

Politique 4.00

Le retrait préventif et l'indemnisation

Programme *Pour une maternité sans danger*

Objectif

Préciser les modalités d'indemnisation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite admissible à un retrait préventif.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 36, 40, 41, 42, 42.1, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 173, 174.1, 227, 235, 236 et 247.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 45, 52, 60, 62, 142(1), 278, 323, 352, 354, 363, 364, et 430.

Résumé de la politique

La CNESST reconnaît à la travailleuse enceinte ou qui allaite le droit au programme *Pour une maternité sans danger* à la date de remise d'un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* valide à l'employeur. Si la travailleuse n'est pas affectée immédiatement, le droit à l'indemnisation peut débuter, sous certaines conditions à la date de cessation de travail.

La travailleuse a droit de recevoir de son employeur son salaire régulier pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail. À la fin de cette période, elle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu comme si elle devenait incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP.

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 les 14 jours suivant la période des cinq premiers jours ouvrables. Par la suite, la CNESST verse l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse, soit 90 % du revenu net retenu en fonction de son statut sur le marché du travail.

La travailleuse enceinte a droit au versement de l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à quatre semaines précédant celle de la date prévue de l'accouchement ou jusqu'à la fin de l'allaitement pour celle qui allaite.

1. Droit à l'indemnité de remplacement du revenu

Le droit au programme *Pour une maternité sans danger* n'entraîne pas automatiquement le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

La travailleuse peut cesser de travailler et être indemnisée par la CNESST si elle n'est pas affectée immédiatement par son employeur à des tâches ne comportant pas de dangers pour elle-même, son enfant à naître ou allaité tels qu'attestés au *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 47](#)

[Voir politique : *Programme Pour une maternité sans danger – 3.00 L'affectation*](#)

1.1 Début du droit à l'indemnité de remplacement du revenu

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 certificat valide à l'employeur.

[LSST, article 40](#)

[LSST, article 46](#)

Si la travailleuse n'est pas immédiatement affectée, son droit à l'indemnité de remplacement du revenu naît lorsqu'elle cesse de travailler. Généralement, ce droit ne peut être accordé avant la date de remise du certificat à l'employeur.

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.

Toutefois, selon les dangers identifiés au certificat, il se peut que la date de cessation de travail soit antérieure, immédiate ou ultérieure à la date de remise du certificat à l'employeur.

Retrait du travail antérieur à la date de remise du certificat à l'employeur

Certaines circonstances peuvent faire en sorte que la travailleuse cesse de travailler à une date antérieure à la date de remise du certificat à l'employeur. Dans ces cas, avant d'accorder le droit à l'indemnité de remplacement du revenu, la CNESST doit s'assurer qu'il s'agit d'un danger de nature chimique ou biologique (notamment dans les cas de cytomégalovirus ou CMV, parvovirus B19 ou cinquième maladie, rubéole, etc.) qui nécessite une cessation immédiate de travail.

Deux situations sont possibles :

- La travailleuse cesse de travailler avant même de consulter son médecin ou son infirmière praticienne spécialisée (IPS). Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail. Celui-ci reconnaît les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirme l'absence d'affectation (ex. : Centre de la petite enfance (CPE), école primaire).
- La travailleuse cesse de travailler immédiatement sur recommandation de son médecin ou de son IPS. L'employeur ne reconnaît pas les dangers. Elle doit lui remettre une attestation médicale lui signifiant qu'elle doit cesser immédiatement de travailler.

Dans les deux situations, un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* doit être dûment complété et remis à l'employeur par la suite.

Retrait du travail ultérieur à la date de remise du certificat à l'employeur

Dans les cas où la date du retrait est ultérieure à la date de remise du certificat à l'employeur, par exemple quand les dangers reconnus sont à la 24^e semaine de grossesse et que la travailleuse remet son certificat à la cinquième semaine, la décision sur le droit à l'indemnité de remplacement du revenu demeure conditionnelle pour la travailleuse au respect des conditions d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*.

[Voir politique : Programme Pour une maternité sans danger – 2.00 L'admissibilité](#)

Travailleuse qui allaite

Dans les cas d'allaitement, la date du droit à l'indemnité de remplacement du revenu est celle où la travailleuse est apte médicalement à être affectée à d'autres tâches et disponible à travailler, en autant qu'aucune affectation ne lui a été offerte.

Travailleuse sur appel

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu naît lorsque la travailleuse est appelée pour travailler, qu'il y a présence de dangers identifiés au certificat et qu'il y a absence d'affectation par l'employeur.

