 000 \$.

Le revenu brut à retenir est de 39 000 \$.

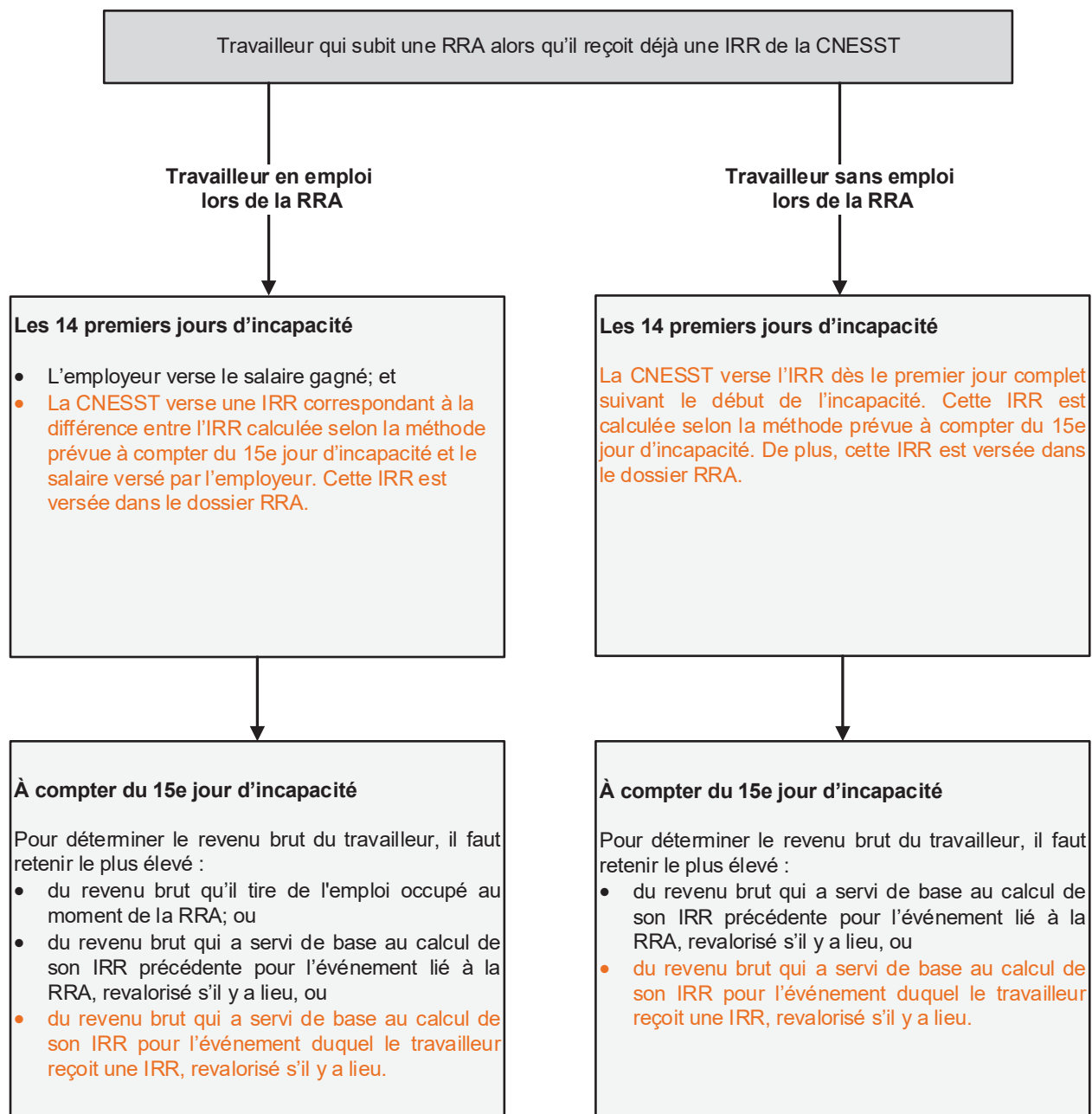
Application de la nouvelle orientation

Ces modifications s'appliqueront à compter du 25 avril 2019.

Le guide de l'IRR et les documents de références ont été modifiés en conséquence.

Annexe

Processus de détermination du revenu brut annuel du travailleur qui subit une RRA alors qu'il reçoit déjà une IRR



 Nouveauté

Note d'information

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 53 LATMP et l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique évaluée à 0 %

et

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur âgé de 64 ans et plus

Objectif

Informar de la mise à jour des politiques 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu* et 2.06 *L'indemnité pour préjudice corporel*.

Contexte

Afin de compléter la note d'orientation du 12 janvier 2017 qui portait sur l'admissibilité à la réadaptation prévue à l'article 145, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 53 LATMP et l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique évaluée à 0 %, la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation précise les politiques 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu* et 2.06 *L'indemnité pour préjudice corporel*.

Par la même occasion, la politique 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu*, est aussi actualisée afin de démontrer les différences entre le travailleur retraité et le travailleur âgé de 64 ans et plus.

Précisions

En regard de la politique 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu*, il est maintenant indiqué que le travailleur âgé d'au moins 55 ans lorsque se manifeste une maladie professionnelle ou le travailleur âgé d'au moins 60 ans lorsqu'il subit une autre lésion professionnelle, a droit à l'indemnité de remplacement du revenu lorsque la lésion est consolidée et qu'il subit une APIPP (incluant celle évaluée à 0 % selon le Règlement sur le barème des dommages corporels) en raison de cette lésion professionnelle, sous réserve qu'il respecte les autres conditions mentionnées à l'article 53 LATMP.

Toujours dans la politique 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu* des précisions concernant le retraité et le travailleur âgé de 64 ans et plus sont ajoutées. En effet, la section 5.7 sur le retraité est modifiée et une nouvelle section, « 5.8 Le travailleur âgé de 64 ans et plus », est créée. De plus, les situations ne donnant pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu ont été regroupées à la section 5.9.

Le Guide de l'IRR a été mis à jour à la suite des modifications apportées à la politique 2.01 *Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu*. Une nouvelle section 5.5 du Guide de l'IRR fait maintenant mention du droit et du calcul du revenu brut du travailleur âgé de 64 ans et plus. On y retrouve également le tableau synthèse qui a été bonifié.

En regard de la politique 2.06 *L'indemnité pour préjudice corporel*, il est maintenant indiqué qu'une indemnité pour préjudice corporel est accordée lorsque le travailleur a subi un déficit anatomo-physiologique supérieur à 0 %.

Mise en vigueur

Ces modifications aux politiques seront en vigueur à compter du 18 décembre 2017.

Note d'information

Le statut de travailleur et l'indemnisation des chauffeurs Uber

Contexte

À la suite de l'entrée en vigueur de la Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile, la CNESST a analysé la couverture des chauffeurs Uber pour savoir si ceux-ci bénéficient de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Rappelons que depuis l'arrivée de l'industrie de partage au Québec, la CNESST considérait les chauffeurs Uber comme des travailleurs autonomes et ceux-ci devaient être inscrits à une protection personnelle pour bénéficier de la LATMP.

Statut du travailleur

Dorénavant, la personne qui effectue du transport rémunéré de personnes par automobile pour Uber est considérée comme un travailleur à l'emploi [REDACTED]. (article 2 LATMP).

Selon la Vice-présidence aux finances, les numéros d'entité légale et d'expérience sont les suivants : [REDACTED].

Par ailleurs, il est à noter que la personne qui effectue de la livraison de nourriture pour l'application Uber Eats est considérée comme un travailleur à l'emploi [REDACTED]. Toutefois, puisque l'employeur [REDACTED] est situé au Pays-Bas et qu'il n'a pas d'établissement au Québec, ce travailleur n'est pas couvert par la LATMP.

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

- **14 premiers jours d'incapacité**

C'est l'employeur [REDACTED] qui verse au travailleur, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion, 90 % du salaire net qu'il aurait reçu pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé pendant la période des 14 premiers jours complets suivant le début de son incapacité (article 60 LATMP).

- **À compter du 15^e jour d'incapacité**

Le revenu brut du chauffeur Uber est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail (article 67 LATMP).

Le chauffeur Uber peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de l'emploi du même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

Entrée en vigueur

Le statut de travailleur des chauffeurs Uber s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Note d'information

Revalorisation annuelle – Récidive, rechute ou aggravation (RRA) Précision à la note d'information du 24 mai 2016

Contexte

Le 24 mai 2016, la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation a diffusé une note d'information concernant la mise à jour de la politique sur le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) afin de clarifier l'application de l'article 117 de la LATMP portant sur la revalorisation annuelle lorsqu'un travailleur subit une RRA alors qu'il reçoit déjà de l'IRR dans le même dossier. En effet, cette revalorisation s'applique uniquement lorsque la RRA et l'événement pour lequel le travailleur reçoit déjà de l'IRR découlent tous deux du même événement d'origine. Une précision doit être apportée à cette note d'information.

Précision à la note du 24 mai 2016

La revalorisation s'effectue à la date d'anniversaire de la RRA lorsque le revenu brut annuel d'emploi qui sert de base de calcul de l'IRR pour la RRA est plus élevé que :

- le revenu brut annuel de l'événement duquel le travailleur a déjà droit à une IRR;
ou
- le revenu brut annuel revalorisé de l'événement duquel le travailleur a déjà droit à une IRR.

Note modernisation SST

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 48 LATMP suivant une décision de capacité rétroactive

Contexte

Lorsqu'un travailleur ne conserve aucune limitation fonctionnelle de sa lésion professionnelle, son droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'éteint, car il est redevenu capable d'exercer son emploi. La date de capacité est rétroactive et correspond à la date de consolidation. Le travailleur peut avoir droit à l'IRR pour une période d'un an à la suite de la détermination de sa capacité à exercer son emploi selon les modalités de l'article 48 LATMP.

Avec la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* (LMRSST), la CNESST s'assurera que l'employeur assume son obligation d'accommodement raisonnable et pourra mettre en place des mesures de réadaptation pour favoriser la réintégration professionnelle du travailleur pendant sa recherche d'emploi. Ainsi, l'IRR versée devra permettre de soutenir financièrement le travailleur au cours de ces démarches.

Cadre juridique

LATMP : articles: 32, 48, 170.3 et 173.

Orientation actuelle

À la suite d'une décision de capacité rétroactive, le travailleur peut avoir droit à l'IRR pendant au plus un an à compter de cette date selon l'article 48 de la LATMP lorsque l'employeur ne le réintègre pas et que son droit au retour au travail (DRAT) est expiré. Toutefois, cette situation ne s'applique pas si le travailleur a mis fin à son lien d'emploi.

Cette période de recherche d'emploi allouée au travailleur débute à la date de capacité à exercer son emploi. Puisque cette date est antérieure au moment où il est informé de sa capacité, la période de recherche d'emploi devient amputée partiellement ou totalement.

Nouvelle orientation

Afin d'éviter cette dernière situation, la CNESST estime que la période de recherche d'emploi prévue par l'article 48 doit plutôt débiter à la date où le travailleur est informé de sa capacité à exercer son emploi. La décision qui confirme au travailleur sa capacité est rendue dans les plus brefs délais. Cette orientation permet au travailleur de recevoir l'IRR pour une période maximale d'un an, pendant laquelle la CNESST mettra en œuvre tous les moyens nécessaires pour s'assurer que l'employeur réintègre le travailleur. Si l'employeur démontre une contrainte excessive à reprendre le travailleur à son emploi ou un emploi équivalent, la CNESST pourra aussi mettre en place des mesures de réadaptation pour favoriser la réintégration professionnelle du travailleur.

L'IRR versée entre la date de la consolidation de la lésion et la date à laquelle la décision de capacité est rendue n'est pas recouvrable auprès du travailleur ni imputée à son employeur.

MISE À JOUR DES LETTRES TYPES

Lettres types modifiées

Les lettres LSF et LSA [02-142](#) et [03-135](#)

POLITIQUES

Politiques mises à jour :

- [2.01 : Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu](#)
- [3.01 : Le droit au retour au travail](#)
- [3.02 : Le droit au retour au travail pour un travailleur de la construction](#)
- [3.03 : La détermination de la capacité du travailleur à exercer son emploi ou un équivalent](#)

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

Note modernisation SST

L'admissibilité et l'indemnisation du travailleur domestique à l'emploi d'un particulier

Contexte

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) a été modifiée pour que le travailleur domestique, à l'emploi d'un particulier, puisse bénéficier de la protection automatique selon un minimum d'heures prévues à son contrat de travail. Avant cette modification, le travailleur domestique était exclu de la définition de travailleur et pouvait bénéficier d'une protection facultative à la LATMP.

Cadre juridique

Article 2 LATMP

« Travailleur domestique : une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclu avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

1° d'effectuer des travaux ménager ou d'entretien, d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal ou d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou

2° d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps ou d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier. »

« Travailleur : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

1° du travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période. »

Article 8.2 LATMP

« Les articles 9 et 13 ne s'appliquent pas lorsque les activités exercées sont de la nature de celles exercées par un travailleur domestique »

Article 8.3 LATMP

« Aux fins de l'application de la présente loi au travailleur domestique, le logement de la personne qui bénéficie de ses services tient lieu d'établissement. »

Article 18 LATMP

« Le travailleur autonome, le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la présente loi, la ressource de type familial, la ressource intermédiaire, le dirigeant, le membre d'un conseil d'administration d'une personne morale ou l'employeur, sauf si ce dernier est un particulier qui engage un travailleur domestique, peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la présente loi.

Toutefois, un travailleur qui siège comme membre du conseil d'administration de la personne morale qui l'emploie n'a pas à s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection de la présente loi lorsqu'il remplit ses fonctions au sein de ce conseil d'administration. »

Article 19 LATMP

Une association de travailleurs autonomes ou de travailleurs domestiques qui ne sont pas des travailleurs au sens de la présente loi peut inscrire ses membres à la Commission et elle est alors considérée leur employeur aux seules fins du chapitre IX.

Le particulier qui engage un travailleur autonome ou un travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la présente loi peut aussi l'inscrire à la Commission et il est alors considéré son employeur aux seules fins des chapitres IX et XIII; dans ce cas, le particulier doit informer le travailleur autonome ou le travailleur domestique du fait qu'il bénéficie de la protection accordée par la présente loi et du montant de cette protection. ».

Orientation pour les réclamations reçues avant le 6 avril 2022

Le travailleur domestique est une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier :

- d'exécuter des travaux ménagers; ou
- alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, une personne malade, une personne handicapée ou une personne âgée.

Le travailleur domestique peut bénéficier des prestations prévues à la loi s'il est inscrit à la CNESST en vertu de l'article 18 de la LATMP.

Orientation pour les réclamations reçues après le 6 avril 2022

* Pour mieux comprendre les nouveautés et comment les appliquer, consultez les processus en annexe.

Définition de travailleur domestique

Dorénavant, le travailleur domestique est défini comme une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail, conclut avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

- d'effectuer des travaux ménager ou d'entretien; ou
- d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal; ou
- d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou
- d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps; ou
- d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier.

Par conséquent, la définition de travailleur domestique a été élargie à l'ensemble des activités de la sphère privée du particulier, plutôt que seulement à l'exécution des travaux ménagers dans le logement de celui-ci. De plus, il n'est plus nécessaire de résider dans le logement du particulier pour assumer la garde d'une personne.

Critère de recevabilité du travailleur domestique

Dorénavant, c'est le nombre d'heures prévues au contrat de travail qui détermine si un travailleur domestique à l'emploi d'un particulier est considéré comme un travailleur avec protection automatique.

- **Le travailleur domestique (protection automatique)**

Le contrat de travail prévoit une prestation de travail d'une durée d'au moins 420 heures sur une période d'un an ou 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives pour un même particulier.

Le travailleur domestique ne peut pas être considéré comme un bénévole en vertu de l'article 13 de la LATMP, ni comme travailleur autonome considéré comme travailleur en vertu de l'article 9 de la LATMP.

Exemples

Une personne est engagée par un particulier pour effectuer des travaux ménagers et s'occuper de la garde d'un enfant. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, 8 heures par jour, pour une durée de plus d'un an. Cette personne est considérée comme un travailleur domestique à l'emploi du particulier, puisque son contrat de travail est supérieur à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier.

Une personne est engagée par un particulier pour effectuer des travaux de paysagement et d'entretien du terrain. Son contrat de travail prévoit qu'elle travaille 4 jours par semaine, du lundi au jeudi, 8 heures par jour, pour une durée de 12 semaines. Cette personne est considérée comme un travailleur domestique à l'emploi du particulier, puisque son contrat de travail est supérieur à 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives pour un même particulier.

- **Le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP (protection facultative)**

Le travailleur domestique dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail inférieure à 420 heures par année pour un même particulier doit être inscrit à la CNESST pour bénéficier de la LATMP.

LATMP, articles 18 et 19

Le travailleur domestique ne peut être considéré comme un bénévole en vertu de l'article 13 de la LATMP, ni comme travailleur autonome considéré comme travailleur en vertu de l'article 9 de la LATMP.

Exemple

Une personne offre une prestation de travail pour plusieurs particuliers pour effectuer des travaux ménagers quelques heures par 2 semaines. Cette personne est considérée comme un travailleur domestique qui n'est pas un travailleur, puisque son contrat de travail est inférieur à 420 heures sur période d'un an pour un même particulier. Le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur doit être inscrit à la CNESST pour bénéficier de la LATMP.

Le particulier qui emploie un travailleur domestique

Un particulier qui emploie un travailleur domestique, dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail d'une durée d'au moins 420 heures sur une période d'un an ou 30 heures par semaines pendant 7 semaines consécutives, pourrait devoir s'inscrire à la CNESST comme employeur.

De plus, lorsque le travailleur domestique subit une lésion professionnelle, le particulier à l'obligation de lui verser son salaire le jour de l'accident ainsi que pour les 14 premiers jours suivants.

Le particulier à l'obligation de réintégrer le travailleur dans son emploi ou un emploi équivalent lorsqu'il en sera capable.

Finalement, le logement du particulier qui bénéficie des services d'un travailleur domestique est considéré comme l'établissement.

Exemple

Un particulier engage une personne pour effectuer des travaux ménagers et assurer la garde d'une personne âgée en perte d'autonomie dans son logement. Le contrat de travail prévoit une prestation de travail de 40 heures par semaine, du lundi au vendredi, pour une période indéterminée de plus d'un an. Ce particulier devient l'employeur du travailleur domestique puisque le contrat de travail est supérieur à 420 heures par année et doit s'inscrire à la CNESST comme employeur.

La détermination du revenu brut annuel d'emploi

La détermination du revenu brut annuel du travailleur s'effectue selon son statut à la CNESST, soit celui de travailleur domestique (article 2 LATMP) ou celui de travailleur domestique qui n'est pas un travailleur, mais qui est inscrit à la CNESST (articles 18-19 LATMP).

- **Travailleur domestique**

14 premiers jours d'incapacité

Pour déterminer le salaire brut du travailleur domestique, il faut se référer au salaire 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 effectuées durant cette période d'incapacité.

Ce montant, qui est déterminé en tenant compte du salaire réel du travailleur domestique, 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.

À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut du travailleur domestique est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail (article 67 LATMP).

Le travailleur domestique peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi occupé chez l'employeur pour qui il travaillait lors de la manifestation de la lésion professionnelle ou de l'emploi du même genre pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

- **Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP**

À compter du premier jour suivant le début de l'incapacité

Le revenu brut du travailleur domestique qui n'est pas un travailleur, mais qui est inscrit à la CNESST, est égal au montant de la protection personnelle au moment où se manifeste la lésion (article 74 LATMP).

Le travailleur inscrit ne peut pas faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

Nouveautés opérationnelles

* Pour mieux comprendre les changements opérationnels, consultez les processus en annexe.

