

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

Mise à jour : **Mars 2006**

CSST

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

© Commission de la santé et de la sécurité du travail
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006
ISBN 2-550-40682-6
ISSN 1192-9170

Ce document a été préparé par le Service de la programmation et du support-conseil (Direction de l'indemnisation et de la réadaptation, Vice-présidence aux relations avec les partenaires et à l'expertise-conseil) en collaboration avec la Direction des communications.

Ce guide a pour but d'expliquer aux employeurs comment calculer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu à verser aux travailleurs victimes de lésions professionnelles pendant les 14 premiers jours suivant un arrêt de travail.

■ Définition de quelques termes

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

Pour tout renseignement supplémentaire, nous vous invitons à vous adresser au bureau de la CSST de votre région.

INTRODUCTION

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu	7	L'Avis de l'employeur et demande de remboursement	7
Le mode d'indemnisation et le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu	7	Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite	7

SECTION 1

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU POUR LA PÉRIODE DES 14 PREMIERS JOURS

	9
Étape 1 – Déterminer la période des 14 premiers jours	10
Étape 2 – Déterminer les jours payables	11
Étape 3 – Déterminer le salaire brut et le maximum assurable pour la période	12
Étape 4 – Calculer le salaire net à la période normale de paie de l'entreprise	13
Étape 5 – Calculer l'indemnité à verser au travailleur	14

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ À LA CSST

	15
– pour la période des 14 premiers jours	15
– après le retour au travail lors d'absence pour soins, examens médicaux ou activités de réadaptation	15

EN RÉSUMÉ...

EXEMPLE ILLUSTRANT L'ENSEMBLE DU PROCESSUS

	17
	18

SECTION 2

DÉTERMINATION DU SALAIRE BRUT

Cas généraux

■ Selon la nature du contrat de travail

Travailleur à temps plein	21
Travailleur à temps partiel	21
Travailleur sur appel	21
Travailleur saisonnier	21
Travailleur à temps partagé	22
Travailleur à traitement différé	22

■ Selon le mode de rémunération

Travailleur au pourboire	22
Travailleur à commission	22
Travailleur à la pièce	23
Travailleur à forfait	23

Cas particuliers

■ Selon un statut particulier

Indemnité versée par l'employeur

Camelot	24
Employé du gouvernement du Canada	24
Pompier volontaire rémunéré	24
Travailleur autonome considéré comme travailleur	24

Indemnité versée par la CSST sous réserve de certaines conditions

Bénévole	25
Domestique	25
Employeur, administrateur	25
Enfant visé par des mesures volontaires ou de rechange prises en vertu d'une loi ou en exécution d'une décision	25
Étudiant en stage non rémunéré	25
Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec	25
Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie et qui est considérée à l'emploi de l'autorité responsable de ce service	25
Personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet d'un gouvernement (visée dans une entente)	25
Travailleur autonome	26
Travailleur considéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées	26
Usager considéré comme travailleur	26

■ Selon une situation particulière *Indemnité versée simultanément par l'employeur et la CSST*

Travailleur occupant plus d'un emploi	26
---------------------------------------	----

DÉFINITION DE QUELQUES TERMES

	27
--	----

Le droit à l'indemnité de remplacement du revenu

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

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

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

Ainsi, pour la **période des 14 premiers jours suivant l'abandon du travail**¹, c'est généralement l'employeur qui verse au travailleur l'indemnité à laquelle il a droit, indemnité qui correspond à **90 % de son salaire net**. **Rappelons que pour le jour de l'abandon**, c'est-à-dire le dernier jour travaillé en tout ou en partie par un travailleur, l'employeur doit lui verser **100 % de son salaire net**. Ce montant ne constitue pas une indemnité de remplacement du revenu et n'est pas remboursé par la CSST.

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

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

Malgré le fait que la loi donne une définition assez simple de la notion de travailleur, soit « une personne physique qui

exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage⁴ », il n'en demeure pas moins que

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

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

L'Avis de l'employeur et demande de remboursement

Pour aviser la CSST qu'un travailleur est incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée la lésion professionnelle, l'employeur doit utiliser le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940), qu'il peut obtenir dans le site Web www.csst.qc.ca ou en communiquant avec le bureau de la CSST de sa région. C'est également au moyen de ce formulaire que l'employeur réclame le remboursement du montant de l'indemnité qu'il a versée au travailleur.