Travailleuse occupant plus d'un emploi

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu est accordé à la travailleuse à la date de cessation de travail pour chaque emploi occupé. Ce peut être à la même date pour tous les emplois ou à des dates différentes.

2. Salaire et indemnité de remplacement du revenu versés par l'employeur

L'employeur doit verser à la travailleuse son salaire régulier pour les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail. Ensuite, il doit verser l'indemnité de remplacement du revenu pour les 14 jours civils suivants comme si elle devenait incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP.

Dans un troisième temps, la CNESST verse l'indemnité de remplacement du revenu conformément à cette même loi.

[Voir section 3. Indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST](#)

[LSST, article 36](#)

[LSST, article 42](#)

[LSST, article 48](#)

2.1 Paiement des cinq premiers jours ouvrables par l'employeur

La travailleuse a droit d'être rémunérée par son employeur à 100 % de son salaire régulier pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail en tenant compte du calendrier des activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse. Les activités principales réfère aux jours où l'établissement est normalement en activité à raison de 5, 6 ou 7 jours sur une base hebdomadaire.

Le remboursement à la travailleuse vise les jours normalement travaillés selon le contrat de travail de la travailleuse pendant la période couvrant les 5 premiers jours ouvrables.

L'employeur doit verser en tout temps le salaire régulier à la travailleuse jusqu'à concurrence de cinq jours, même de façon interrompue par des périodes d'affectation.

Le salaire versé par l'employeur pour le paiement des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail n'est pas remboursable par la CNESST.

2.2 Paiement des 14 jours suivants par l'employeur

La LATMP prévoit 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 les 14 jours civils suivants la période des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail.

[LATMP, article 60](#)

La période des 14 jours peut débuter à la 6^e, 7^e ou 8^e journée en fonction du calendrier des activités de l'établissement.

Le salaire net est égal au salaire brut moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur en vertu des impôts fédéral et provincial, de l'assurance emploi, du régime de rentes du Québec (RRQ) et du régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

[LATMP, article 62](#)

Le montant versé pour la période des 14 jours est remboursable à l'employeur par la CNESST. Il correspond à une indemnité de remplacement du revenu. À cet effet, l'employeur doit compléter le formulaire de la CNESST *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

L'indemnité versée à la travailleuse peut être inférieure au salaire minimum annuel assurable sans dépasser le maximum annuel assurable en vigueur à la CNESST à la date du retrait du travail.

Lorsqu'une travailleuse bénéficie d'un retrait préventif du travail pour grossesse et un autre pour allaitement, l'employeur doit payer deux fois les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail et les 14 jours civils suivants car la CNESST considère qu'il s'agit de deux demandes distinctes.

Si la travailleuse a droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour plus d'un emploi chez plus d'un employeur, chaque employeur est tenu au paiement des cinq premiers jours ouvrables et des 14 jours civils suivants selon les journées normalement travaillées dans son entreprise.

Lorsque l'employeur refuse de payer à la travailleuse le salaire régulier des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail et des 14 jours civils suivants, la travailleuse peut porter plainte à la CNESST ou loger un grief selon la procédure prévue à sa convention collective.

[LSST, article 227](#)

Exemples

1. L'établissement est en activité 5 jours par semaine. La travailleuse a un poste régulier de cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. Elle remet un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* à son employeur et cesse de travailler le mardi 3 en fin de journée.

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

- Date de cessation de travail (DCT) : 4
- Journées où l'établissement est en activités : du lundi au vendredi
- 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 4, 5, 6, 9 et 10
- Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 4, 5, 6, 9 et 10
- 14 jours civils suivants 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
- Début de l'IRR : 25

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 jeudi le 5.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
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 IRR	26	27	28
29	30					

- Date de cessation de travail (DCT) : 5
- Journées où l'établissement est en activités : du mardi au dimanche
- 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 5, 6, 7, 8 et 10
- Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 5, 6, 7 et 10
- 14 jours civils suivants 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
- Début de l'IRR : 25

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 le 4.

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

- Date de cessation de travail (DCT) : 4
- Journées où l'établissement est en activités : du dimanche au samedi
- 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail : 4, 5, 6, 7 et 8
- Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 4, 5 et 6
- 14 jours civils suivants 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
- Début de l'IRR : 23

3. Indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST

Après la période des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail et des 14 jours civils suivants, la CNESST verse l'indemnité de remplacement du revenu, soit 90 % du revenu net retenu, à la travailleuse. Ce calcul s'effectue selon les dispositions de la LATMP.