La détermination du statut du travailleur domestique

La CNESST a élaboré un contrat de travail informatisé disponible au dossier du particulier, afin de déterminer le statut du travailleur. Ce contrat de travail est complété par le particulier ou l'agent de financement lors de l'enregistrement du particulier à la CNESST comme employeur. Le particulier a l'obligation d'identifier chaque travailleur domestique à son emploi et les informations relatives au contrat de travail (nombre d'heures travaillées par semaine, taux horaire, revenu brut annuel, etc.). Le contrat de travail est mis à jour par le particulier ou un agent de financement obligatoirement une fois par année ou peut être modifié facultativement en cours d'année.

Donc, la présence d'un contrat de travail au nom du travailleur domestique dans le dossier du particulier confirme une prestation de travail d'une durée de 420 heures ou plus sur une période d'un an ou 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives par le travailleur. Il s'agit alors d'un travailleur domestique considéré comme travailleur (article 2 LATMP).

De plus, dans ce contrat de travail informatisé, lorsque la case protection facultative est cochée cela indique que le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la Loi, mais qui a été inscrit par le particulier (article 19 LATMP).

La détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique

Le contrat de travail au dossier du particulier comprend également des informations sur le revenu du travailleur domestique (taux horaire, nombre d'heures par semaine, nombre de semaines, revenu brut annuel). La détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique s'effectue à l'aide des informations inscrites dans ce contrat de travail au dossier du particulier.

Toutefois, les informations inscrites au contrat de travail peuvent ne pas être actuelles au moment de l'événement. La mise à jour du contrat de travail s'effectue, en principe, une fois par année par le particulier ou par la Vice-présidence aux finances. Par conséquent, si les informations sur le revenu inscrites au contrat de travail au dossier du particulier sont différentes de celles inscrites au formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (ADR), la CNESST utilise ces informations uniquement si elles sont confirmées sur un ou des bulletins de paie.

Actions attendues

- Vérifier l'existence d'un contrat de travail au nom du travailleur du domestique dans le dossier du particulier lors de l'analyse de la recevabilité d'une réclamation. Voir l'aide à l'utilisation des systèmes : [Consulter le contrat de travail informatisé d'un travailleur domestique.](#)
- Déterminer le statut du travailleur domestique à l'aide du contrat de travail, soit :
 - Travailleur domestique considéré comme un travailleur (article 2 LATMP) :
 - Présence du contrat de travail au nom du travailleur dans le dossier du particulier.
 - Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur, mais inscrit à la CNESST par le particulier (article 19 LATMP) :
 - Présence de la case protection facultative cochée au contrat de travail au dossier du particulier.
 - Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur :
 - Pas de contrat de travail au dossier du particulier. Vérifier auprès du financement si le travailleur est inscrit à une protection personnelle en vertu de l'article 18 LATMP.
- Consulter le financement dans les situations suivantes :
 - Le particulier n'est pas enregistré comme employeur à la CNESST;
 - Il n'y a pas de contrat de travail au nom du travailleur au dossier du particulier;
 - Pour valider si le travailleur domestique qui n'est pas un travailleur est inscrit à une protection personnelle et le montant de celle-ci.

L'agent de financement confirmera, s'il y a lieu, le numéro d'expérience du particulier et le statut du travailleur domestique. Selon le statut du travailleur domestique, l'agent de financement s'assure de faire compléter le contrat de travail au dossier du particulier ou vérifie si le travailleur domestique est inscrit à une protection et le montant de celle-ci. L'agent de financement transmet les informations à l'agent d'indemnisation.

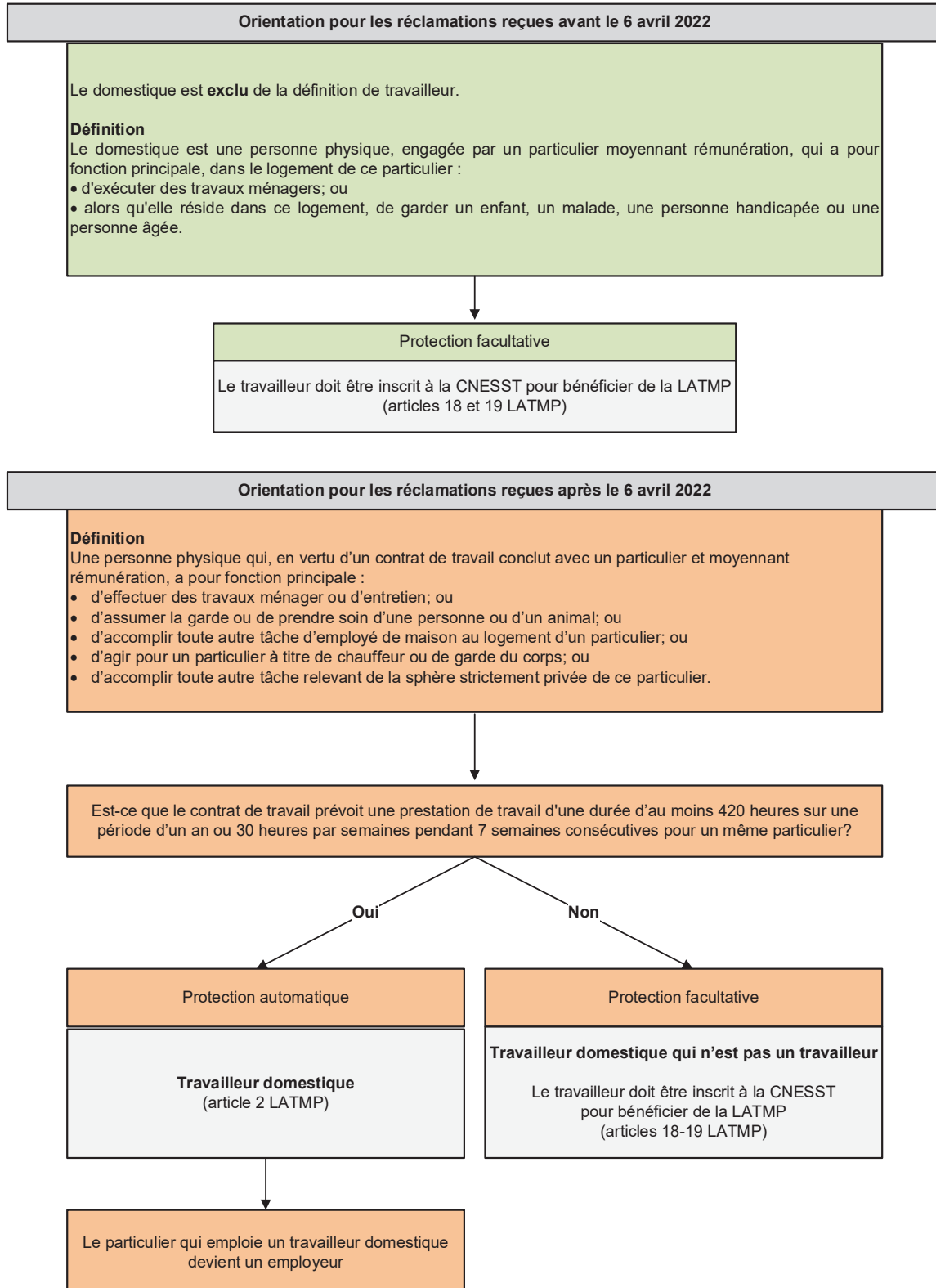
[Consulter la procédure : Validation du statut du travailleur auprès du financement](#)
- Remplir la note OSI – Analyse de l'admissibilité et celle au Navigateur - Accès au régime La CNESST doit fournir des statistiques concernant la recevabilité du travailleur domestique. Par conséquent, trois nouveaux statuts de travailleur ont été ajoutés à la note OSI – Accès au régime dans la section recevabilité de la réclamation. Il est important de bien identifier à quel statut le travailleur domestique s'applique lors de la recevabilité de la réclamation :
 - Travailleur domestique – 420 heures et plus ou 30h semaine pour 7 semaines consécutives
 - Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur – inscrit en vertu de l'article 18 LATMP
 - Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur – pas inscrit en vertu de l'article 18 LATMP – recevabilité refusée
- Déterminer le revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique selon les informations inscrites au contrat de travail informatisé au dossier du particulier. Voir l'aide à l'utilisation des systèmes : [Consulter le contrat de travail informatisé d'un travailleur domestique.](#)

- Déterminer le revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique qui n'est pas un travailleur, mais qui est inscrit à la CNESST, selon le montant de la protection personnelle au moment de l'événement.

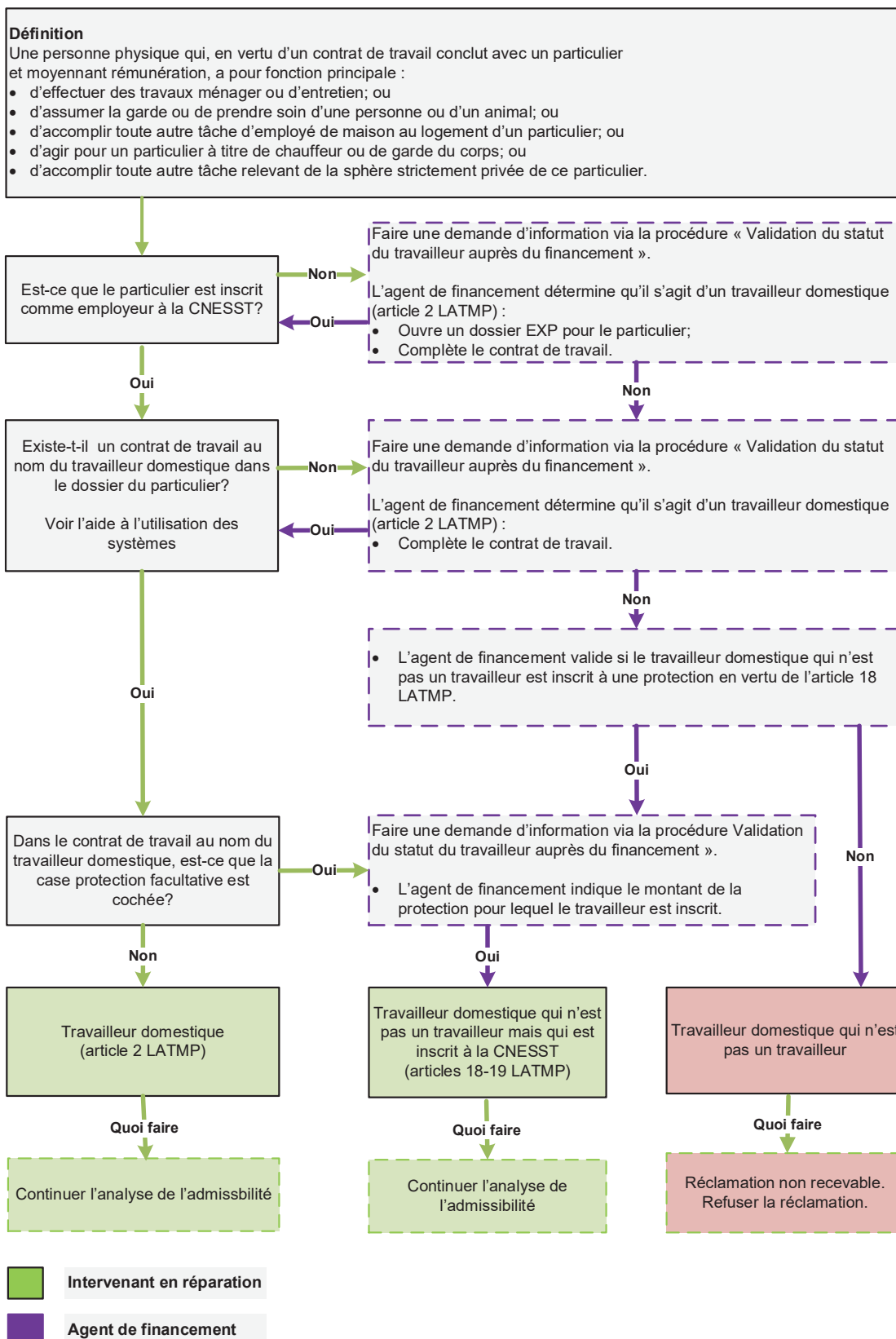
Pour une maternité sans danger

Les orientations mentionnées dans cette note ne s'appliquent pas à la travailleuse domestique enceinte ou qui allaite. Dans ces cas, il faut se référer à la note d'orientation du 9 décembre 2020 « Assujettissement de certaines travailleuses au programme Pour une maternité sans danger » dans la Banque de connaissances Réparation.

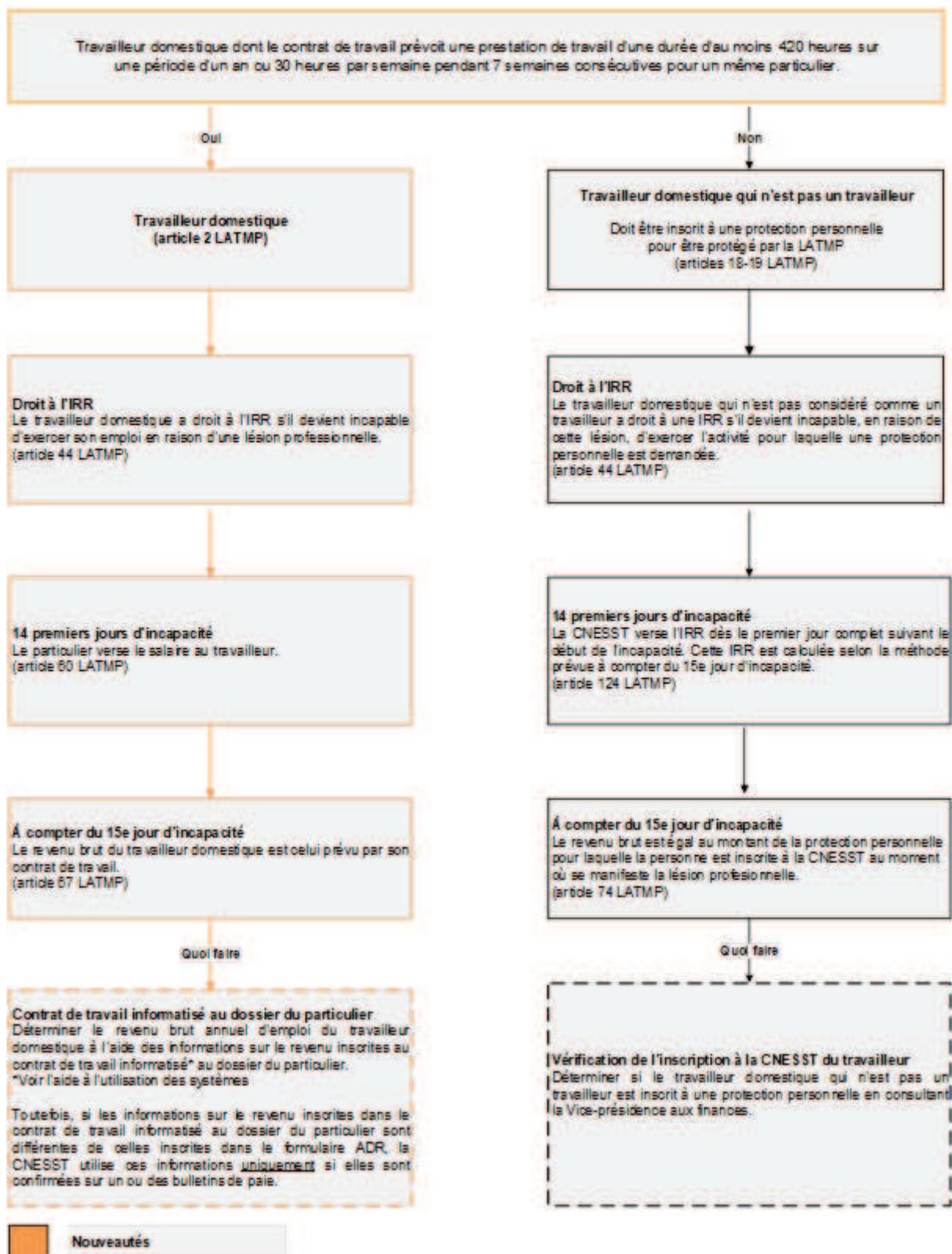
Annexe
Processus normatif
Le statut du travailleur domestique



Processus de détermination du statut d'un travailleur domestique



Processus de détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur domestique et du travailleur domestique qui n'est pas un travailleur



Note d'orientation

Décisions conjointes : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail - Indemnisation des victimes d'actes criminels (CNESST-IVAC)

Contexte

Le projet de loi 84 propose une réforme en matière d'aide aux personnes victimes d'infractions criminelles. Le projet de loi est adopté et sanctionné et en conséquence, la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement entre en vigueur le 13 octobre 2021.

À la suite de cette entrée en vigueur, les articles 448 à 451 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) sont modifiés, voir annexe 1.

[Projet de loi numéro 84 - Sanctionné \(2021, chapitre 13\) \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/projets/projet-de-loi-84-sanctionne-2021-chapitre-13)

Orientation actuelle

La politique 1.06 – *Les dispositions concurrentes : loi, ententes, conventions collectives*, énonce que lorsqu'un travailleur, en raison d'un même événement, a droit à des prestations en vertu d'une autre loi provinciale, c'est la LATMP qui prévaut sauf exception.

Lorsqu'un nouvel événement relevant de l'IVAC, survient alors qu'un travailleur reçoit des indemnités de remplacement du revenu ou une rente pour incapacité totale, le travailleur ne peut cumuler des indemnités de la CNESST et de l'IVAC pendant une même période.

Lorsqu'un travailleur a droit à des indemnités de la CNESST et de l'IVAC pendant une même période, ces dossiers sont traités au cas le cas.

Nouvelle orientation

La LATMP édicte maintenant les règles quant au cumul d'indemnités provenant de la CNESST et de l'IVAC pendant une même période. En effet, le travailleur ne peut cumuler des indemnités de la CNESST et de l'IVAC pendant une même période.

La LATMP prévoit que le traitement des dossiers conjoints fasse l'objet d'une entente entre la Commission et le ministre de la Justice. Dans l'attente d'une entente CNESST-IVAC, veuillez communiquer avec le support-conseil dès qu'une situation de dossier conjoint CNESST-IVAC se présente au 514-906-3896 pour le [support-conseil accès au régime](#).

Lorsqu'un travailleur soumet une réclamation à la CNESST alors qu'il reçoit déjà des indemnités de l'IVAC, la CNESST et l'IVAC doivent rendre une décision conjointe. Dans cette situation l'IVAC continue de verser l'indemnité jusqu'à l'extinction de son droit à l'indemnité. Il en est de même lorsqu'un travailleur soumet une réclamation à l'IVAC alors qu'il reçoit déjà des indemnités de la CNESST, cette dernière et l'IVAC doivent rendre une décision conjointe. Dans cette situation la CNESST continue de verser l'indemnité jusqu'à l'extinction de son droit à l'indemnité.

La personne qui se croit lésée par la décision conjointe peut, à son choix, la contester devant le Tribunal administratif du travail ou devant le Tribunal administratif du Québec. Le recours formé en vertu d'une de ces lois empêche le recours en vertu de l'autre, et la décision alors rendue lie les deux organismes.

Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique à compter du 13 octobre 2021.

Les politiques suivantes ont été modifiées en conséquence :

- Politique 1.02 – l'admissibilité de la lésion professionnelle;
- Politique 1.06 – Les dispositions concurrentes : loi, ententes, conventions collectives;
- Politique 6.02 – La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation.

Annexe 1 – Cadre juridique

LATMP, article 448 :

La personne à qui la Commission verse une indemnité de remplacement du revenu ou une rente pour incapacité totale en vertu d'une loi qu'elle administre et qui réclame, en raison d'un nouvel événement, une telle indemnité ou une telle rente en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25), une aide financière palliant une perte de revenu ou une aide financière compensant certaines incapacités en vertu de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement ou une indemnité au même effet en vertu d'une loi que la Commission administre, autre que celle en vertu de laquelle elle reçoit déjà cette indemnité ou cette rente, n'a pas le droit de cumuler ces deux indemnités pendant une même période.