[LATMP, article 45](#)

Le versement de l'indemnité de remplacement du revenu pourra débuter le 20^e, 21^e ou 22^e jour de cessation de travail de la travailleuse, et ce, dépendant du calendrier des activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.

3.1 Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

Pour déterminer le revenu brut utilisé aux fins du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu, ce sont les articles 63 à 80 de la LATMP qui s'appliquent. La CNESST tient compte du statut de la travailleuse sur le marché du travail, de la nature de son contrat de travail, de son mode de rémunération ou d'une situation particulière, le cas échéant.

La CNESST considère la situation familiale de la travailleuse déclarée selon les dispositions des lois sur l'impôt ainsi que le nombre de personnes majeures et mineures à sa charge.

[Voir politique 2.02 : Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu](#)

Modification de la base salariale

Le revenu brut retenu de la travailleuse ne peut être ajusté en fonction des modifications salariales qui surviennent durant la période de retrait du travail.

Cependant, la CNESST peut modifier la base salariale :

- lorsque la travailleuse occupe plus d'un emploi et que les retraits préventifs ne sont pas tous effectués à la même date;
- lors d'une reprise du versement de l'indemnité de remplacement du revenu qui avait été interrompu en raison d'un arrêt des activités de l'entreprise (ex. : enseignante pendant la période estivale);
- lors de la signature d'une nouvelle convention collective avec effet rétroactif antérieur à la date du début du droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

3.2 Durée du versement de l'indemnité de remplacement du revenu

La travailleuse a droit au versement de l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à :

- la date de son affectation;
- quatre semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement;
- la date de l'accouchement si elle n'est pas admissible au RQAP;
- la date de l'accouchement si l'accouchement est prématuré;
- la date de fin de l'allaitement.

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 42.1](#)

[LSST, article 47](#)

Détermination du dernier jour indemnisé pour la travailleuse enceinte

Pour déterminer le dernier jour indemnisé correspondant à quatre semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement, la CNESST et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) se sont entendus sur une méthode de calcul. Le versement de l'indemnité de remplacement du revenu de la CNESST prend fin le samedi afin de s'harmoniser avec celui des prestations du RQAP qui commence le dimanche.

Exemple :

- Le 29 juin = la date prévue de l'accouchement
- Du 29 mai au 25 juin = les quatre semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement
- Le 28 mai = le dernier jour indemnisé

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
Mai	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				

Juin				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		

Modification de la date prévue de l'accouchement

La date prévue de l'accouchement peut être modifiée. Dans ce cas, la date du dernier jour indemnisé peut être ajustée si le médecin ou l'IPS de la travailleuse informe la CNESST du changement de la date prévue de l'accouchement ou si la travailleuse fait parvenir à la CNESST un document signé par son médecin ou par son IPS attestant de ce changement. Ce document doit être reçu au plus tard quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement inscrite au certificat. Il s'agit d'un délai fixe de 28 jours civils.

[LSST, article 42.1](#)

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.

[LATMP, article 352](#)

Versement de l'indemnité de remplacement du revenu pour la travailleuse qui allaite

L'indemnité de remplacement du revenu est versée à la travailleuse tant qu'elle allaite son enfant. Elle doit produire une déclaration mensuelle qu'elle signe et dans laquelle elle confirme à la CNESST qu'elle allaite toujours.

La CNESST peut exiger de toute personne les renseignements ou informations dont elle a besoin pour l'application des lois et des règlements.

[LSST, article 173](#)

3.3 Cessation du versement de l'indemnité de remplacement du revenu

La CNESST peut cesser définitivement ou temporairement le versement de l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cessation définitive

La CNESST met fin définitivement au versement de l'indemnité de remplacement du revenu lorsque certaines circonstances font en sorte que le danger n'existe plus pour la travailleuse :

- la fin du contrat de travail (ex. : contrat à durée déterminée d'une période de deux mois);
- la fermeture définitive de l'entreprise;
- la mise à pied définitive de la travailleuse;
- la démission de la travailleuse.

En effet, lorsque le lien d'emploi entre l'employeur et la travailleuse est rompu de façon définitive, la CNESST cesse le versement de l'indemnité de remplacement du revenu parce que d'une part, l'affectation ne peut plus être envisagée par l'employeur et d'autre part, il n'y a plus de danger pour la travailleuse.