La Commission continue de verser à cette personne l'indemnité de remplacement du revenu ou la rente pour incapacité totale qu'elle reçoit déjà, s'il y a lieu, en attendant que soient déterminés le droit et le montant des prestations payables en vertu de chacune des lois applicables.

LATMP, article 449 :

La Commission, le ministre de la Justice et la Société de l'assurance automobile du Québec prennent entente pour établir un mode de traitement des réclamations faites en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25), de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement par les personnes visées dans l'article 448.

Cette entente doit permettre de:

- 1° distinguer le préjudice qui découle du nouvel événement et celui qui est attribuable à la lésion professionnelle, au préjudice subi par le sauveteur ou par tout autre réclamant au sens de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou par une personne victime au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement, selon le cas;
- 2° déterminer en conséquence le droit et le montant des prestations payables en vertu de chacune des lois applicables;
- 3° déterminer les prestations que doit verser chaque organisme et de préciser les cas, les montants et les modalités de remboursement entre eux.

LATMP, article 450 :

Lorsqu'une personne visée dans l'article 448 réclame une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25) ou une aide financière palliant une perte de revenu ou une aide financière compensant certaines incapacités en vertu de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement, la Commission, le ministre de la Justice et la Société de l'assurance automobile du Québec doivent, dans l'application de l'entente visée à l'article 449, rendre conjointement une décision qui distingue le préjudice attribuable à chaque événement et qui détermine en conséquence le droit aux prestations payables en vertu de chacune des lois applicables.

La personne qui se croit lésée par cette décision peut, à son choix, la contester suivant la présente loi, la Loi visant à favoriser le civisme, la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement ou suivant la Loi sur l'assurance automobile.

Le recours formé en vertu de l'une de ces lois empêche le recours en vertu de l'autre et la décision alors rendue vaut à l'égard de chaque régime et loi concernés.

LATMP, article 451 :

Lorsqu'une personne à qui la Commission verse une indemnité de remplacement du revenu ou une rente pour incapacité totale en vertu de la Loi sur les accidents du travail (chapitre A-3) réclame, en raison d'un nouvel événement, une indemnité de remplacement du revenu ou une rente pour incapacité totale en vertu de la présente loi, la Commission distingue le préjudice attribuable à chaque événement et détermine en conséquence le droit et le montant des prestations payables en vertu de chacune des lois applicables.

La personne qui se croit lésée par cette décision doit la contester suivant la présente loi.

Le recours formé en vertu de la présente loi empêche le recours en vertu de l'autre et la décision alors rendue lie la Commission pour l'application de chacune de ces lois.

Note d'orientation

Entente relative à la protection des artistes professionnels en arts du cirque à l'entraînement

Contexte

Le 9 décembre 2021 entre en vigueur l'entente relative à la protection des artistes professionnels en arts du cirque à l'entraînement conclue entre la CNESST et le Conseil des arts et des lettres du Québec. Cette entente prévoit, notamment, l'application de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP) pour l'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle durant un entraînement supervisé. Avant cette entente, les artistes professionnels en arts du cirque ne bénéficiaient pas de la protection de la LATMP en cas de lésion lors d'un entraînement. Voici les modalités prévues par l'entente.

Cadre juridique

Article 16 LATMP

« Une personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet d'un gouvernement, qu'elle soit ou non un travailleur au sens de la présente loi, peut être considérée un travailleur à l'emploi de ce gouvernement, d'un organisme ou d'une personne morale, aux conditions et dans la mesure prévue par une entente conclue entre la Commission et le gouvernement, l'organisme ou la personne morale concerné.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 170 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) s'appliquent à cette entente. »

Personne admissible

L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion durant un entraînement est considéré comme un travailleur à l'emploi du Conseil des arts et des lettres du Québec aux conditions suivantes :

- la personne doit être un membre en règle d'En Piste (regroupement national des arts du cirque) ou être une personne qui répond aux définitions et aux conditions d'admissibilité d'un membre individuel d'En Piste dans la sous-catégorie artiste-interprète;
- l'entraînement doit être structuré et supervisé par un professionnel qualifié par En Piste, c'est-à-dire :
 - des formations continues, des classes ouvertes, des formations disciplinaires, individualisées offertes par En Piste ou un établissement reconnu (Écoles supérieures, associations professionnelles, regroupements nationaux et conseils régionaux de la culture);
 - le programme de soutien à l'entraînement offert par En Piste;
 - un entraînement supervisé par un professionnel qualifié et reconnu par En Piste (par exemple, un entraîneur, un gréeur ou un longeur, un formateur ou un expert reconnu dans son domaine);
- l'entraînement doit se dérouler dans des lieux autorisés, faisant l'objet d'une entente avec En Piste et attestant, notamment, qu'ils disposent d'installations sécuritaires, respectant les normes de santé et de sécurité.

L'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle durant des activités d'entraînement en lien avec un contrat de travail avec un employeur n'est pas visé par cette entente, car l'artiste professionnel en arts du cirque est alors considéré comme un travailleur de cet employeur.

Exclusions

- Les activités d'entraînement réalisées à l'extérieur des lieux autorisés sont exclues de l'entente. Le domicile de l'artiste professionnel en arts du cirque et les centres de conditionnement physique, entre autres, ne sont pas considérés comme des lieux autorisés.
- Les articles suivants sont exclus de l'entente :
 - L'article 32 de la LATMP concernant le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un travailleur, l'exercice de mesures discriminatoires ou de représailles;
 - Les articles 179 et 180 LATMP concernant l'assignation temporaire;
 - Tous les articles concernant le droit de retour au travail.

Calcul de l'IRR

L'entente prévoit que l'artiste professionnel en arts du cirque qui subit une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu à compter du premier jour suivant le début de son incapacité à exercer son emploi d'entraînement structuré et supervisé par un professionnel qualifié dans un lieu autorisé.

Le revenu brut annuel d'emploi de l'artiste professionnel en arts du cirque est celui déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment de l'événement.

L'artiste professionnel en arts du cirque ne peut pas faire une démonstration d'un revenu brut plus élevé dans les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique à compter du 9 décembre 2021.

Les politiques 1.04 – Les personnes admissibles et 2.02 Le calcul de l'IRR ainsi que les documents de référence ont été modifiés en conséquence.

Note d'orientation

L'entente relative à la protection des travailleurs domestiques dans le cadre de la modalité chèque emploi-service (article 16 LATMP)

Contexte

Une nouvelle entente est intervenue entre la CNESST et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) relative à la protection des travailleurs domestiques dans le cadre de la modalité chèque emploi-service en vertu de l'article 16 LATMP. Cette nouvelle entente, qui entre en vigueur le 30 novembre 2023, remplace l'entente relative à la protection des travailleurs offrant des services à domicile dans le cadre du programme chèque emploi-service qui était en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001.

Cette entente vise à protéger le travailleur domestique qui dispense des services à domiciles chez un particulier qui est un usager visé par la Loi sur les services de santé et des services sociaux. Ce travailleur domestique est rémunéré par le programme chèque emploi-service du MSSS et non par le particulier.

Cadre juridique

Article 16 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

« Une personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet d'un gouvernement, qu'elle soit ou non un travailleur au sens de la présente loi, peut être considérée un travailleur à l'emploi de ce gouvernement, d'un organisme ou d'une personne morale, aux conditions et dans la mesure prévue par une entente conclue entre la Commission et le gouvernement, l'organisme ou la personne morale concerné.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 170 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) s'appliquent à cette entente. »

Orientation actuelle – Entente du 1^{er} janvier 2001 au 29 novembre 2023

- **Personne admissible**
L'entente prévoit que la personne dispensant des services d'aide à domicile chez un particulier dans le cadre du programme « chèque emploi-service » est considérée comme un travailleur à l'emploi du MSSS.
 - **Travailleur** : la personne qui dispense des services à un usager, notamment dans le cadre du programme prévu à l'annexe 1, et dont la rémunération est assurée au moyen du chèque emploi-service;
 - **Chèque emploi-service** : la modalité de paiement pour les services dispensés par un travailleur, modalité administrée par les services de paie Desjardins ou par toute autre organisation appelée à assurer cette fonction.
- **Droit et calcul de l'IRR**
L'entente prévoit que le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu à compter du premier jour suivant le début de son incapacité d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle.
La CNESST applique les règles prévues à la LATMP en ce qui a trait à la base salariale devant être retenue aux fins du versement de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR).
- **Versement de l'IRR**
L'entente prévoit que la CNESST rembourse au MSSS l'IRR qu'elle verse à compter du quinzième jour complet suivant le début de l'incapacité du travailleur d'exercer son emploi et pour toute la durée de cette incapacité dans la mesure où la CNESST reconnaît le droit du travailleur au paiement de cette indemnité.
- **Exclusions**
L'entente prévoit l'exclusion des articles suivants :

- L'article 32 LATMP concernant le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un travailleur, l'exercice de mesures discriminatoires ou de représailles;
- Les articles 179 et 180 LATMP concernant l'assignation temporaire;
- Tous les articles concernant le droit au retour au travail

Nouvelle orientation – Entente en vigueur à compter du 30 novembre 2023

Dans cette nouvelle entente, une mise à jour des définitions a été effectuée et, dorénavant, le versement de l'IRR au travailleur domestique est effectué par la CNESST et non le MSSS. De plus, les modalités prévues à l'entente concernant le droit et calcul de l'IRR ainsi que les exclusions demeurent les mêmes. En somme, cette nouvelle entente a peu d'impact sur les orientations actuelles de la CNESST sauf en ce qui concerne le versement de l'IRR, qui est maintenant pris en charge par la CNESST. Voici ce que prévoit la nouvelle entente :

- **Personne admissible**
L'entente prévoit que le travailleur domestique dispensant des services à un particulier et dont la rémunération est assurée dans le cadre de la modalité chèque emploi-service est considérée comme un travailleur à l'emploi du MSSS.
 - Travailleur domestique : une personne qui dispense des services à un particulier et dont la rémunération est assurée au moyen de la modalité chèque emploi-service.
 - Modalité chèque emploi-service : une modalité de gestion de l'Allocation directe développée notamment pour soutenir les usagers dans leur rôle d'employeur.
- **Droit et calcul de l'IRR**
L'entente prévoit que le travailleur domestique victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu à compter du premier jour suivant le début de son incapacité d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle.
La CNESST applique les règles prévues à la LATMP en ce qui a trait à la base salariale devant être retenue aux fins du versement de l'IRR.
- **Versement de l'IRR**
L'entente prévoit que la CNESST verse au travailleur domestique l'IRR à laquelle il a droit à compter du 15^e jour suivant le début de l'incapacité à exercer son emploi pour toute la durée de cette incapacité.
- **Exclusions**
L'entente prévoit l'exclusion des articles suivants :
 - L'article 32 LATMP concernant le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un travailleur, l'exercice de mesures discriminatoires ou de représailles;
 - Les articles 179 et 180 LATMP concernant l'assignation temporaire;
 - Tous les articles concernant le droit au retour au travail

Application de la nouvelle entente

Cette entente s'applique à compter du 30 novembre 2023.

La CNESST versera l'IRR au travailleur pour les événements survenant à compter du 30 novembre 2023. D'ailleurs, pour les événements survenus à compter de cette date, l'employeur cessera de cocher sur le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* qu'il paye le travailleur après la période des 14 premiers jours.

Les politiques 1.04 – Les personnes admissibles et 2.02 Le calcul de l'IRR, le guide de l'IRR et le répertoire de la personne considérée à l'emploi du gouvernement ont été modifiés en conséquence.

Note d'orientation

Entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail : indemnisation des travailleurs étudiants (article 80 LATMP)

Contexte

L'article 80 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) a été modifié à la suite de l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par souci d'équité et de cohérence, cette modification législative touche l'ensemble des travailleuses et des travailleurs étudiants et non seulement celles et ceux victimes de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur travail.

Cadre juridique

Le nouveau libellé de l'article 80 LATMP est énoncé en annexe.

Orientation actuelle

Pour l'étudiant à plein temps qui occupe un emploi, l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP), et l'enfant visé par une mesure légale (article 11(3°) LATMP), le revenu brut est déterminé selon l'âge, soit :

- Jusqu'à l'âge de 18 ans : l'IRR est égale au montant net hebdomadaire prévu à l'article 80 de la LATMP. À la date de son 18^e anniversaire de naissance, le montant de cette indemnité est révisé à la hausse pour être déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur à cette date.
- À compter de l'âge de 18 ans : le revenu brut est établi sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.
- À compter de son 21^e anniversaire : si l'indemnité se poursuit, le revenu brut pourra être ajusté à la hausse, si cet étudiant démontre à la CNESST qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études qu'il poursuivait, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.
- Peu importe son âge, l'étudiant ou l'enfant peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité. La règle relative au salaire minimum s'applique seulement à compter de l'âge de 18 ans. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

Nouvelle orientation

Dorénavant, pour l'étudiant âgé de moins de 18 ans, l'indemnité est plus élevée et elle est calculée en fonction du taux horaire du salaire minimum. De plus, s'ajoute la possibilité pour l'étudiant, quel que soit son âge, de démontrer que le revenu prévu à son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle est plus élevé. Avant cette modification législative, la CNESST ne pouvait pas tenir compte du revenu prévu au contrat de travail de l'étudiant.

Des tableaux synthèses indiquant les nouveautés et des exemples ont été élaborés en annexe.

Plus précisément, pour l'étudiant à plein temps qui occupe un emploi, l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP) et l'enfant visé par une mesure légale (article 11(3°) LATMP), le revenu brut est déterminé selon l'âge, soit :

- Jusqu'à l'âge de 18 ans : l'IRR est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité. Au 1^{er} mai 2024, ce montant net hebdomadaire est de 267,75 (17 x 15,75 \$).

À la date de son 18^e anniversaire de naissance, le montant est révisé à la hausse pour être déterminé sur la base du salaire minimum annuel brut en vigueur à cette date.

- À compter de l'âge de 18 ans : le revenu brut annuel est déterminé selon le salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité. Au 1^{er} mai 2024, ce revenu brut annuel d'emploi est 32 848,20 \$.
- À compter de son 21^e anniversaire : si l'indemnité se poursuit, le revenu brut annuel pourra être ajusté à la hausse, si cet étudiant démontre à la CNESST qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études qu'il poursuivait, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.
- Peu importe son âge, l'étudiant ou l'enfant peut également démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle. La règle relative au salaire minimum s'applique seulement pour l'étudiant âgé de 18 ans et plus. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

Il est à noter que cette modification législative a aussi un impact sur l'indemnisation du travailleur bénévole (article 13 LATMP) âgé de moins de 18 ans puisque l'article 82(1^o) LATMP réfère à l'article 80 LATMP.

Application de la nouvelle orientation

Cette orientation s'applique pour les réclamations ayant une date d'événement du 27 septembre 2024 ou après.

La politique 2.02 - Le calcul de l'IRR et le guide de l'IRR ont été modifiés en conséquence.

La lettre 02-408 - La détermination du revenu brut annuel d'emploi du travailleur étudiant a été créée.

Annexe 1

Tableaux synthèses sur l'indemnisation des travailleurs étudiants Modification de l'article 80 LATMP

La détermination du revenu brut annuel d'emploi pour : • l'étudiant à plein temps qui occupe un emploi (article 80 LATMP) • l'étudiant en stage non rémunéré (article 10 LATMP) • l'enfant visé par une mesure légale (article 11(3°) LATMP)		
	Réclamation avec une date d'événement avant le 26 septembre 2024	Réclamation avec une date d'événement du 27 septembre 2024 ou après
Âgé de moins de 18 ans	L'IRR est égale au montant net hebdomadaire fixe prévu dans l'article 80 LATMP.	L'IRR est un montant net hebdomadaire. Ce montant est calculé, par semaine, en multipliant par dix-sept le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.
	Exemple : Montant net hebdomadaire = 126 \$	Exemple : Montant net hebdomadaire = 267,75 \$ (15,75 \$ x 17)
Âgé de 18 ans et plus	Le revenu brut est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.	Aucun changement Le revenu brut est déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment du début de l'incapacité.
	Exemple : Revenu brut annuel = 32 848,20 \$	Exemple : Revenu brut annuel = 32 848,20 \$
À compter de 21 ans	Le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si l'étudiant ou l'enfant démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas subi une lésion professionnelle.	Aucun changement Le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si l'étudiant ou l'enfant démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas subi une lésion professionnelle.
Démonstration d'un revenu brut plus élevé	L'étudiant ou l'enfant peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.	L'étudiant ou l'enfant peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.
	Exemple : • Revenu brut annuel des 12 derniers mois = 38 000 \$	Exemple : • Revenu brut annuel des 12 derniers mois = 38 000 \$ ou si plus rémunérateur • Revenu brut annuel du contrat de travail = 45 000 \$
Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable	La règle relative au salaire minimum s'applique seulement pour l'étudiant ou l'enfant âgé de 18 ans et plus. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.	Aucun changement La règle relative au salaire minimum s'applique seulement pour l'étudiant ou l'enfant âgé de 18 ans et plus. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

 Nouveautés

La détermination du revenu brut annuel d'emploi pour le travailleur bénévole (article 13 LATMP)		
	Réclamation avec une date d'événement avant le 26 septembre 2024	Réclamation avec une date d'événement du 27 septembre 2024 ou après
Détermination d'un revenu brut annuel d'emploi pour le travailleur bénévole âgé de moins de 18 ans	L'IRR est calculée selon l'article 80 LATMP.	L'IRR est calculée selon l'article 80 LATMP.
	Exemple : Montant net hebdomadaire = 126 \$	Exemple : Montant net hebdomadaire = 267,75 \$ (15,75 \$ x 17)
Démonstration d'un revenu brut plus élevé* *uniquement pour le bénévole âgé de moins de 18 ans	Le travailleur bénévole âgé de moins de 18 ans peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.	Le travailleur bénévole âgé de moins de 18 ans peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a gagné un revenu brut plus élevé de tout emploi pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi plus élevé compte tenu de son contrat de travail au moment de la lésion professionnelle.
	Exemple : Revenu brut annuel des 12 derniers mois = 38 000 \$	Exemple : - Revenu brut annuel des 12 derniers mois = 38 000 \$ ou si plus rémunérateur - Revenu brut annuel du contrat de travail = 45 000 \$
Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable	La règle relative au salaire minimum s'applique seulement pour le travailleur bénévole âgé de 18 ans et plus. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.	Aucun changement La règle relative au salaire minimum s'applique seulement pour le travailleur bénévole âgé de 18 ans et plus. Dans tous les cas, la règle relative au salaire maximum annuel assurable s'applique.

 Nouveautés

Annexe 2

Exemples de détermination du revenu brut annuel d'emploi d'un travailleur étudiant

Exemple 1

Une étudiante de 16 ans qui étudie à temps plein au secondaire et qui travaille à temps partiel comme commis d'épicerie lorsqu'elle subit une lésion professionnelle, le 1^{er} septembre 2024. L'IRR est calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux horaire du salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité. Le montant net hebdomadaire est de 267,25 \$ (17 x 15,75\$).

Cette étudiante démontre que le revenu brut annuel prévu à son contrat de travail est de 20 856 \$ (20 \$ x 20 heures travaillées par semaine x 52,14 semaines). C'est donc le revenu brut annuel prévu par son contrat de travail qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé. La règle relative au salaire minimum ne s'applique pas puisque l'étudiante est âgée de moins de 18 ans.

À compter de son 18^e anniversaire, si elle est toujours en incapacité, elle recevra une indemnité sur la base du salaire minimum annuel alors en vigueur.

À compter de son 21^e anniversaire, si elle est toujours en incapacité, le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si celle-ci démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'elle aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, si elle n'avait pas subi une lésion professionnelle. Cette nouvelle indemnité est versée de façon rétroactive à compter du début de son incapacité, soit à 17 ans.