Par ailleurs, si la travailleuse décide de reprendre son travail avant la fin de la période normalement prévue, l'indemnité de remplacement du revenu cesse d'être versée.

Cessation temporaire

Dans d'autres circonstances à caractère moins définitif, la CNESST cesse temporairement le versement de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période où le danger n'existe plus pour la travailleuse :

- l'arrêt des activités de travail (ex. : enseignante pendant la période estivale);
- la fermeture temporaire de l'entreprise (ex. : grève, lock-out);
- la mise à pied temporaire (ex. : manque de travail);
- le travail saisonnier (ex. : pendant la saison morte).

La CNESST cesse le versement de l'indemnité de remplacement du revenu pour toutes périodes où il y a absence de danger de plus de sept jours civils consécutifs et ce, peu importe les activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.

Cette orientation s'applique 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.) et pour tout type de milieu de travail. La cessation de l'indemnité débute dès la première journée d'absence de danger et peut avoir un effet rétroactif si l'information parvient ultérieurement à la CNESST.

La reprise des activités chez l'employeur peut donner un nouveau droit à l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse lorsque les circonstances ayant donné ouverture aux indemnités sont à nouveau présentes.

Cesser le versement de l'indemnité, même de façon temporaire, équivaut à mettre fin au droit au retrait préventif. Reprendre le versement de l'indemnité signifie donner un nouveau droit au retrait préventif et s'il y a lieu, déterminer un nouveau revenu à la travailleuse aux fins du calcul de son indemnité de remplacement du revenu.

La CNESST s'assure alors que la travailleuse est encore admissible à recevoir une indemnité de remplacement du revenu, que les conditions de travail initialement décrites sont les mêmes, que les dangers pour lesquels un certificat a été délivré sont encore présents et que l'employeur n'a pas affecté la travailleuse.

[Voir politique : Programme Pour une maternité sans danger – 2.00 L'admissibilité](#)

Dans les cas où le danger identifié au *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* peut être éliminé par l'employeur (ex. : élimination d'un produit chimique dangereux) ou que le danger cesse d'exister (ex. : fin de l'épidémie de rougeole), il est de la responsabilité de l'employeur de faire savoir à la travailleuse qu'elle doit reprendre son travail parce qu'il n'y a plus de danger.

3.4 Réduction de l'indemnité de remplacement du revenu

Nouvel emploi

La travailleuse qui occupe un autre emploi pendant son retrait du travail n'est pas privée automatiquement de son droit au programme *Pour une maternité sans danger* mais elle verra son indemnité de remplacement du revenu réduite du revenu net retenu qu'elle tire de son nouvel emploi.

[LATMP, article 52](#)

Prestations versées par le RQAP

Pour éviter le cumul des indemnités, la CNESST et le MESS ont signé une entente visant la communication des renseignements nécessaires à l'application de la LSST et de la Loi sur l'assurance parentale. En conséquence, les indemnités versées par la CNESST sont déduites du montant des prestations du RQAP si elles sont reçues pour des périodes concordantes.

[LSST, article 174.1](#)

3.5 Information à transmettre à la CNESST

Il appartient à la travailleuse et à l'employeur d'aviser la CNESST de tout changement qui pourrait modifier le versement de l'indemnité de remplacement du revenu. La CNESST informe d'ailleurs les parties au moment où elle rend sa décision sur l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* par le biais de l'*Avis de changement de situation* joint à la lettre de décision.

[LATMP, article 278](#)

La CNESST peut réduire ou suspendre l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse qui lui fournit des renseignements inexacts ou qui refuse ou néglige de fournir certaines informations, par exemple sur la durée de l'allaitement.

[LATMP, article 142\(1\)](#)

De plus, une personne qui fait une fausse déclaration ou qui néglige ou refuse de fournir les informations requises en application de la LSST commet une infraction. Ce genre d'infraction est passible d'une amende.

[LSST, article 235](#)

[LSST, article 236](#)

4. Avantages liés à l'emploi lors d'un retrait préventif

La travailleuse enceinte ou qui allaite qui est retirée du travail conserve les avantages liés à son emploi à son retour au travail.

Cependant, pendant son retrait préventif, la travailleuse n'étant pas présumée fournir une prestation de travail, elle ne peut accumuler des vacances, de l'ancienneté, des congés mobiles, des congés de maladie, etc., sauf si une convention collective ou un contrat de travail lui accorde ces avantages.