Exemple 2

Un étudiant de 20 ans qui dans le cadre de ses études est en stage non rémunéré en milieu de travail lorsqu'il subit une lésion professionnelle, le 1^{er} septembre 2024. Le revenu brut annuel d'emploi est déterminé selon le salaire minimum en vigueur au moment de son incapacité, soit 32 848,20 \$.

Cet étudiant démontre qu'il a gagné au cours des 12 mois précédant son incapacité un revenu brut de 35 500 \$. C'est donc le revenu brut gagné au cours des 12 mois précédant son incapacité qui est retenu aux fins de son calcul de l'IRR puisqu'il est plus élevé.

À compter de son 21^e anniversaire, s'il est toujours en incapacité, le revenu brut retenu peut être révisé à la hausse si celui-ci démontre, à la satisfaction de la CNESST, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas subi une lésion professionnelle. Cette nouvelle indemnité est versée de façon rétroactive à compter du début de son incapacité, soit à 20 ans.

Annexe 3
Article 80 LATMP

Les nouveautés ont été soulignées.

Article 80 LATMP :

« L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est :

1° jusqu'à l'âge de 18 ans, calculée, par semaine, en multipliant dix-sept par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail ;

2° à compter de l'âge de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur; et

3° à compter de l'âge de 21 ans, révisée à la hausse s'il démontre à la Commission qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Malgré le paragraphe 1° et 2° du premier alinéa, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée, ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article 65 ne s'applique pas dans ces cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi.

La révision faite en vertu du paragraphe 3° du premier alinéa tient lieu de celle que prévoit l'article 76. »

Travailleur occupant plus d'un emploi

Informations à obtenir par le travailleur auprès des autres employeurs

Le travailleur doit obtenir une confirmation écrite des autres employeurs.

Pour chaque emploi :

- o Date à laquelle il a cessé son travail en raison de sa lésion professionnelle
- o Le revenu net perdu qui était prévu durant la période des 14 premiers jours, soit du _____ au _____ en incluant les heures supplémentaires prévues, les pourboires, les bonis, les primes, les commissions, etc.
- o Le titre de l'emploi qu'il occupe
- o La nature de son contrat de travail (ex : temps plein à l'année; temps partiel; à contrat d'une durée déterminé; saisonnier; sur appel etc.)
- o Le taux horaire
- o Le nombre d'heures de travail par semaine
- o **S'il travaille à temps partiel, à contrat, sur appel ou comme saisonnier, les autres employeurs doivent spécifier** combien d'heures par semaine et combien de semaines dans l'année travaille un travailleur à temps plein dans leur entreprise
- o Le revenu brut tiré de cet emploi au cours des 12 derniers mois précédant le début de **l'incapacité**.



C LASSEMENT

Objet : **Droit au retour au travail**
Sous - Objet : **Exercice d'un droit**
Élément : Assurance salaire lors de la RRA, Droit au retour au travail
Article(s) : **234**
240

Q UESTION

Un travailleur est déjà en arrêt de travail pour une cause personnelle et il reçoit de l'assurance salaire. Pendant cette période, il subit une RRA de sa lésion professionnelle. A-t-il un droit au retour au travail (DRAT) chez son employeur?

R ÉPONSE

Oui, le DRAT s'applique au travailleur qui, à la date où il est victime d'une lésion professionnelle, est lié par un contrat de travail ([234 LATMP](#)).

Toutefois, comme le travailleur est **déjà incapable de faire son emploi et absent du travail pour une autre cause** que la lésion professionnelle, le délai d'exercice de son DRAT débutera à partir du moment où il s'absentera de son travail en raison de sa lésion professionnelle ([240 LATMP](#)), c'est-à-dire au même moment que son droit à l'IRR naîtra lorsqu'il deviendra incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion ([44 LAMTP](#)).

Par ailleurs, si la RRA survient alors que le travailleur est déjà en arrêt de travail pour une lésion professionnelle, la période d'absence du travail se poursuit et il n'y a pas de nouveau délai ni de nouveau DRAT qui débute.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Calcul des retenues à la source
Article(s) : **62**

Q UESTION

Lorsque le travailleur a déjà versé le maximum prévu à titre de cotisation à Retraite Québec pour l'année en cours, l'employeur doit-il en tenir compte dans son calcul pour verser l'IRR des 14 premiers jours?

R ÉPONSE

Pour établir le montant que l'employeur doit verser au travailleur, l'article 62 de la LATMP précise qu'il s'agit des retenues **faites habituellement** par l'employeur. Comme l'employeur ne fait plus cette déduction, il n'a pas à soustraire ce montant du salaire brut.

N.B. Il n'en est pas ainsi pour le calcul de l'IRR à compter de la 15^{ème} journée.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Revenu prévu au contrat de travail, prime de nuit
Article(s) : **67**

Q UESTION

Le travailleur a un horaire en rotation: 2 semaines de jour, 2 semaines de soir, 2 semaines de nuit. Au moment de l'accident, il travaille de nuit et reçoit une prime de 75¢ de l'heure. Doit-on annualiser la prime de nuit?

R ÉPONSE

Le contrat de travail ne prévoit pas que le travailleur est toujours de nuit ; au contraire, il est prévu une rotation des horaires et c'est seulement lorsque le travailleur est de nuit qu'il reçoit ce salaire supérieur. Il faut donc obtenir le salaire correspondant à la situation réelle du travailleur, soit le salaire annuel pour les périodes travaillées de jour, de soir et de nuit.

Exemple: 34 semaines de jour et de soir X 40 heures X 14\$ = 19 040\$ + 18 semaines de nuit X 40 heures X 14,75\$ = 10 620\$ **Total** = 29 660\$

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Revenu brut plus élevé, frais de repas, de déplacement et d'hébergement
Article(s) : **67**

Q UESTION

Est-ce que les montants versés par l'employeur à titre de remboursement pour les frais de déplacement, de repas et d'hébergement peuvent être ajoutés au salaire pour déterminer un revenu plus élevé comme mentionné à l'article 67 LATMP?

R ÉPONSE

Non, on énumère à l'article 67 LATMP la liste exhaustive des montants qui peuvent être pris en considération. Les montants versés en remboursement de frais de repas, d'hébergement et de déplacement n'y sont pas énumérés. D'ailleurs ces montants ne sont pas versés par l'employeur en compensation d'une prestation de travail mais en remboursement de frais de séjour et de déplacements.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Revenu brut plus élevé, valeur monétaire d'accessoires et d'essence fournis par l'employeur
Article(s) : **60 et 62 LATMP**

Q UESTION

Le travailleur fournit sa débroussailleuse et l'employeur fournit les lames et l'essence. L'employeur doit-il inclure la valeur monétaire des lames et de l'essence qu'il fournit dans le paiement des 14 premiers jours?

R ÉPONSE

Non, l'article 62 précise qu'on tient compte du salaire brut. Or, les lames et l'essence pour faire fonctionner la débroussailleuse ne constituent pas du salaire.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Ajustement rétroactif du revenu brut annuel d'emploi à la suite d'une nouvelle convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale
Article(s) : **67**

QUESTION

Quelles sont les conditions pour ajuster le revenu brut annuel d'emploi qui a servi au calcul de l'IRR à la suite d'une nouvelle convention collective ou d'une entente sur l'équité salariale qui entraîne une augmentation de salaire rétroactive?

RÉPONSE

La CNESST ajuste le revenu brut annuel d'emploi lorsque :

- la date d'entrée en vigueur du nouveau salaire de la travailleuse ou du travailleur précède ou est la même que celle du début de son incapacité à exercer son emploi ou de son droit au retrait préventif; et
- le nouveau salaire est supérieur à celui qui a servi au départ à calculer l'IRR.

La CNESST doit obtenir de l'employeur ou du travailleur les renseignements suivants avant de procéder à l'ajustement du revenu brut annuel d'emploi:

- Demande provenant de l'employeur
L'employeur qui doit transmettre à la CNESST une copie corrigée de l'Avis de l'employeur et demande de remboursement ou de la Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il doit y préciser :
 - o le numéro du dossier concerné;
 - o le nouveau salaire;
 - o la date à laquelle le nouveau salaire entre en vigueur.
- Demande provenant de la travailleuse ou du travailleur
La travailleuse ou le travailleur doit transmettre à la CNESST les documents appuyant sa demande d'ajustement, par exemple l'extrait de la convention collective qui confirme la modification de son salaire.

Le chèque d'ajustement est émis au même destinataire que celui indiqué dans le dossier à l'époque du paiement:

- Si c'est la travailleuse ou le travailleur qui recevait l'IRR, il ou elle recevra le chèque d'ajustement.
- Si c'est l'employeur qui recevait le remboursement, c'est lui qui recevra le chèque.

La CNESST peut, à la demande de l'employeur ou du travailleur, reconsidérer une décision qu'elle a rendue concernant le revenu brut annuel d'emploi selon les conditions prévues à la politique 6.01 - La reconsidération d'une décision.

[Politique 6.01 - La reconsidération d'une décision | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

C OMMENTAIRE

[Indemnité de remplacement du revenu | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)



CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Démonstration d'un revenu brut plus élevé, indemnité de la SAAQ ou de la CNESST
Article(s) : **67**
75

QUESTION

Peut-on inclure les indemnités reçues de la SAAQ ou de la CNESST pour démontrer un revenu plus élevé au cours des 12 mois précédant une lésion?

RÉPONSE

Non. Le 2ème alinéa de l'article 67 LATMP précise ce qui peut être ajouté pour faire la démonstration d'un revenu brut plus élevé. Cette liste est exhaustive et les indemnités versées par la SAAQ ou par la CNESST n'en font pas partie.

Exception

Le travailleur dont le contrat est à durée déterminée de moins d'un an peut faire la démonstration d'un **revenu brut de travail perdu**, au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité, en raison d'une autre lésion professionnelle (CNESST) ou d'une lésion consécutive à un acte de civisme ou à un acte criminel (IVAC) ou d'un accident de la route (SAAQ) ou d'une absence pour une maladie avec versement de prestations d'assurance salaire. Le travailleur doit alors fournir une confirmation écrite ou verbale de l'employeur à l'effet qu'il aurait travaillé durant cette période.

COMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : 2 emplois dont travailleur autonome sans protection personnelle (PP)
Article(s) : **71**
74
52

Q UESTION

Un travailleur occupe 2 emplois. Un comme salarié d'un employeur et un autre comme travailleur autonome pour lequel il n'a pas de protection personnelle. Il se blesse dans son emploi de salarié. Pour calculer l'IRR, est-ce qu'on peut retenir le revenu généré par son travail autonome ?

R ÉPONSE

Non. L'absence de protection personnelle fait en sorte que ce revenu ne peut être retenu pour faire le calcul de l'IRR. Le revenu sera déterminé en fonction de l'emploi occupé lors de l'événement. Ce n'est pas l'article 71 qui s'applique dans ce cas.

On ne peut non plus déduire de l'IRR les revenus générés par le travail autonome même s'il demeure capable de l'exercer ou s'il redevient capable pendant la période de consolidation .

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Revenu brut plus élevé, ajout des prestations d'assurance-emploi
Article(s) : **67**

Q UESTION

Pour déterminer un revenu brut plus élevé, peut-on inclure les prestations d'assurance-emploi "maladie"?

R ÉPONSE

Oui. Le deuxième alinéa de l'article 67 LATMP ne fait pas de distinction quant à la nature des prestations versées en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Elles peuvent donc être incluses dans le montant qui servira au calcul de l'IRR.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Travailleur de la construction et reçoit simultanément sa pension de retraite
Article(s) : **67**

QUESTION

Un travailleur du secteur de la construction reçoit 50% de sa pension de retraite de la CCQ en plus de son salaire.

- 1- Doit-on l'indemniser selon le décret de la construction?
- 2- Doit-on tenir compte des montants qu'il reçoit comme pension?

RÉPONSE

Le revenu brut du travailleur de la construction est déterminé en tenant compte de la durée de son contrat de travail. Le contrat de travail peut être d'une durée indéterminée, d'une durée déterminée d'un an ou plus ou d'une durée déterminée de moins d'un an.

1- Oui, le décret de la construction s'applique s'il s'agit d'un travailleur de la construction dont le contrat de travail est d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'un an ou plus.

Non, il ne s'applique pas s'il s'agit d'un travailleur de la construction dont le contrat de travail est à durée déterminée de moins d'un an.

2- Non. Les montants reçus à titre de pension de retraite ne sont pas des revenus d'emploi et ne peuvent être retenus pour calculer l'IRR. Ils ne peuvent non plus être déduits de l'IRR. Il en est de même pour tous revenus de retraite, comme ceux versés par Retraite Québec.

COMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Maladie professionnelle contractée comme travailleur, abandon comme autonome sans protection personnelle
Article(s) : **69**

Q UESTION

Un travailleur contracte une maladie professionnelle alors qu'il travaille pour un employeur. Sa maladie se manifeste alors qu'il est un travailleur autonome sans protection personnelle; il doit alors abandonner son emploi. Comment établir son revenu pour calculer l'IRR?

R ÉPONSE

Le revenu tiré d'un emploi à titre de travailleur autonome non couvert par une protection personnelle ne peut être pris en considération pour établir la base d'IRR. Dans un tel cas, on considère que le travailleur est sans emploi et c'est l'article 69 📄 qui s'applique.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Employeur en faillite
Article(s) : **60**

Q UESTION

Pour le paiement des 14 premiers jours, est-ce que la CNESST peut se substituer à un employeur qui dépose un avis d'intention de faire faillite ou qui est en faillite?

R ÉPONSE

Bien que l'employeur ait l'obligation de payer la période obligatoire, il peut arriver qu'il dépose un avis d'intention de faire faillite ou qu'il soit en faillite pendant cette période.

Dans ce cas, si l'employeur n'a pas effectué le paiement de la période obligatoire, la CNESST se substitue à l'employeur pour le versement des jours non payés.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Moment du versement de la période obligatoire et interprétation de l'article 124, 2e alinéa
Article(s) : **60**
124

Q UESTION

Dans les cas où la CNESST doit verser la période obligatoire (travailleur autonome, bénévole, travailleur sans emploi ...), à quel moment doit-elle le faire? À la réception de la réclamation ou après la décision d'admissibilité?

R ÉPONSE

Après que la décision d'admissibilité soit rendue. Le droit à l'IRR découle de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle, ce qui implique que la réclamation est acceptée.

La CNESST verse l'IRR à compter de la première journée d'incapacité, comme s'il s'agissait de la 15e journée. L'article 124 de la LATMP précise qu'il s'agit d'une IRR et non d'un salaire et, contrairement à l'article 60, 2e alinéa, ne spécifie pas le moment du versement.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Quart de nuit, début de la période obligatoire et jour de l'abandon
Article(s) : **59**
60

Q UESTION

Le 28 août, un travailleur débute son quart de travail à 21:00 hres. Il se blesse durant la nuit et consulte un médecin le 29 août après son quart de travail. Quel est le jour de l'abandon du travail et quand débute la période obligatoire des 14 premiers jours?

R ÉPONSE

Le jour de l'abandon est le 28 août, date du **début du quart de travail**. La période des 14 premiers jours commence donc le 29.

La façon de déterminer la période des 14 premiers jours est décrite au Guide de l'IRR.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **5 premiers jours**
Élément : Affectation qui interrompt le paiement des 5 premiers jours ouvrables
Article(s) : **LSST**

Q UESTION

Une travailleuse est affectée 4 jours après l'arrêt de travail. Qu'arrive-t-il du paiement des 5 premiers jours ouvrables et des 14 jours suivants?

R ÉPONSE

Dès la cessation de travail, l'employeur doit débiter le paiement des 5 premiers jours ouvrables. Dans cette situation, il lui reste 1 jour ouvrable à payer. Si l'employeur met fin à l'affectation, il doit payer cette journée et procéder au paiement des 14 jours suivants prévu par la LATMP.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Recouvrement si travailleuse est immunisée
Article(s) :

Q UESTION

Lors d'un retrait immédiat en raison de la présence de risque biologique, la CSST doit-elle recouvrer les 14 premiers jours payés par l'employeur s'il s'avère que suite à un test de sérologie, la travailleuse est immunisée?

R ÉPONSE

Non. Le danger étant reconnu sur le certificat, la travailleuse était admissible au PMSD et avait droit à l'IRR jusqu'à ce qu'on établisse son immunité. La CSST doit rembourser l'employeur pour la période des 14 premiers jours. Elle ne récupérera pas auprès de la travailleuse les indemnités versées pour cette période.

C OMMENTAIRE

Voir également fiche R00483 



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Travailleur étudiant**
Élément : Révision de l'IRR à compter de 21 ans
Article(s) : **80**

Q UESTION

Quelles sont les circonstances qui permettent à la CNESST de réviser l'IRR d'un étudiant à compter de l'âge de 21 ans?

R ÉPONSE

L'IRR d'un étudiant est révisée à la hausse à compter de l'âge de 21 ans, ou à la date du début de l'incapacité si le travailleur a plus de 21 ans lors de la lésion, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Au moment de la lésion professionnelle, le travailleur a un statut d'étudiant à temps plein, est un étudiant qui fait un stage non rémunéré visé à l'article 10📄 ou est un enfant visé au paragraphe 3 de l'article 11📄;
- Le travailleur a droit à l'IRR et est âgé de 21 ans ou plus au moment de la révision :
 1. S'il a moins de 21 ans lorsque naît le droit à l'IRR, la révision s'applique à compter de l'âge de 21 ans.
 2. S'il a plus de 21 ans lorsque naît le droit à l'IRR, la révision s'applique à la date du début de l'incapacité.
- Le travailleur doit démontrer à la CNESST qu'il aurait **probablement** gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin de ses **études en cours**, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Il faut donc évaluer si le travailleur aurait terminé les études en cours. Les éléments qui peuvent nous aider à apprécier la situation sont notamment : le relevé de notes de la dernière session complétée, une preuve d'inscription à la prochaine session.... Le salaire retenu pour la révision sera celui d'une personne qui débute dans la profession en lien avec l'achèvement des études en cours.

Exemples :

Un étudiant en mécanique automobile âgé de 19 ans se blesse durant un stage visé à l'article 10📄. À la suite de sa lésion professionnelle, il se fait amputer de quatre doigts. Lorsque l'étudiant atteindra l'âge de 21 ans, l'IRR, jusqu'alors payée sur la base du salaire minimum, pourra être révisée en fonction du salaire d'un mécanicien débutant, s'il peut démontrer à la Commission qu'il aurait probablement terminé les études en mécanique automobile.

Une étudiante à plein temps en techniques policières âgée de 22 ans se blesse à un genou dans son

emploi d'été à titre de patrouilleur à vélo. Puisque l'étudiante était âgée d'au moins 21 ans au moment de l'événement, le revenu brut servant au calcul de l'IRR pourra être révisé à compter du début de l'incapacité en tenant compte du salaire de policier à son entrée en fonction, si elle démontre à la Commission qu'elle aurait probablement terminé ses études en techniques policières.

Une étudiante en soins infirmiers au CEGEP âgée de 22 ans se blesse au bras droit alors qu'elle travaille comme préposée aux bénéficiaires. Au moment d'apprécier la probabilité qu'elle termine ses études en soins infirmiers, la travailleuse nous affirme qu'elle avait l'intention de compléter par la suite un baccalauréat en nursing et demande que l'on retienne le salaire en conséquence. Le revenu pourra être révisé à compter de la date de début d'incapacité, mais pour la révision, nous retiendrons le salaire d'une infirmière diplômée (DEC) car nous considérons uniquement les **études en cours**.

COMMENTAIRE



Fiche d'appel

No : R00147
Dernière MAJ : 2024-05-14



CLASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **RRQ**
Élément : **Déduction de l'IRR, remboursement à Retraite Québec (RQ)**
Article(s) : **144-3**

QUESTION

Une réclamation refusée par la Commission est acceptée par le TAT. Le formulaire «Demande de déduction à la CNESST et remboursement et remboursement à RQ» se trouve au dossier. Doit-on tenir compte de cette demande avant de verser l'IRR au travailleur?

RÉPONSE

Oui. La Commission a l'obligation de déduire de l'IRR les montants de rente d'invalidité ou de retraite versés par RQ qui sont recouvrables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et de rembourser RQ.

Le formulaire «Demande de déduction à la CNESST et remboursement à RQ» constitue la demande de RQ de procéder à la déduction et au remboursement des prestations.

COMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Cumul des indemnités**
Élément : Cumul IRR et rentes RQ
Article(s) : **44**

Q UESTION

Un travailleur qui reçoit une IRR peut-il recevoir en même temps une rente de retraite ou d'invalidité de Retraite Québec?

R ÉPONSE

Oui. Toutefois, le travailleur qui reçoit déjà une rente d'invalidité de Retraite Québec, lors de la survenance d'une lésion professionnelle, est considéré incapable d'exercer un emploi et n'a donc pas droit à l'IRR.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Retour progressif à la suite d'une condition personnelle
Article(s) : **60**

Q UESTION

Une lésion professionnelle survient alors qu'un travailleur est de retour au travail de façon progressive à la suite d'une condition personnelle. Son contrat de travail prévoit qu'il travaille 5 jours par semaine, au moment de l'événement il travaille 3 jours par semaine et reçoit de l'assurance-salaire les 2 autres jours.

L'employeur doit-il lui verser le salaire prévu par l'article 60 de la LATMP pour les jours où il aurait reçu de l'assurance-salaire durant la période des 14 premiers jours d'incapacité?

R ÉPONSE

Oui. L'employeur doit verser le salaire des 14 premiers jours en tenant compte du contrat de travail de 5 jours par semaine sans tenir compte de **facteurs extrinsèques** ou de motifs extérieurs à la lésion qui auraient empêché le travailleur d'exercer son emploi au cours de cette période, n'eut été d'une lésion professionnelle.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**

Sous - Objet : **Calcul**

Élément : Revenu tiré d'un emploi de travailleur autonome non protégé par une protection personnelle (PP)

Article(s) : **2**
18
52
67
71

Q UESTION

Un travailleur à l'emploi d'un employeur est aussi un travailleur autonome sans protection personnelle . Ainsi, pour calculer l'IRR, nous n'avons pas tenu compte de ses revenus comme travailleur autonome . Cependant, peut-on réduire de l'IRR versé les revenus de travailleur autonome s'il continue d'occuper cet emploi ou si nous considérons qu'il peut l'occuper ?

R ÉPONSE

Non. Si la Commission ne tient pas compte des revenus d'emploi comme travailleur autonome aux fins du calcul de l'IRR, elle ne peut alors les considérer pour réduire l'IRR. Il ne s'agit pas d'un nouvel emploi au sens de l'article 52 LATMP.

Cependant, si le travailleur peut continuer à occuper son emploi de travailleur autonome ou si nous considérons qu'il est capable de l'occuper on pourrait se questionner aussi sur sa capacité à exercer l'emploi pour lequel il est indemnisé. De plus, si cette situation risque d'entraîner une période de consolidation plus longue, il y aurait lieu de se questionner sur la possibilité d'assignation temporaire chez l'employeur.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Réduction**
Élément : Montants reçus de l'employeur- Prime de départ, retraite
Article(s) : **48**
49
52

Q UESTION

La CNESST doit-elle déduire de l'IRR les montants versés par l'employeur à la suite d'un départ, d'une fermeture d'entreprise, ou d'une retraite?

R ÉPONSE

Non. L'IRR reçue par un travailleur en période de consolidation médicale, en période de réadaptation ou de post-réadaptation ne peut être réduite à la suite de ces versements. Les montants payés par l'employeur à titre de compensation financière à la suite d'un départ, d'une fermeture d'entreprise, ou d'une retraite ne sont pas des revenus d'emploi et ne doivent pas être déduits de l'IRR.

De plus, ces montants ne peuvent pas être inclus pour établir un revenu brut plus élevé, tel que prévu par le deuxième alinéa de l'article 67 LATMP.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Réduction**
Élément : Travailleur de 65 ans- réduction de l'IRR réduite
Article(s) : **56**

Q UESTION

Est-ce que la réduction de l'IRR prévue à l'article 56 (en fonction de l'âge) s'applique aussi à l'IRR réduite que reçoit un travailleur qui atteint 65 ans?

R ÉPONSE

Oui. Cette réduction s'applique à toute IRR, qu'elle soit pleine ou réduite.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **RRQ**
Élément : Intérêts à inclure dans déduction et remboursement
Article(s) : **144 alinéa 3**
364

Q UESTION

Doit-on tenir compte du montant des intérêts versés en vertu de l'article 364 LATMP dans le cadre du processus de déduction et de remboursement à Retraite Québec?

R ÉPONSE

Non. Seule la pleine IRR est considérée aux fins du processus de déduction et de remboursement à Retraite Québec.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **RRQ**
Élément : **Décision de la révision administrative est-elle exécutoire?**
Article(s) : **144 alinéa 3
362**

Q UESTION

Une réclamation refusée par la Commission est acceptée en révision administrative. La Commission s'apprête à verser au travailleur une IRR rétroactivement. Il y a au dossier un formulaire «Demande de déduction à la CNESST et remboursement à RQ». Même si nous savons que la décision de la révision sera contestée par l'employeur, doit-on tenir compte de la demande de RQ ?

R ÉPONSE

Oui. Même si la décision de la révision administrative n'est pas finale, elle est exécutoire. On doit donc procéder à la déduction demandée par RQ et lui rembourser le montant réclamé.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**

Sous - Objet : **RRQ**

Élément : Prestations à déduire

Article(s) : **144 alinéa 3**

Q UESTION

Dans le cadre du processus de déduction et de remboursement à Retraite Québec (RQ), quelles sont les prestations qui doivent faire l'objet de déduction ?

R ÉPONSE

Seule la pleine IRR à verser au travailleur fait l'objet de déduction et ceci inclut la période des 14 premiers jours. Ainsi, si le montant réclamé par RQ est moindre que les sommes à verser au travailleur, l'excédent sera versé à ce dernier.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Entente**
Élément : MESS- déduction et remboursement
Article(s) : **144 alinéa 2**

Q UESTION

Une réclamation refusée par la CNESST est acceptée par le TAT. On s'apprête à verser au travailleur une IRR rétroactivement. Lors de l'admissibilité, un message d'avertissement «Entente CSST-MESS» apparaît à l'écran. Comment traiter ce message?

R ÉPONSE

Selon l'article 144 alinéa 2, la CNESST a l'obligation de déduire de l'IRR les montants que le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS) a versés au travailleur à titre d'aide conditionnelle et de rembourser le MESS. Le travailleur ne peut cumuler deux pleines indemnités pendant la même période.

Le message «Entente CSST-MESS» constitue la demande pour procéder à la déduction et au remboursement des montants. La CNESST doit compléter sa partie du formulaire «Demande de déduction et remboursement des prestations au MESS» et le faxer au MESS.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Délai de consultation médicale
Article(s) : **60**

Q UESTION

Quand débute la période des 14 premiers jours lorsqu'il y a un délai entre l'arrêt de travail et la première consultation médicale?

R ÉPONSE

De façon générale, la période des 14 premiers jours commence le premier jour complet suivant le début de l'incapacité confirmée par une attestation médicale.

Lorsqu'il y a un délai entre l'arrêt de travail et la première consultation médicale, la période des 14 premiers jours peut débuter à compter de la première journée complète suivant le début de l'incapacité ou à compter de la date de la consultation médicale. Chaque situation doit être appréciée en tenant compte notamment de la gravité de la lésion et des motifs invoqués par le travailleur pour justifier le délai de consultation.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Travailleur qui subit une RRA d'un événement refusé
Article(s) : **60**

Q UESTION

L'employeur d'un travailleur qui subit une RRA d'un événement refusé est-il tenu de verser au travailleur l'indemnité pour la période des 14 premiers jours?

R ÉPONSE

Oui, lorsque l'événement d'origine est refusé, contesté et en attente d'une décision d'un palier d'appel. L'employeur doit verser au travailleur l'indemnité prévue par l'article 60 si celui-ci lui remet l'attestation médicale visée par l'article 199. La CNESST en rembourse le montant à l'employeur. Si par la suite, la réclamation est refusée, la CNESST réclame au travailleur le trop-perçu.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Salaire de l'emploi convenable inférieur au salaire minimum
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Faut-il procéder à des révisions d'IRR réduite en vertu des articles 54 et 55 dans les cas où le salaire de l'emploi convenable est inférieur au salaire minimum, c'est-à-dire dans les cas où l'on utilise le code «EP» ?

R ÉPONSE

Oui. Les articles 54 et 55 de la LATMP prévoient la révision de l'IRR réduite, peu importe le salaire de l'emploi convenable.

Rappelons que le fait de responsabiliser un travailleur pour un salaire inférieur au salaire minimum est exceptionnel et en lien avec une capacité restreinte de travail.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Revenu à retenir pour un travailleur ayant un contrat à durée déterminée
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

À la date prévue pour la révision de l'IRR réduite, le travailleur a un contrat de travail qui se termine dans un mois. Comme il n'est pas certain que son contrat soit renouvelé, doit-on quand même tenir compte du revenu de cet emploi pour la révision de l'IRR réduite?

R ÉPONSE

Oui. Aux articles 54 et 55 de la LATMP, il est précisé que l'on doit tenir compte du revenu de **l'emploi que le travailleur occupe à la date prévue pour la révision de l'IRR réduite**.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Travailleur à l'extérieur du Canada qui ne peut fournir de preuve de revenu
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Un travailleur qui habite à l'extérieur du Canada dit n'avoir aucun revenu d'emploi, aucun papier pour le prouver et il ne fait pas de rapport d'impôt. Pour poursuivre le versement de l'IRR réduite, devons-nous obtenir une preuve, comme une déclaration sous serment, à l'effet qu'il n'a pas de revenu d'emploi?

R ÉPONSE

Oui. Nous devons exiger de ce travailleur ce que nous exigeons d'un travailleur du Québec qui se dit sans emploi et sans revenu. Il s'agit d'une confirmation écrite de l'organisme qui verse une compensation financière ou une déclaration faite sous serment auprès d'un commissaire à l'assermentation indiquant que le travailleur ne reçoit pas de revenu d'emploi.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Revenu en vigueur après la date de révision
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Peut-on retenir, pour la révision de l'IRR réduite, un revenu d'emploi qui débiterait un mois après la date prévue pour la révision?

R ÉPONSE

Non. La révision de l'IRR réduite doit être faite en fonction de **la situation du travailleur à la date prévue pour la révision**. Conséquemment, nous tenons compte des revenus d'emploi à la date de la révision.

C OMMENTAIRE

Voir aussi 



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : IRR réduite à zéro à la suite d'une révision - possibilité d'augmenter l'IRR réduite
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Lorsque la révision de l'IRR réduite fait en sorte qu'elle diminue à zéro, est-il possible de réviser à la hausse cette IRR suite à une perte d'emploi?

R ÉPONSE

Non. La révision de l'IRR réduite ne peut jamais entraîner une augmentation de l'IRR.

La révision se fait en tenant compte de la situation du travailleur à ce moment. On ne peut prévoir les événements postérieurs à une révision.

C OMMENTAIRE

Voir aussi 



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Dividende
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Lors de la révision de l'IRR réduite, est-ce que les dividendes peuvent être considérés comme un revenu d'emploi dans le cas d'un travailleur à son compte qui dit ne se verser aucun salaire?

R ÉPONSE

Non, les dividendes ne sont pas des revenus d'emploi, donc on ne peut les considérer lors de la révision de l'IRR réduite.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Allocation de dépenses à retenir pour établir le revenu
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Doit-on tenir compte des allocations de dépenses (repas, déplacements et hébergement) pour déterminer le revenu à retenir lors de la révision de l'IRR réduite?

R ÉPONSE

Non. Ces montants ne sont pas du salaire, ils sont versés en remboursement d'une dépense occasionnée par le travail.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Révision avant terme - retour au travail avec un revenu plus élevé à la suite d'une RRA
Article(s) : **54**
55

Q UESTION

Un travailleur qui reçoit de l'IRR réduite subit un nouvel événement qui n'entraîne aucune APIPP, ni limitation fonctionnelle additionnelle. Lors du retour au travail, l'employeur lui offre un emploi plus rémunérateur. Devrait-on alors procéder à la révision de l'IRR réduite à ce moment?

R ÉPONSE

Non, la révision de l'IRR réduite se fait obligatoirement selon la fréquence prévue aux articles 54 et 55, c'est-à-dire 2 ans après la date de capacité à exercer l'emploi convenable, 3 ans après la date de cette révision et à tous les 5 ans par la suite malgré qu'une augmentation du revenu soit portée à l'attention de la Commission avant ces dates.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Révision avant terme - occupation d'un nouvel emploi pendant l'année d'extension de l'IRR
Article(s) : **49**
52
54

Q UESTION

Pendant l'année d'extension d'IRR prévue à l'article 49 LATMP, le travailleur occupe un nouvel emploi. Il ne reçoit plus d'IRR en raison de l'application de l'article 52 LATMP. À la fin de l'année d'extension débute l'IRR réduite. Peut-on procéder à la révision de l'IRR réduite avant le moment prévu à l'article 54 compte tenu de l'occupation de ce nouvel emploi?

R ÉPONSE

Non, nous devons attendre 2 ans après la date de capacité à exercer l'emploi convenable avant de procéder à la révision de l'IRR réduite tel que stipulé à l'article 54 LATMP.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



CLASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Révision d'IRR réduite**
Élément : Année d'extension interrompue par une RRA et date de révision de l'IRR réduite
Article(s) : **49**
54

QUESTION

Quand l'année d'extension d'IRR prévue à l'article 49,2 LATMP est interrompue par une RRA et qu'elle est reprise par la suite, la date prévue pour la révision de l'IRR réduite demeure-t-elle la même?

RÉPONSE

Oui. Le nouvel événement n'a pas d'impact sur la date prévue de révision de l'IRR réduite. Cependant, l'application de l'IRR réduite se fera uniquement à la fin du versement de l'IRR pour l'année d'extension prévue à l'article 49,2 LATMP.

Exemple :

2003-06-01 : Début de l'IRR en vertu de l'article 49,2 LATMP emploi convenable non disponible; code de paiement ECN

2003-12-01 : RRA ; reprise de l'IRR en vertu de l'article 44 LATMP ; code de paiement CME

2004-06-01 : Date prévue pour l'application de l'IRR réduite, mais non appliquée parce que la RRA n'est toujours pas consolidée; les paiements se poursuivent en CME

2005-06-01 : Première révision de l'IRR réduite; aucune modification de l'IRR réduite, car le travailleur n'occupe aucun emploi et la RRA n'est toujours pas consolidée; les paiements se poursuivent en CME

2005-08-31 : Consolidation de la RRA sans APIPP ni LF supplémentaire; fin de l'IRR en CME

2005-09-01 : Reprise de l'IRR en vertu de 49,2 LATMP ; code de paiement ECN pour la période non utilisée en vertu de l'article 49,2 LATMP, soit 6 mois

2006-02-28 : Fin de l'IRR en vertu de l'article 49,2 LATMP

2006-03-01 : Début de l'application de l'IRR réduite code de paiement ECA si le travailleur n'occupe pas l'emploi convenable et code de paiement ECD si le travailleur occupe l'emploi convenable

2008-06-01 : Prochaine révision de l'IRR réduite

C OMMENTAIRE



<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Cessation**
Élément : Droit à l'IRR - interruption de grossesse
Article(s) : **LSST**

Q UESTION

L'enfant que la travailleuse porte est mort. Le médecin doit interrompre la grossesse de la façon la plus naturelle possible: ce qui entraîne un délai. Qu'en est-il du droit au programme PMSD pendant la période d'attente pour l'interruption de la grossesse?

R ÉPONSE

La travailleuse a droit au programme PMSD jusqu'à l'accouchement, soit la délivrance de l'enfant. L'article 41📄 de la LSST définit la notion d'accouchement comme suit :
On entend par "accouchement", la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale. »

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Admissibilité - Accident du travail**
Sous - Objet : **Admissibilité**
Élément : Réclamation pour un nouvel événement lors d'une solution provisoire ou d'une assignation temporaire
Article(s) : **2**
73

Q UESTION

Doit-on ouvrir un nouveau dossier si un nouvel événement survient lors d'une solution provisoire ou d'une assignation temporaire? Si oui, dans quel dossier l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) doit-elle être versée?

R ÉPONSE

Oui, on doit ouvrir un nouveau dossier puisqu'il s'agit d'une nouvelle lésion professionnelle consécutive à un nouvel événement et ce, même si le siège de lésion est identique.

Bien que le droit à l'IRR puisse toujours être existant dans le dossier en cours, l'IRR doit être versée dans le dossier du nouvel événement.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à la réadaptation**
Sous - Objet : **Travailleur sans emploi**
Élément : Travailleur déclaré invalide par RQ en raison d'une condition personnelle
Article(s) : **146**

Q UESTION

Un travailleur atteint d'amiantose depuis 8 ans porteur d'une APIPP de 5% sans limitation fonctionnelle, présente une RRA pour laquelle on reconnaît une augmentation de 20% de l'APIPP et indique que le travailleur pourrait faire un travail léger.

Lors de cette RRA :

- il est âgé de 64 ans;
- il est retiré du marché du travail pour une condition personnelle depuis 8 ans;
- il est déclaré invalide par RQ depuis ce temps pour sa condition personnelle.

A-t-il droit à l'IRR pour la RRA et a-t-il droit à la réadaptation professionnelle?

R ÉPONSE

Non aux 2 questions puisqu'il est déjà incapable d'exercer son emploi **en raison d'une condition personnelle** et non en raison de sa lésion professionnelle.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Emploi convenable**
Sous - Objet : **Calcul du revenu**
Élément : Modification du salaire minimum
Article(s) : **50**

Q UESTION

Lorsque le taux du salaire minimum augmente en cours d'année, est-ce que, aux fins de déterminer le revenu de l'emploi convenable, la CNESST doit utiliser le salaire minimum de la table des revenus brut annuels ou le nouveau salaire minimum?

R ÉPONSE

Bien que la limite inférieure ne corresponde plus au salaire minimum de l'année en cours, on doit utiliser le nouveau salaire minimum et le situer dans la tranche appropriée de revenu selon la table des revenus bruts annuels.

Les tranches de revenu pour l'emploi convenable sont établies au début de l'année et sont valables jusqu'à la fin de l'année malgré le changement au salaire minimum.

Pour consulter les tranches de revenu, voir la base "Paramètres de la réparation" 

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **Travailleur qui n'a plus d'emploi**
Élément : Sans emploi versus application de l'article 53
Article(s) : **53**

Q UESTION

Un travailleur sans emploi au moment d'une RRA, peut-il être admissible à l'IRR en vertu de l'article 53?

R ÉPONSE

Oui si l'augmentation de l'atteinte ou des limitations fonctionnelles permanentes suite à la RRA, le rend incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement ou l'emploi convenable déjà déterminé et s'il répond aux conditions prévues à l'article 53 (âge selon le type de lésion).

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **Décès**
Élément : Versement de l'IRR pour 3 mois - décès cause étrangère - fin de l'IRR en raison de l'âge
Article(s) : **57**
58

Q UESTION

La conjointe d'un travailleur décédé d'une cause étrangère à la lésion, a-t-elle droit à 3 mois d'IRR comme le prévoit l'article 58, si le droit à l'IRR du travailleur devait s'éteindre dans quelques jours en raison de son âge?

R ÉPONSE

Oui. L'article 58 fait référence au versement de l'IRR à la conjointe et non au droit à l'IRR, il est énoncé que "...l'indemnité continue d'être versée à son conjoint pendant les trois mois qui suivent le décès."