La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail tels que les régimes de retraite (incluant le REER collectif), d'assurance vie, d'assurance maladie, etc. sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

La travailleuse a droit de réintégrer son emploi habituel à la fin du retrait préventif du travail.

[LSST, article 43](#)

Dans le cas où la travailleuse estime ne pas conserver les avantages liés à son emploi, elle peut porter plainte à la CNESST ou loger un grief selon la procédure prévue à sa convention collective.

[LSST, article 227](#)

5. Paiement temporaire

À la demande de la travailleuse, la CNESST peut lui faire des paiements temporaires si elle est d'avis qu'elle lui accordera probablement l'indemnité de remplacement du revenu. C'est un pouvoir discrétionnaire que la Loi accorde à la CNESST. Il s'agit d'une mesure exceptionnelle.

[LSST, article 44](#)

6. Intérêts

Si une décision de reconsidération ou de révision rendue par la CNESST ou une décision du Tribunal administratif du travail (TAT) à la suite d'une contestation reconnaît à une travailleuse le droit à l'indemnité de remplacement du revenu qui lui avait d'abord été refusée ou si elle en augmente le montant, la CNESST paie des intérêts à compter de la date du droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

[LATMP, article 323](#)

[LATMP, article 364](#)

7. Recouvrement

Le recouvrement des indemnités de remplacement du revenu versées en trop à la travailleuse s'applique selon les règles générales prévues à la LATMP.

La CNESST réclame à la travailleuse les indemnités de remplacement du revenu reçues sans droit, notamment les indemnités pour la période des 14 premiers jours versées par l'employeur et les indemnités versées :

- après la date de l'accouchement;
- après la date du dernier jour d'indemnité de remplacement du revenu payable (quatre semaines précédant celle de la date prévue de l'accouchement);
- après la date de fin d'allaitement;
- après la date d'une interruption de grossesse;
- pendant une affectation;
- pendant une période d'inaptitude au travail;
- s'il y a absence de danger.

[LATMP, article 60](#)

[LATMP, article 430](#)

Lorsqu'une décision de révision rendue par la CNESST ou une décision du TAT rendue à la suite d'une contestation annule ou réduit le montant de l'indemnité de remplacement du revenu déjà versée à la travailleuse enceinte ou qui allaite, cette indemnité ne peut être recouvrée, sauf si elle a été obtenue de mauvaise foi ou s'il s'agit du salaire versé pour les 14 jours.

[LATMP, article 363](#)

Dans le cas des indemnités versées à titre de paiement temporaire, si la CNESST vient à la conclusion que la demande ne peut être acceptée les montants versés ne sont pas recouvrables.

[LSST, article 44](#)

[Voir politique 2.05 : *Le recouvrement des prestations versées en trop*](#)

8. Imputation des coûts

Le programme *Pour une maternité sans danger* s'adresse à des travailleuses enceintes ou qui allaitent dont les employeurs sont appelés à verser une cotisation dans le cadre de la LSST.

[LSST, article 247](#)

Le financement du programme est imputé à l'ensemble des employeurs.

[LSST, article 45](#)

Les coûts générés par ce programme sont répartis entre tous les employeurs et font partie du taux fixe uniforme de leur cotisation à la CNESST.

Les sommes que doivent payer les employeurs sont établies en fonction de leur masse salariale, sans tenir compte de l'utilisation du programme par leurs employées.

9. Décision

La CNESST rend une décision écrite, motivée et notifiée aux intéressés sur le droit ou la durée de l'indemnité de remplacement du revenu dans les plus brefs délais :

- lors de l'admissibilité de la travailleuse enceinte ou qui allaite au programme *Pour une maternité sans danger*,
- lors d'une modification de la date prévue de l'accouchement;
- lors d'une cessation du versement de l'indemnité, qu'elle soit définitive ou temporaire.

Si l'intéressé est un employeur, celui-ci peut désigner une personne pour recevoir la décision en son nom. Une décision transmise par la Commission à cette personne est réputée avoir été transmise à l'employeur.

[LATMP, article 354](#)

[Voir section 3. Indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST](#)

[Voir politique : *Programme Pour une maternité sans danger – 2.00 L'admissibilité*](#)

Les décisions relatives à l'indemnisation de la travailleuse en retrait préventif peuvent être contestées selon les dispositions prévues à la LATMP : demande de reconsidération, de révision à la CNESST et de contestation devant le TAT.

[Voir politique : *Programme Pour une maternité sans danger – 5.00 La reconsidération et les recours*](#)