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Remboursement**
Élément : Poursuite du versement de l'IRR par l'employeur après les 14 premiers jours
Article(s) : **126-342**

Q UESTION

Un employeur nous informe qu'il poursuit le versement de l'IRR au travailleur après les 14 premiers jours. Le travailleur mentionne que l'employeur ne lui verse pas l'IRR. Pouvons-nous verser directement l'IRR au travailleur plutôt qu'à l'employeur?

R ÉPONSE

Oui, les articles 126 LATMP et 342 LATMP de la LATMP sont des pouvoirs discrétionnaires de la CNESST, en tout temps nous pouvons cesser de rembourser l'employeur et verser directement l'IRR au travailleur.

Toutefois, avant de cesser de rembourser l'employeur, une démarche s'avère nécessaire auprès de l'employeur afin de clarifier la situation et éviter une double indemnisation.

Exemple

Un employé du gouvernement du Canada se plaint de ne pas recevoir son IRR. Après vérification auprès de l'employeur, celui-ci confirme qu'en raison du système de paye Phénix il ne peut pas poursuivre le versement de l'IRR. La CNESST verse donc directement l'IRR au travailleur.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Sommes versées en compensation de l'utilisation d'une automobile personnelle
Article(s) : **67**

QUESTION

Un employeur verse une compensation de 400\$ par mois à un travailleur qui utilise son automobile personnelle pour le travail. Est-ce que ce montant peut être ajouté au salaire prévu au contrat de travail?

RÉPONSE

Non, seule la perte de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile fournie par l'employeur peut être considérée pour établir un revenu brut plus élevé.

Les montants versés en remboursement des frais de déplacement ou d'utilisation d'une automobile personnelle dans le cadre du travail ne peuvent être pris en compte car un travailleur en arrêt de travail n'a pas à engager ces frais.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Travailleur occupant plus d'un emploi**
Élément : Augmentation des heures de travail dans un des emplois
Article(s) : **71**
52

QUESTION

Un travailleur qui occupe deux emplois est incapable d'exercer un seul de ses emplois. Il augmente ses heures de travail dans l'emploi qu'il peut continuer à exercer. Doit-on déduire de l'IRR les revenus supplémentaires ainsi générés ?

RÉPONSE

Oui il faut considérer ces nouveaux gains comme s'ils provenaient d'un nouvel emploi et réduire l'IRR en conséquence.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Capacité de travail**
Sous - Objet : **Droit à l'IRR**
Élément : Décision du TAT à la suite de la contestation d'une décision de capacité
Article(s) : **47**
57

QUESTION

Un travailleur conteste une décision de capacité. Si le TAT se prononce sur des limitations fonctionnelles, doit-on reprendre l'IRR rétroactivement et rendre une nouvelle décision de capacité?

RÉPONSE

Trois situations sont possibles:

1) Lorsque **toute l'information** est au dossier, (visite de poste) et **qu'aucune démarche de réadaptation** n'est requise pour évaluer la capacité en fonction des limitations fonctionnelles émises par le TAT et que nous pouvons conclure que le travailleur demeure capable de refaire son emploi ou l'emploi convenable identifié, dans ce cas, **il n'y a pas lieu de reprendre l'IRR ni de rendre une nouvelle décision de capacité.**

Si nous concluons que le travailleur est incapable d'occuper son emploi ou l'emploi convenable identifié, il y a lieu de reprendre rétroactivement l'IRR et nous devons poursuivre la démarche d'évaluation de la capacité de travail.

2) Lorsque l'information est manquante (visite de poste) ou que la CNESST doit faire une intervention en réadaptation pour faire l'évaluation de la capacité de travail, dans ce cas, **il y a lieu de reprendre rétroactivement l'IRR.** Le travailleur a droit à l'IRR jusqu'à ce que nous nous soyons prononcé de nouveau sur la capacité.

3) Lorsque le TAT se prononce sur les limitations fonctionnelles et qu'en plus il se prononce sur le droit à l'IRR et/ou sur la capacité. **La CNESST doit procéder à l'application de la décision selon les conclusions du TAT.**

COMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **Capacité de travail**
Élément : Emploi à l'essai, temporaire, à temps partiel...
Article(s) : **48**
49.2

Q UESTION

Dans le cadre de l'année d'extension d'IRR à la suite d'une décision de capacité à exercer son emploi ou un emploi convenable, un travailleur conserve-t-il son droit à l'IRR s'il se trouve un emploi à l'essai, temporaire, saisonnier en fin de saison ou à temps partiel?

R ÉPONSE

Oui car dans ces situations d'emploi particulières, la CNESST ne peut considérer que l'emploi pré-lésionnel ou convenable est disponible. Toutefois, les revenus de l'emploi occupé seront déduits de son IRR à titre de nouvel emploi. Si le travailleur cesse de l'occuper, la pleine IRR sera reprise jusqu'à l'expiration de l'année.

C OMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **Capacité de travail**
Élément : Retraite, démission ou congédiement
Article(s) : **48**

QUESTION

Un travailleur démissionne, prend sa retraite ou est congédié après la survenance de sa lésion professionnelle. A-t-il droit à l'IRR en vertu de l'article 48 s'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du DRAT?

RÉPONSE

Trois conditions doivent être présentes pour qu'un travailleur puisse bénéficier des indemnités prévues à l'article 48

- il doit être redevenu capable d'exercer son emploi;
- son DRAT doit être échu;
- il ne peut réintégrer son emploi (employeur ne le reprend pas, fermeture de l'entreprise...).

Dans le cas d'un travailleur qui prend sa retraite ou qui démissionne, les raisons pour lesquelles il ne réintègre pas son emploi relèvent d'un choix personnel : il met fin à son contrat de travail. En rompant son lien d'emploi, le travailleur ne peut plus exercer son DRAT. Il ne répond donc plus aux critères de l'article 48 et en conséquence, il n'a pas droit à l'IRR même si les deux premières conditions sont remplies.

Dans la situation d'un travailleur qui est congédié, c'est l'employeur qui met fin au contrat de travail ou au lien d'emploi. Dans ce cas, si le travailleur redevient capable d'exercer son emploi alors que son DRAT est échu, il a droit à l'IRR en vertu de l'article 48 peu importe les motifs invoqués pour congédier le travailleur.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Remboursement**
Élément : Délai dont dispose un employeur pour demander un remboursement de l'IRR
Article(s) : **61**
126
358
365

QUESTION

Est-ce qu'un employeur a un délai pour demander à la CNESST de lui rembourser l'IRR qu'il a versée à un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle?

RÉPONSE

Oui. L'employeur dispose d'une période de trois ans pour faire une demande de remboursement de l'IRR versée à un travailleur. Compte tenu que la LATMP ne fixe pas de délai de prescription pour les articles 61 et 126, c'est l'article 2925 du Code civil du Québec qui s'applique :

"L'action qui tend à faire valoir un droit personnel ou un droit réel mobilier et dont le délai de prescription n'est pas autrement fixé se prescrit par trois ans."

Par ailleurs, s'il s'agit d'une demande de correction d'un remboursement déjà reçu, ce sont les délais prévus pour la révision et la reconsidération qui s'appliquent puisque l'avis de paiement joint au remboursement à l'employeur constitue une décision de la CNESST.

Ainsi l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour en demander la révision et de 90 jours pour en demander la reconsidération si la décision n'a pas été révisée selon les modalités prévues à l'article 365.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Droit au retour au travail**
Sous - Objet : **Exercice d'un droit**
Élément : **Travailleurs exclus du DRAT**
Article(s) : **234**
237
248

QUESTION

Quelles sont les catégories de travailleurs qui ne peuvent exercer de droit au retour au travail ?

RÉPONSE

Les personnes suivantes peuvent être couvertes par la LATMP mais elles ne peuvent toutefois exercer de droit au retour au travail car elles ne sont pas liées par un contrat de travail avec un employeur :

- Étudiant en stage non rémunéré (article 10);
- Travailleur considéré à l'emploi du gouvernement (article 11);
- Travailleur qui participe à des activités de sécurité civile (article 12);
- Travailleur qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie (article 12.0.1);
- Travailleur incarcéré (article 12.1);
- Bénévole (article 13);
- Travailleur visé dans une entente (article 16);
- Personnes inscrites à la Commission, soit travailleur autonome, employeur et dirigeant d'une personne morale (article 18);
- Travailleur domestique qui n'est pas un travailleur au sens de la LATMP (article 18);
- Pompier volontaire bénévole;
- Travailleur lié par un contrat à durée déterminée et dont le contrat est expiré ;
- Travailleur sans emploi lorsque se manifeste une lésion professionnelle ;
- Travailleur autonome visé par l'article 9.

Puisqu'il n'y a pas de contrat de travail, il n'y a pas de DRAT; de ce fait, le droit à l'IRR en vertu de l'article 48 ne peut pas trouver application.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Réduction**
Élément : Montants versés en vertu d'une loi du Québec ou d'ailleurs
Article(s) : **48**
49

QUESTION

Que doit-on comprendre du deuxième alinéa de l'article 48 et du troisième alinéa de l'article 49 quand on parle de tout montant versé à un travailleur, en raison de sa cessation d'emploi, par une loi du Québec ou d'ailleurs?

RÉPONSE

Parmi les lois du Québec ou du Canada, seule la *Loi sur l'assurance emploi* prévoit le versement de montants en vertu d'une cessation d'emploi. Les autres lois, notamment la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur le régime de rente du Québec*, ne prévoient pas de versement en raison d'une cessation d'emploi.

Toutefois, Emploi et Développement social Canada (EDSC) ne versera pas de prestations d'assurance-emploi à un travailleur qui a droit à l'IRR à la suite d'une lésion professionnelle. En effet, leurs règlements prévoient que les indemnités versées par la CSST sont déductibles des montants auxquels le prestataire a droit et une loi fédérale a préséance sur une loi provinciale. Les indemnités de la CNESST étant supérieures aux prestations d'assurance-emploi, aucun montant n'est versé par la EDSC.

En conséquence, seuls les revenus d'un nouvel emploi peuvent être déduits des indemnités versées en vertu des articles 48 et 49.

COMMENTAIRE

Voir aussi fiche R00185 .



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Recouvrement en l'absence de danger
Article(s) :

Q UESTION

La CSST doit-elle recouvrer les 14 premiers jours si une travailleuse se retire immédiatement du travail parce qu'elle appréhende la présence de dangers chimiques et que par la suite le certificat n'en identifie pas?

R ÉPONSE

Oui. S'il y a absence de danger, la travailleuse ne peut bénéficier du programme PMSD. Si l'employeur a payé les 14 premiers jours, la CSST doit le rembourser et recouvrer obligatoirement auprès de la travailleuse les indemnités versées pour cette période.

Pour les 5 premiers jours, l'employeur devra récupérer le salaire auprès de la travailleuse.

C OMMENTAIRE

Voir également fiche R00113 



CLASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Emploi convenable disponible**
Élément : À temps partiel durant année de recherche d'emploi
Article(s) : **49**
52

QUESTION

Un emploi convenable de commis vendeuse a été déterminé. Durant l'année d'extension d'IRR (49-2°), la travailleuse trouve cet emploi convenable mais à temps partiel seulement. Peut-on poursuivre le versement de l'IRR selon 49-2°?

RÉPONSE

Oui, cependant son indemnité de remplacement du revenu sera réduite du revenu net qu'elle tire de cet emploi en application de l'article 52.
Même si l'emploi convenable n'est pas disponible à temps plein, on encourage la travailleuse à accepter cet emploi car elle acquiert ainsi une expérience de travail tout en poursuivant sa recherche d'un emploi à temps plein.

COMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Calcul du revenu**
Élément : **Travailleuse admissible au retrait préventif qui reçoit une IRR réduite**
Article(s) : **73**

Q UESTION

Comment déterminer le revenu aux fins du calcul de l'IRR pour une travailleuse admissible au retrait préventif alors qu'elle reçoit déjà de l'IRR réduite?

R ÉPONSE

On doit appliquer l'article 73 LATMP 📄 puisque l'article 36 de la LSST 📄 réfère à la LATMP pour l'indemnisation des travailleuses en retrait préventif.

Le revenu sera déterminé selon la plus avantageuse des deux situations suivantes :

- revenu revalorisé de l'emploi dans le dossier d'accident où l'IRR réduite est versée; ou
- revenu de l'emploi occupé au moment du retrait préventif.

On doit suspendre temporairement le versement de l'IRR réduite et le reprendre à la fin du versement de la pleine IRR lié au dossier PMSD.

C OMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Traitement administratif**
Élément : Émission de feuillets d'imposition (Relevé 5 et T-5007)
Article(s) : **60**
61
126

QUESTION

Quelles sont les circonstances dans lesquelles la CNESST émet des feuillets d'imposition pour les prestations qu'elle verse?

RÉPONSE

Dans tous les cas où de l'IRR est versée au travailleur ou à l'employeur (article 126), la CNESST transmet au travailleur les feuillets Relevé 5 (provincial) et T-5007 (fédéral). De plus, le salaire remboursé à l'employeur en vertu des articles 60 et 61 ainsi que les remboursements faits dans les situations d'assignation temporaire à temps partiel, constituent une indemnité et font donc l'objet d'une émission de relevés.

Par ailleurs, les montants remboursés à l'employeur dans le cadre du soutien financier à l'affectation prévu au programme *Pour une maternité sans danger (PMSD)*, ne sont pas des indemnités et la CNESST n'émet pas de relevé.

Enfin, aucun feuillet n'est émis par la CNESST pour les subventions accordées au travailleur ou à l'employeur à titre de mesures de réadaptation. Bien que celles-ci soient imposables, la CNESST n'est pas tenue par les lois fiscales d'émettre des relevés dans ces cas.

Même si en vertu de l'article 144, les indemnités versées par la CNESST sont non imposables, selon les lois provinciale et fédérale de l'impôt, la CNESST est tenue de produire une déclaration de renseignements (État des prestations) concernant les indemnités versées en cas de blessure, d'invalidité ou de décès.

De son côté, le travailleur a l'obligation d'inclure ces sommes sur sa déclaration d'impôt. Notons que le fait d'avoir reçu des indemnités de la CNESST pour lesquelles un feuillet est émis peut avoir des incidences sur les crédits pour personne à charge et les programmes sociaux auxquels peut avoir droit la personne concernée.

COMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Travailleur occupant plus d'un emploi**
Élément : Employeur non en cause-Paiement du salaire pour le jour de l'abandon
Article(s) : **59**
124

Q UESTION

Si un travailleur occupant deux emplois se blesse et que le jour de l'événement il devait aussi travailler chez l'employeur qui n'est pas en cause dans la lésion professionnelle, cet employeur est-il tenu de lui verser son salaire pour cette journée?

R ÉPONSE

Non. L'article 59 LATMP réfère à **l'employeur chez qui survient l'événement**. L'employeur qui n'est pas en cause n'a aucune obligation. D'ailleurs, la CNESST ne rembourse pas à l'employeur le salaire versé pour le jour de l'abandon.

La CNESST ne peut non plus se substituer à l'employeur car l'article 124 LATMP fait référence uniquement à la période des 14 premiers jours et non au jour de l'abandon.

C OMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : **Jours fériés**
Article(s) : **60**

Q UESTION

Quels sont les jours payables par l'employeur pour les périodes des 5 premiers jours ouvrables et des 14 jours suivants si dans ces périodes il y a des jours fériés ?

R ÉPONSE

L'employeur est tenu de payer à la travailleuse les jours qu'il aurait normalement payés durant ces périodes n'eût été son retrait préventif du travail et ce, peu importe le motif: qu'il s'agisse d'un congé férié, d'un congé prévu à la convention collective ou par les normes du travail.

Il est important dans ce cas de se rappeler que la notion de jour ouvrable est en lien avec le calendrier des activités principales de l'établissement (par exemple, une école est en activité 5 jours) et non avec la définition donnée par les normes du travail où le jour férié n'est pas un jour ouvrable.

Exemple: lors du congé de l'Action de grâces, si la travailleuse est normalement payée pour cette journée, l'employeur doit la rémunérer. À l'inverse, si la travailleuse n'est pas normalement payée, l'employeur n'est pas tenu de la rémunérer.

NB : Les congés fériés relèvent de la responsabilité de l'employeur et ne sont pas remboursables par la CNESST.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Retrait préventif**
Élément : Date de cessation de travail
Article(s) :

Q UESTION

Une travailleuse remet un certificat à son employeur pendant qu'elle est en vacances. La fin de ses vacances coïncide avec le début d'une fermeture temporaire de l'établissement. Quand débute le retrait préventif et quelle est la date de cessation de travail ?

R ÉPONSE

Le retrait préventif débute à compter de la première journée où il y a présence de danger et qu'aucune affectation n'est possible.

Exemples :

1. Une travailleuse remet un certificat à son employeur le 20 décembre (un jeudi). Elle est en vacances du 17 au 21 décembre et l'établissement est fermé du 22 décembre au 6 janvier. Le premier jour du retrait préventif est reporté à la réouverture de l'établissement soit le 7 janvier et ce, si l'employeur ne peut l'affecter.

- Donc, la date de cessation de travail est le 7 janvier.

2. Une travailleuse remet un certificat à son employeur le 20 décembre (un jeudi). Elle est en vacances du 17 au 20 décembre. Dans ce cas, la première journée où il y a présence de danger est le 21 et le retrait préventif débute à cette date si l'employeur ne peut l'affecter.

- Donc, la date de cessation de travail est le 21 décembre.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Exercice d'un droit**
Élément : **Droit au versement de l'IRR et RQAP**
Article(s) : **44**

Q UESTION

Un travailleur ayant subi une lésion professionnelle peut-il continuer de recevoir de l'IRR s'il opte pour un congé parental en vertu du RQAP?

R ÉPONSE

Un congé parental en vertu du RQAP n'interrompt pas le versement d'IRR. Tant que le travailleur a droit à l'IRR, celle-ci peut continuer de lui être versée, mais le travailleur ne peut pas cumuler l'IRR et les prestations du RQAP simultanément.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Travailleuse qui occupe un emploi de pompier volontaire rémunéré
Article(s) : **LSST**

Q UESTION

Lors d'un retrait préventif, quel salaire l'employeur (la municipalité ou l'autorité responsable du service municipal de sécurité incendie) doit-il verser à la travailleuse qui occupe un emploi de pompier volontaire rémunéré pour les périodes des 5 premiers jours et des 14 jours suivants?

R ÉPONSE

L'employeur doit payer pour les périodes des 5 premiers jours et des 14 jours suivants le salaire habituel pour les jours où la travailleuse aurait été appelée.

Dans cette situation, l'employeur n'a pas à considérer le revenu de la travailleuse comme si elle occupait cet emploi à plein temps tel que spécifié au **dépliant DC100-9081-3 (05-12)**. Les dispositions de ce dépliant ne s'appliquent que pour un travailleur qui subit une lésion professionnelle et non pas à une travailleuse enceinte ou qui allaite dans le cadre du programme PMSD.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Traitement administratif**
Sous - Objet : **Travailleur étranger**
Élément : Retour dans son pays
Article(s) : **1**

Q UESTION

Le travailleur étranger qui retourne dans son pays alors que le dossier est toujours en traitement conserve-t-il les droits que lui confère la LATMP à la suite d'une lésion professionnelle ?

R ÉPONSE

Oui. Le travailleur étranger qui subit une lésion professionnelle bénéficie de la même couverture que les autres travailleurs. Il conserve son droit à l'IRR, à l'assistance médicale et à la réadaptation lorsqu'il décide de retourner dans son pays à la suite d'une lésion professionnelle.

C OMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Revenus tirés d'un emploi exercé hors Québec lors d'une RRA
Article(s) : **70**

QUESTION

Un travailleur qui occupe un emploi à l'extérieur du Québec pour un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec dépose une réclamation pour une récidive, une rechute ou une aggravation (RRA). Peut-on considérer le revenu qu'il tire de cet emploi lors de la détermination de son revenu brut annuel d'emploi?

RÉPONSE

Oui, l'article 70 LATMP n'impose aucune restriction quant au territoire de provenance des revenus où le travail est occupé lors de la manifestation d'une RRA. Le revenu de l'emploi que le travailleur occupe à l'extérieur du Québec au moment où se manifeste une RRA peut donc être retenu aux fins de la détermination de son revenu brut, même si l'employeur n'a pas d'établissement au Québec. Toutefois, les revenus tirés d'un travail autonome exercé hors Québec ne peuvent pas être considérés dans la détermination d'un revenu brut annuel d'emploi.

Si les revenus sont dans une devise étrangère, une conversion en dollar canadien doit être effectuée.

COMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Droit à l'IRR**
Sous - Objet : **Capacité de travail**
Élément : Condition personnelle qui empêche le RAT
Article(s) : **48**

Q UESTION

Un travailleur est capable de refaire son emploi à la suite d'une lésion professionnelle, son DRAT est échu mais l'employeur peut le reprendre. La CNESST doit-elle verser l'IRR en vertu de l'article 48 si le travailleur ne peut retourner au travail en raison d'une condition personnelle?

R ÉPONSE

Non, car une des trois conditions d'ouverture du droit à l'IRR en vertu de l'article 48 n'est pas respectée. Si on ne considère que les conséquences de la lésion professionnelle, le travailleur peut réintégrer son emploi même si son DRAT est échu.

Cependant, pour protéger les droits du travailleur, obtenir une confirmation écrite de l'employeur à l'effet que l'emploi est disponible.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Réduction**
Élément : Indemnité reçue comme juré
Article(s) : **52**
144

Q UESTION

La CNESST peut-elle déduire de l'IRR l'indemnité journalière versée par le ministère de la Justice du Québec à un travailleur retenu comme membre du jury ?

R ÉPONSE

C'est la responsabilité du travailleur d'informer le shérif ou le juge de sa condition médicale et des traitements qu'il doit subir. Ainsi, le travailleur peut demander d'être exempté d'agir comme juré pour ces motifs.

Si malgré cela il est retenu comme membre du jury, aucun article de la LATMP ne permet de déduire de l'IRR les indemnités qui lui sont versées par le ministère de la Justice, qu'il s'agisse de l'indemnité journalière ou de l'allocation versée pour le transport, les repas ou l'hébergement.

De plus, il ne s'agit pas d'un revenu d'emploi.

Par conséquent, dans cette situation, la CNESST ne déduit pas de l'IRR les indemnités reçues comme membre du jury.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Revenus tirés d'un emploi exercé hors Québec pour la démonstration d'un revenu brut plus élevé
Article(s) : **67
68
70
71
73**

Q UESTION

Pour la démonstration d'un revenu brut plus élevé, la CNESST peut-elle tenir compte d'un revenu tiré d'un emploi exercé hors Québec pour un employeur n'ayant pas d'établissement au Québec ?

R ÉPONSE

Oui, la LATMP n'impose aucune restriction quant au territoire de provenance des revenus lors de la démonstration d'un revenu brut plus élevé. Toutefois, les revenus tirés d'un travail autonome exercé hors Québec ne peuvent pas être considérés dans la démonstration d'un revenu brut plus élevé.

Si les revenus sont dans une devise étrangère, une conversion en dollar canadien doit être effectuée.

C OMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **5 premiers jours**
Élément : **Travailleuse en congé parental lors de la remise du certificat à l'employeur**
Article(s) : **36**

QUESTION

Une travailleuse dont le congé parental se termine le 30 octobre, remet son certificat à son employeur le 26 octobre. Le premier jour de travail de la travailleuse est le 2 novembre, aucune affectation n'est possible et un retrait immédiat est recommandé. L'établissement de l'employeur est en activité 7 jours par semaine. Les 5 premiers jours ouvrables payables par l'employeur débiteront à quelle date ?

RÉPONSE

La CSST reconnaît à la travailleuse le droit au programme PMSD à la date de remise d'un certificat valide à l'employeur.

À défaut d'affectation, le droit à l'IRR naît lorsque la travailleuse cesse de travailler tout en tenant compte des dispositions d'application de l'article 36 LSST.

La date de cessation de travail correspond:

au jour de la remise du certificat à l'employeur s'il s'agit d'un retrait immédiat; ou
au lendemain de la date de la remise du certificat si la travailleuse travaillait ce jour là; ou
au lendemain du dernier jour travaillé, dans le cas d'un retrait ultérieur.

Il s'agit d'un cas d'exception parce que la travailleuse était en congé parental au moment de la remise du certificat. Dans ce cas, il faut retenir le 2 novembre comme date de début du calcul des 5 premiers jours ouvrables puisqu'avant le 2 novembre l'affectation aurait été impossible, la travailleuse n'ayant pas été au travail avant cette date.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **5 premiers jours**
Élément : Fermeture d'entreprise en raison du congé des fêtes
Article(s) :

QUESTION

Dans une situation où il y a fermeture de l'établissement pour le temps des fêtes, de quelle façon s'effectue le paiement par l'employeur des 5 premiers jours ouvrables, des 14 jours suivants et le versement de l'IRR?

RÉPONSE

Pour les 5 premiers jours ouvrables

S'il y a fermeture de l'établissement et que la période n'est pas complétée, cette période est reportée à la réouverture de l'établissement en tenant compte du calendrier des activités.

Pour les 14 jours civils suivants

Si les 5 premiers jours ouvrables sont terminés et qu'il y a fermeture de l'établissement durant la période des 14 jours civils suivants, cette période continue de s'écouler.

Exemple

- Un établissement est en activité du lundi au vendredi. La date de cessation de travail est le 13 décembre 2010 et l'établissement est fermé du 25 décembre au 1er janvier. Les 5 premiers jours ouvrables sont du 13 au 17 décembre. Les 14 jours civils suivants débutent le 18 et se terminent le 31. L'employeur verse des indemnités à la travailleuse pour la semaine du 20 au 24 décembre selon ce qu'elle aurait normalement travaillé. Pour la période du 25 au 31 décembre, la période continue de s'écouler et aucune indemnité n'est versée à la travailleuse.

Pour le versement de l'IRR

Le versement de l'IRR se poursuit durant la période des fêtes (pour une période de deux semaines, approximativement du 23 décembre au 5 janvier).

COMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Augmentation de salaire après la remise du certificat
Article(s) : **LSST**

Q UESTION

Une travailleuse enceinte remet un certificat à son employeur le 15 décembre 2010. Celui-ci l'affecte immédiatement jusqu'au 13 janvier 2011. À cette date, la travailleuse est retirée du travail puisque l'affectation cesse d'être disponible. Entre temps, la travailleuse a bénéficié d'une augmentation de salaire en vigueur depuis le 1er janvier 2011.

Quel salaire doit-on retenir pour déterminer le revenu aux fins du calcul de l'IRR?

R ÉPONSE

Puisque le droit à l'IRR débute à la date de la cessation du travail, c'est le salaire au moment du retrait de la travailleuse qui doit être retenu.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Situation familiale
Article(s) : **63**

Q UESTION

Est-ce qu'il y a une différence entre la situation familiale célibataire et celle de famille monoparentale tel qu'indiqué sur la *Réclamation du travailleur* (RTR) ?

R ÉPONSE

Non. Il appartient au travailleur de déterminer sa situation familiale et de l'indiquer sur la RTR. Que le travailleur choisisse l'une ou l'autre de ces deux situations familiales, cela n'a pas d'impact sur le montant de l'IRR.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Paiement par l'employeur alors que le droit à l'IRR n'existe plus
Article(s) : **42.1 LSST**

Q UESTION

Un employeur doit-il payer les 5 premiers jours et les 14 suivants si une travailleuse devient admissible au PMSD à l'intérieur de la période des 4 semaines précédant celle de la date prévue d'accouchement?

R ÉPONSE

Non. L'employeur n'a pas à payer les 5 premiers jours et les 14 suivants car le droit aux indemnités dans le cadre du PMSD cesse 4 semaines précédant celle de la date prévue d'accouchement, sauf si la travailleuse n'est pas admissible au RQAP.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Retrait préventif**
Élément : Retour progressif
Article(s) : **40 LSST**

Q UESTION

Une travailleuse enceinte est en retour progressif (ex :. mardi et jeudi) chez son employeur. Peut-elle être admissible au programme PMSD?

R ÉPONSE

Oui.

La travailleuse, si elle remplit toutes les conditions, peut être admissible au programme PMSD. Le poste qu'elle occupe au moment de son retour progressif est celui qui doit être évalué par la Direction de la santé publique pour sa demande de retrait préventif.

Le revenu brut doit être déterminé selon le contrat de travail de la travailleuse. Elle doit être indemnisée uniquement les journées pour lesquelles elle est apte à travailler. Dans ce cas-ci, la travailleuse doit être indemnisée seulement deux jours, soit les mardis et les jeudis.

Pour rendre la décision d'admissibilité au programme PMSD de la travailleuse en retour progressif, utilisez la lettre d'admissibilité 02-118 ainsi que la variable X0928 (11) (qui est une variable libre).

Voici un exemple de libellé qui peut être utilisé dans ce type de situation :

Vous avez le droit de recevoir des indemnités à compter du (inscrire la date: jour, mois en toutes lettres, année au long) et jusqu'au plus tard le (inscrire la date qui représente 4 semaines précédant celle de la date prévue d'accouchement ou fin autre) selon les journées pour lesquelles vous êtes apte au travail.

Pour le traitement informatique, consulter la fiche du guides et outils du système de la Réparation suivante:



C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Capacité de travail**
Élément : Décision de la CLP, admissibilité tardive
Article(s) :

Q UESTION

Doit-on verser l'indemnité de remplacement du revenu au travailleur jusqu'à la date où la CNESST l'informe de sa capacité dans les cas où :

- la réclamation a été refusée, que la lésion est consolidée sans limitation et que la TAT accepte la réclamation?
- la lésion professionnelle est consolidée sans limitation fonctionnelle avant que la réclamation soit acceptée?

R ÉPONSE

Non,

Dans les cas mentionnés ci-dessus, il n'y a pas lieu d'appliquer l'orientation du 20 avril 2015, car l'IRR n'a pas encore été versée au travailleur puisqu'il n'y avait pas droit. À la réception de la décision de la CLP ou lorsque la décision d'admissibilité est rendue, il y a lieu d'examiner les éléments au dossier afin de déterminer le début et la fin du droit à l'IRR et de verser les sommes en conséquence.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Travailleur incarcéré, réincarcération, retour en détention, retour en prison
Article(s) : **81.1**
12.1

Q UESTION

Comment déterminer le revenu brut du travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP)?

R ÉPONSE

Pendant la période d'incarcération

Le revenu brut du travailleur incarcéré (article 12.1 LATMP) est déterminé sur la base du revenu brut réel qu'il tire du travail rémunéré qu'il occupe et ce, même si ce revenu est inférieur au salaire minimum. En effet, le salaire minimum ne s'applique pas au travailleur incarcéré durant la période d'incarcération en vertu de l'article 81.1 LATMP.

Après la période d'incarcération

Lorsqu'un travailleur incarcéré est remis en liberté, le revenu brut est modifié à compter de la date de libération sur la base du salaire minimum en vigueur au début de l'incapacité ou sur la base d'un revenu brut plus élevé démontré par le travailleur au début de son incapacité. En effet, le salaire minimum s'applique au travailleur incarcéré qui n'est plus en détention en vertu de l'article 65 LATMP.

Pendant la période de réincarcération

Si le travailleur est réincarcéré, le revenu brut est modifié à compter de la date de réincarcération sur la base du revenu brut réel déterminée lors de l'incarcération initiale. En effet, le salaire minimum ne s'applique pas au travailleur incarcéré durant une période d'incarcération en vertu de l'article 81.1 de la LATMP peu importe qu'il s'agisse du même établissement de détention de l'incarcération initiale ou non.

C OMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Réduction, suspension, cessation de l'IRR**
Sous - Objet : **Réduction**
Élément : Travailleur autonome
Article(s) : **52**

QUESTION

Un travailleur dont la lésion professionnelle est en cours de suivi commence un travail autonome qui lui procure des revenus. L'article 52 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit que l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) est réduite du revenu net retenu qu'il tire de son nouvel emploi.

Comment déduire le revenu net de l'emploi autonome de l'IRR qui est versé au travailleur?

RÉPONSE

Le travailleur doit fournir, à l'aide d'états financiers (par exemple un bilan financier signé par un comptable), ses revenus d'entreprises ainsi que ses dépenses d'opération. Ces dernières, doivent être directement liées à l'entreprise et jugées raisonnables par la CNESST.

Détermination du revenu net :

Revenu brut d'entreprise - les dépenses d'opération = revenu brut

Inscrire au système le revenu brut obtenu comme étant un nouvel emploi.

Le système applique les 5 déductions obligatoires comme pour tous les travailleurs.

Les dividendes ne sont pas des revenus comme le précise la fiche d'appel R00242 📄.

Le travailleur doit démontrer ses nouveaux revenus sans délai tel que le prévoit l'article 278 de la LATMP. Il ne peut cumuler de l'IRR et des revenus d'emploi.

Bien que l'article 125 de la LATMP stipule que l'IRR est versé une fois par deux semaines, il peut être facilitant de le faire mensuellement puisqu'il est probable que le travailleur produise ses revenus d'entreprise et ses dépenses d'opération à la fin de chaque mois.

COMMENTAIRE



CLASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Déduction**
Élément : CCQ, avances d'indemnités, contestation
Article(s) : **144**

QUESTION

Peut-on rembourser à la CCQ les avances d'indemnité consenties (assurance salaire) faites par la CCQ à un travailleur lorsqu'une décision de palier d'appel accepte une réclamation qui était à l'origine refusée?

RÉPONSE

Oui. la CNESST peut rembourser les montants versés en assurance salaire par la CCQ. La CNESST préleve le montant à rembourser à même les indemnités de remplacement du revenu payables en vertu de la LATMP. Il faut toutefois que la CCQ en fasse la demande et que le travailleur l'autorise (via le formulaire « Avances d'indemnités sans intérêt CNESST – Engagement de remboursement »).

Il faut s'assurer que la période où le travailleur a reçu cette assurance salaire corresponde à la période de versement d'indemnité de remplacement du revenu.

Le montant remboursé ne peut être supérieur à l'indemnité payable par la CNESST. De plus, il doit correspondre à la somme réclamée par la CCQ.

Le remboursement est effectué en un seul versement.



Lettres_Avances_indemnités_sans_intérêt_CNESST-04022020.pdf



FormulaireAvanced'indeminitéCCQ_février2020.pdf

C OMMENTAIRE

Fiche d'appel

No : **R00682**
Dernière MAJ : **2020-10-07**



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Admissibilité**
Élément : Assistante de la responsable d'un service de garde (RSG)
Article(s) :

Q UESTION

L'assistante de la responsable d'un service de garde (RSG) présente une demande au programme Pour une maternité sans danger (PMSD), quel est son statut et comment traiter l'admissibilité ?

R ÉPONSE

L'assistante de la RSG est une travailleuse au sens de la LSST contrairement à la RSG qui est une travailleuse autonome.

L'assistante est donc à l'emploi de la RSG.

La RSG qui engage une assistante est l'employeur au dossier et elle doit s'inscrire comme tel auprès du financement. Comme pour tout autre demande au programme PMSD, si l'assistante de la RSG est retirée de son milieu de travail, l'employeur doit payer les cinq premiers jours et les 14 jours complets suivants selon la façon de faire habituelle.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **Cumul des indemnités**
Élément : Cumul des indemnités de la CNESST et de la DGIVAC
Article(s) : **448**

Q UESTION

Un travailleur peut-il cumuler une IRR réduite de la CNESST et une pleine indemnité de la Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (DGIVAC) pendant une même période?

R ÉPONSE

Oui. Un travailleur peut recevoir à la fois une IRR réduite provenant de la CNESST et une pleine indemnité de la DGIVAC pendant une même période.

La CNESST continue de verser l'IRR réduite au travailleur jusqu'à la fin du droit à cette indemnité. La DGIVAC détermine et verse la pleine indemnité à laquelle la victime a droit en fonction de sa loi.

C OMMENTAIRE

Pour le traitement informatique, vous pouvez vous référer à la fiche S00778 📄 dans la section : Guides et outils du système de la réparation / Questions-Réponses / IVAC / IRR / RPEP-MPE .

Fiche d'appel

No : R00687
Dernière MAJ : 2021-05-10



CLASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Période des fêtes
Article(s) : **Article 60 LATMP**

QUESTION

Comment déterminer la période des 14 jours complets lorsqu'un établissement suspend ses activités durant la période des fêtes ?

Comment déterminer les jours payables à la travailleuse et remboursables à l'employeur durant la période des 14 jours complets, lorsqu'un établissement suspend ses activités durant la période des fêtes ?

RÉPONSE

La période des 14 jours complets suit toujours la période des 5 premiers jours ouvrables. Cette période ne cesse de s'écouler, et ce, même s'il y a une suspension des activités de l'établissement.

L'article 60 édicte que l'employeur doit verser à la travailleuse 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé pendant cette période. À noter que les facteurs extrinsèques ne s'appliquent jamais au PMSD.

Exemple :

- Une enseignante travaille dans un établissement en activité 5 jours par semaine, du lundi au vendredi (en jaune dans le tableau ci-bas). Elle travaille pendant ces cinq jours.
- La date de cessation est le 14 décembre, date à laquelle la travailleuse remet le certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.
- L'établissement suspend ses activités du 23 décembre au 3 janvier inclusivement

Décembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14 \$\$ DCT	15 \$\$	16 \$\$	17 \$\$	18 \$\$	19
20	21 \$\$	22 \$\$	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Janvier						
D	L	M	M	J	V	S
					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
31						

Date de cessation de travail (DCT) : le 14 décembre

Cinq premiers jours ouvrables de l'établissement : les 14, 15, 16, 17 et 18 décembre (en vert foncé dans le tableau ci-haut)

14 jours complets suivants les cinq premiers jours ouvrables : du 19 décembre au 1^{er} janvier (en vert pâle dans le tableau ci-haut)

Jours normalement travaillés et remboursables à l'employeur (\$\$) : les 21 et 22 décembre

Versement de l'IRR : À partir du 2 janvier (en bleu dans le tableau ci-haut)

NB : Les congés fériés relève de la responsabilité de l'employeur et ne sont pas remboursables par la CNESST.

C OMMENTAIRE



C LASSEMENT

Objet : **PMSD**
Sous - Objet : **Admissibilité**
Élément : Travailleuses oeuvrant pour des particuliers dans le cadre du programme chèque emploi-service
Article(s) : **1 LSST**

Q UESTION

- Est-ce qu'une travailleuse qui œuvre pour un particulier dans le cadre du programme chèque emploi-service est une travailleuse au sens de la LSST ?
- Qui est l'employeur de la travailleuse qui œuvre pour un particulier dans le cadre du programme chèque emploi-service ?
- À qui la travailleuse doit-elle remettre le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ?
- Qui doit effectuer le versement des cinq premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants ?
- À quel moment débute le droit à l'IRR ?
- Comment déterminer le revenu brut annuel d'emploi ?

R ÉPONSE

En réponse à la demande de la vice-présidence aux finances conformément à ses échanges avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), un ajustement administratif est appliqué jusqu'à nouvel ordre. Voir cet ajustement en rouge dans le texte.

Est-ce qu'une travailleuse qui œuvre pour un particulier dans le cadre du programme chèque emploi-service est une travailleuse au sens de la LSST ?

Oui, depuis le 9 décembre 2020, les dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte s'appliquent à la domestique travaillant chez un particulier. Lorsque les conditions d'admissibilité sont remplies, elle peut bénéficier du programme PMSD et être indemnisée selon les mêmes règles que pour toute autre travailleuse.

La travailleuse dispensant des services à domicile pour un particulier dans le cadre du « Programme chèque emploi-service » peut présenter une demande de retrait préventif à titre de travailleuse.

Article 1 LSST (Lien)

«travailleur» : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage,

même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception:

- 1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
- 2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

Qui est l'employeur de la travailleuse qui œuvre pour un particulier dans le cadre du programme chèque emploi-service?

Dans le cadre du PMSD, le particulier est l'employeur et c'est à lui que revient toutes les obligations reliées à sa travailleuse.

Numéro d'employeur et d'établissement : Il appartient au financement de fournir le numéro d'employeur. Voir l'instruction de travail ci-bas.

Instruction de travail – Valider le statut du travailleur auprès du financement : [Valider le statut du travailleur et le numéro d'expérience de l'employeur auprès du financement](#)

Ajustement administratif: Les particuliers bénéficiant du programme chèque emploi-service sont principalement des personnes vulnérables recevant des soins à domicile. Chèque emploi-service désire soutenir sa clientèle et prendre en charge tant les volets financiers et administratifs des réclamations liées au PMSD, et ce, bien que légalement il n'y soit pas contraint. Ainsi, le MSSS (chèque emploi-service) agira à titre d'employeur pour les réclamations dans le cadre du programme PMSD.

À qui la travailleuse doit-elle remettre le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (CRP)?

La travailleuse doit déposer son CRP au particulier pour lequel elle œuvre dans le cadre de chèque emploi-service. Dans le cas où la travailleuse œuvre chez plusieurs particuliers, elle doit remettre un CRP à chacun d'eux.

Ajustement administratif : La travailleuse doit déposer son CRP au MSSS (chèque emploi-service).

Qui doit effectuer le versement des cinq premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants?

Le versement des cinq premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants (période obligatoire) doit être effectué par le particulier, celui-ci étant l'employeur. Si la travailleuse œuvre chez plusieurs particuliers, chaque employeur est tenu au paiement des cinq premiers jours et des 14 jours civils suivants selon les journées normalement travaillées dans son entreprise.

La CNESST ne se substitue pas à l'employeur pour le paiement à la travailleuse des 5 premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants.

Bien qu'il n'en a pas l'obligation, il se pourrait que chèque emploi-service ait déjà payé les cinq premiers jours ouvrables ainsi que les 14 premiers jours, dans un tel cas, la CNESST peut rembourser les 14 premiers jours à chèque emploi-service tout en laissant l'inscription de l'employeur comme étant le particulier.

Ajustement administratif: Le MSSS (chèque emploi-service) est responsable d'effectuer le versement des cinq premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants (période obligatoire) à la travailleuse.

À quel moment débute le droit à l'IRR?

La CNESST reconnaît le droit au programme Pour une maternité sans danger à la travailleuse enceinte ou qui allaite à la date de remise d'un CRP valide à l'employeur. Le droit aux indemnités de remplacement du revenu débute à compter du premier des 14 premiers jours.

Comment déterminer le revenu brut annuel d'emploi?

Le revenu brut de la travailleuse est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail, la travailleuse doit fournir des preuves démontrant son revenu.

Bien qu'il n'en a pas l'obligation, il se pourrait que chèque emploi-service fournisse des informations en regard du contrat de travail, dans un tel cas, la CNESST peut utiliser ces informations pour la détermination du revenu brut annuel d'emploi.

Si la travailleuse œuvre chez plusieurs particuliers, il faut alors la considérer comme une travailleuse occupant plus d'un emploi dans ce cas c'est l'article 71 ou 75 de la LATMP qui s'applique selon le cas.

*Ajustement administratif: Le revenu brut de la travailleuse est déterminé sur la base du revenu brut annuel prévu par son contrat de travail. Le revenu devrait être inscrit sur le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (DRP) fourni par le MSSS (chèque emploi-service). Si la travailleuse œuvre chez plusieurs particuliers, il faut alors considérer que la travailleuse occupe un seul emploi pour le MSSS (chèque emploi-service).*

Veillez noter que contrairement à l'entente prévue dans la LATMP, chèque emploi-service n'est pas l'employeur.

C OMMENTAIRE





CLASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Travailleur autochtone**
Élément : Le revenu net retenu pour un travailleur qui bénéficie d'une exemption fiscale
Article(s) : **63**

QUESTION

Est-ce que la CNESST applique les déductions prévues à l'article 63 de la LATMP aux travailleurs autochtones qui bénéficient d'une exemption fiscale?

RÉPONSE

Oui, les déductions prévues à l'article 63 de la LATMP s'appliquent aux travailleurs autochtones bien que ceux-ci bénéficient d'une exemption fiscale en vertu de l'article 87 de la Loi sur les Indiens. La LATMP ne contrevient pas à la Loi sur les Indiens.

L'article 63 de la LATMP est une méthode de calcul d'application générale et ne prévoit pas d'exception pour le travailleur ayant un statut fiscal particulier. La méthode de calcul s'applique à tous les travailleurs, ainsi qu'aux travailleurs considérés comme travailleur (ex.: travailleur autonome, travailleur autonome considéré comme travailleur 9 LATMP, travailleur qui travaille au noir, etc.).

Pour la période des 14 premiers jours d'incapacité du travailleur, l'employeur tient compte du statut fiscal particulier du travailleur puisqu'il s'agit d'un salaire (article 60 LATMP). En revanche, à compter de la 15e journée d'incapacité du travailleur, c'est la méthode de calcul prévue à l'article 63 LATMP qui s'applique puisqu'il s'agit d'une indemnité de remplacement du revenu.

Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu n'est pas un exercice fiscal et ne crée pas de charge fiscale au travailleur. Il s'agit d'une méthode de calcul qui relève de la réparation des conséquences d'une lésion professionnelle. La CNESST ne perçoit pas de montant à titre de taxe ou d'impôt et l'indemnité de remplacement du revenu n'est pas imposable (article 144 LATMP).

COMMENTAIRE

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>



C LASSEMENT

Objet : **Calcul de l'IRR**
Sous - Objet : **Détermination du revenu**
Élément : Détermination du revenu brut annuel d'emploi d'un chauffeur Uber
Article(s) : **67**

Q UESTION

Comment déterminer le revenu brut annuel d'emploi d'un chauffeur Uber?

R ÉPONSE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la CNESST considère que la personne qui effectue du transport rémunéré de personnes par automobile à l'emploi [REDACTED] (ci-après nommée chauffeur Uber) est un travailleur à l'emploi de [REDACTED] (article 2 LATMP).

En principe, c'est l'employeur qui doit fournir les renseignements nécessaires au calcul de l'IRR, notamment le contrat de travail.

Étant donné le mode de rémunération atypique des chauffeurs Uber, la CNESST considère que le revenu brut annuel d'emploi prévu au contrat de travail est égal au prix des courses et des pourboires gagnés par le chauffeur Uber moins les frais de service Uber pour la période des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Plus précisément, le calcul de l'IRR s'effectue de la façon suivante :

• 14 premiers jours d'incapacité

C'est l'employeur [REDACTED] qui verse au travailleur, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion, 90 % du salaire net qu'il aurait reçu pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé pendant la période des 14 premiers jours complets suivant le début de son incapacité (article 60 LATMP).

• À compter du 15^e jour d'incapacité

Le revenu brut annuel du chauffeur Uber est déterminé sur la base du prix des courses et des pourboires gagnés par le chauffeur Uber moins les frais de service Uber pour la période des 12 mois précédant le début de l'incapacité.

Le chauffeur Uber peut démontrer son revenu brut annuel d'emploi à l'aide des relevés Uber mensuels ou hebdomadaires pour la période des 12 mois précédant le début de son incapacité.



Exemple_RelevéMensuelUber.pdf

- **Démonstration d'un revenu brut plus élevé**

Le chauffeur Uber peut démontrer, à la satisfaction de la CNESST, qu'il a tiré un revenu brut plus élevé du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de l'incapacité.

- **Salaire minimum et salaire maximum annuel assurable**

Les règles relatives au salaire minimum et au salaire maximum annuel assurable s'appliquent.

- **Revenu d'emploi gagné par le chauffeur Uber en période d'IRR**

La CNESST réduit de l'IRR le revenu gagné par le chauffeur Uber lorsqu'il est en retour progressif dans son emploi de chauffeur Uber. Ce revenu d'emploi gagné se calcule de la même façon que la méthode prévue à compter du 15^e jour d'incapacité.

C'est au chauffeur Uber de fournir, à l'aide d'un relevé Uber mensuel ou hebdomadaire, son revenu gagné en période d'IRR.

C OMMENTAIRE





C LASSEMENT

Objet : **Versement de l'IRR**
Sous - Objet : **14 premiers jours**
Élément : Dossier conjoint CNESST-DGIVAC
Article(s) : **60**
448

Q UESTION

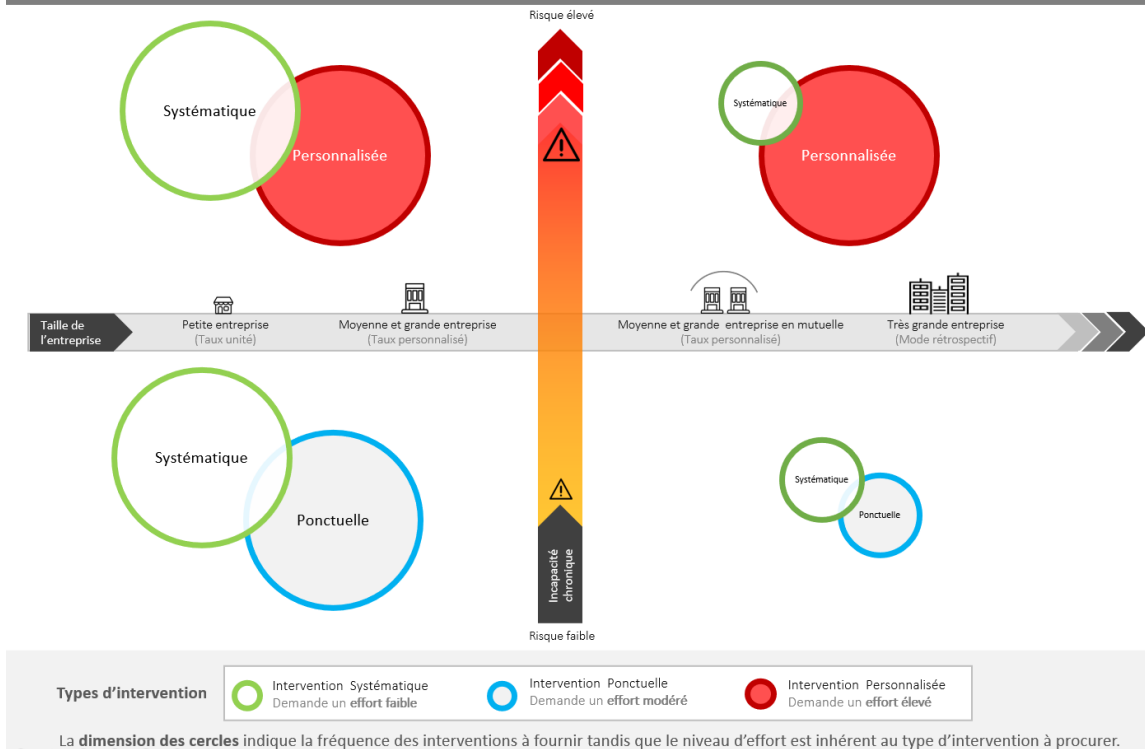
Est-ce que la CNESST est tenue de rembourser la période obligatoire à l'employeur, lorsqu'un travailleur subit une lésion professionnelle et que ce dernier a déjà un droit à une indemnité à la DGIVAC ?

R ÉPONSE

Oui. En vertu de l'article 60 de la LATMP, la CNESST a l'obligation de rembourser la période obligatoire à l'employeur.

Pour la période concurrente, l'IVAC doit prendre les mesures appropriées.

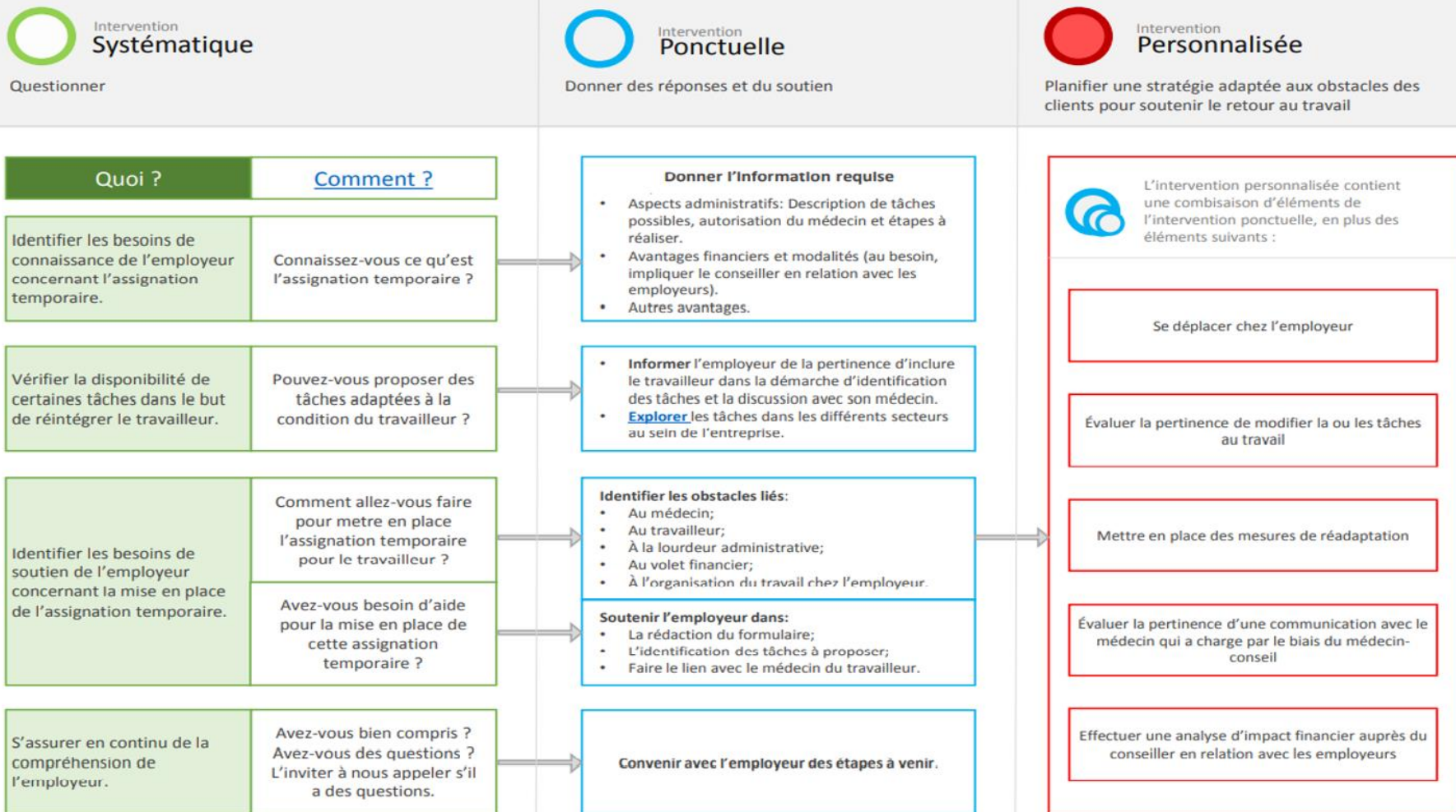
C OMMENTAIRE





Promotion et mise en place de l'assignation temporaire

Soutenir l'employeur dans la mise en place de l'assignation temporaire



Explorer les tâches dans les différents secteurs au sein de l'entreprise ^[1]

(Inspiré du guide de l'employeur sur le retour au travail de WSCC.NT.CA)

L'outil suivant sert de guide pour soutenir l'employeur dans l'identification d'un autre travail utile à l'entreprise.

Département au sein de l'entreprise	Questions à poser	Exemples de tâches
Modification de tâches	Existe-t-il des manières de faire le travail de façon plus sécuritaire?	• Peut-on réorganiser les tâches dans le but de réduire les risques? • Peut-on régler le milieu de travail, comme la température et l'éclairage? • Des outils ou de l'équipement tels que des chariots, des poignées, des monte-charges, des outils électriques et l'ergonomie permettent-ils de diminuer les exigences?
Administration	Quelles tâches n'a-t-on pas le temps de faire? Quels sont les besoins à venir au cours des six à douze prochains mois?	• Traitement des reçus aux fins de l'impôt • Saisie de données • Classement et réorganisation
Amélioration des affaires	Quels nouveaux systèmes ou processus permettraient d'améliorer les affaires?	• Création d'un système de classement • Formulaires pour une efficacité accrue • Contenu du manuel de formation • Système d'assurance de la qualité
Promotion, marketing, ventes	Quel travail permettrait de promouvoir les activités?	• Ventes téléphoniques ou appels de clients • Création de matériel promotionnel • Études de marché – questionnaires sur la satisfaction des clients • Actualisation de la banque de données des clients
Main-d'œuvre	Quelqu'un a besoin d'aide?	• Rangement et organisation • Recherche ou achat d'outils et de matériel • Stocks • Organisation des pièces et du matériel • Recherche de nouveaux fournisseurs, y compris matériel plus abordable ou de meilleure qualité
Formation	Existe-t-il de la formation que le travailleur peut faire pour rendre service à l'entreprise?	• Cours en informatique • Formation sur la sécurité • Cours sur les compétences spécialisées • Le travailleur en forme d'autres pour acquérir certaines compétences • Peut-on faire de la formation polyvalente pour d'autres tâches au sein de l'entreprise
Tous les départements	Y a-t-il des tâches inachevées? Peut-on grouper des tâches de différents départements ?	• Projets inachevés • Domaines nécessitant de la recherche • Redistribution des tâches

^[1] Soutenir l'employeur dans la mise en place de la solution provisoire (Intervention ponctuelle; Explorer les tâches dans les différents secteurs de l'entreprise).

Mise à jour octobre 2022

Situations	Accès au régime	RGRI MDR	RPEP MPE
ATT à horaire régulier	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ? ☒ Oui, horaire régulier	Aucune action Une base de revenu va s'inscrire automatiquement à la 2 ^e ligne et N à option salariale	Aucune action La 15 ^e journée va s'inscrire avec les codes CME ATT ***
ATT à horaire à temps réduit Option 1	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Oui, horaire à temps réduit	On doit aller inscrire: Le montant correspondant à la base salariale en cours à la ligne 2 Option salariale: 1 Contexte: ATT Début: date de début de l'ATT	À compléter avec les codes CME ATT
ATT à horaire à temps réduit Option 1 – Demande de remboursement de l'employeur	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Oui, horaire à temps réduit	On doit aller inscrire: Le montant à rembourser à E selon la règle de 3 Option salariale: 1 Contexte: ATT Début: date de début de l'ATT	Autoriser la période correspondant à la même période que la demande de remboursement * Il faut compléter RECP PIN avec la même période qu'inscrite dans RPEP MPE avec le code d'explication NOE
ATT à horaire à temps réduit Option 2 – Sans talon de paie	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Oui, horaire à temps réduit	Aucune action	Aucune action
ATT à horaire à temps réduit Option 2 – Avec talon de paie	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Oui, horaire à temps réduit	Inscrire le revenu net correspondant à la période de paie Option salariale: 2 Contexte: ATT Début: date de début de l'ATT	Autoriser la période correspondant au talon de paie avec les codes ATT ATT
Autre solution de retour au travail à horaire régulier (Informations complètes au dossier)	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Non ou information manquante ou autre retour au travail	On doit aller inscrire: Le montant correspond à la base salariale en cours à la ligne 2 Option salariale: N	À compléter avec les codes CME AUT
Autre solution de retour au travail à horaire à temps réduit – Sans talon de paie	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Non ou information manquante ou autre retour au travail	Aucune action	Aucune action
Autre solution de retour au travail à horaire à temps réduit – Avec talon de paie	Assignment temporaire Le travailleur est-il assigné temporairement à un travail ☒ Non ou information manquante ou autre retour au travail	On doit inscrire: La base de revenu net du talon de paie Option salariale: N	Autoriser la période correspondant au talon de paie avec les codes CME AUT