Le retrait préventif⁵ de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le calcul des indemnités à verser dans le cas du retrait préventif d'une **travailleuse enceinte ou qui allaite** s'effectue selon les mêmes modalités. Toutefois, l'employeur doit payer à la travailleuse 100 % de son salaire net pour les **cinq premiers jours** ouvrables suivant le retrait préventif. Pour les 14 jours suivants, l'employeur doit lui verser 90 % de son salaire net comme dans le cas d'une lésion professionnelle.

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

2. Ne tient pas compte du maximum assurable.

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

4. Sous réserve de certaines exclusions.

5. Pour de plus amples renseignements concernant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, on peut également consulter le document suivant : *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger*, Guide de l'employeur, CSST, 1999, 19 pages.

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

90 % du salaire net

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

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

L'employeur verse au travailleur 90 % de son salaire net à la période normale de paie si celui-ci lui a fourni une attestation médicale justifiant son absence du travail. C'est seulement dans le cas où aucun employeur n'est tenu de verser une indemnité à un travailleur (travailleur autonome, bénévole, etc.) que la CSST verse elle-même l'indemnité.

Étapes du calcul de l'indemnité

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

ÉTAPE 1

Déterminer la période des 14 premiers jours

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

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

Exemples

 Jour de l'abandon

 Jour de l'événement

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

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

 14 premiers jours

 Jour du retour au travail

Exemple 1

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

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

 Jour de l'événement : 4 novembre

 Jour de l'abandon : 4 novembre

 14 premiers jours : 5 au 18 novembre

 Jour du retour au travail : 13 novembre

Exemple 2

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

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

 Jour de l'événement : 4 novembre

 Jour de l'abandon : 7 novembre

 14 premiers jours : 8 au 21 novembre

 Jour du retour au travail : 27 novembre

ÉTAPE 2

Déterminer les jours payables

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

Circonstances particulières

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

Exemples

Jours payables

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

Exemple 1

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

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

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

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

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

Exemple 2

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

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

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

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

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

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

Déterminer le salaire brut et le maximum assurable pour la période

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

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

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

Le salaire brut doit être pris en considération jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable en vigueur au moment où se manifeste la lésion. Ce montant est sujet à révision au premier janvier de chaque année. En 2006, le maximum annuel assurable est de 57 000 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un maximum assurable de 2 186,42 \$.

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

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

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

Exemples

Note – La méthode utilisée dans les exemples présentés à cette étape ainsi qu'aux étapes subséquentes s'appuie sur l'estimation d'un maximum assurable **quotidien**. Si le cycle de travail comporte une prestation quotidienne variable, une méthode basée sur un maximum assurable **horaire** peut s'avérer plus adéquate.

Exemple 1

Horaire de travail : du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures.
Salaire brut : 760 \$ par semaine ou (760 \$ ÷ 5 jours) 152 \$ par jour.

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

152,00 \$ x 6 jours payables	=	912,00 \$
		<i>(salaire brut des jours payables)</i>
2 186,42 \$ ÷ 2 semaines ÷ 5 jrs	=	218,64 \$
		<i>(maximum assurable quotidien)</i>
218,64 \$ x 6 jours payables	=	1 311,85 \$
		<i>(maximum assurable pour 6 jours)</i>

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

Exemple 2

Horaire de travail : du lundi au jeudi, soit 4 jours de 10 heures.
Salaire brut : 1100 \$ par semaine ou (1100 \$ ÷ 4 jours) 275 \$ par jour.

Nombre de jours payables dans la période des 14 premiers jours : 3 jours.

275,00 \$ x 3 jours payables	=	825,00 \$
		<i>(salaire brut des jours payables)</i>
2 186,42 \$ ÷ 2 semaines ÷ 4 jrs	=	273,30 \$
		<i>(maximum assurable quotidien)</i>
273,30 \$ x 3 jours payables	=	819,91 \$
		<i>(maximum assurable pour 3 jours)</i>

819,91 \$ est le salaire à retenir, car le salaire brut des jours payables dépasse le maximum assurable.

ÉTAPE 4

Calculer le salaire net à la période normale de paie de l'entreprise

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

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

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

SALAIRE BRUT à la période normale de paie (jusqu'à concurrence du maximum assurable)		

MOINS		
RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	
	Impôt provincial	
	Assurance-emploi	
	Régime des rentes	
	Régime québécois d'assurance parentale	
	Total	_____
Salaire net (salaire brut – retenues) =		=====

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

Exemple

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

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

SALAIRE BRUT

à la période normale de paie

(jusqu'à concurrence du maximum assurable)	1 520,00 \$
--	-------------

MOINS

RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	125,67 \$
	Impôt provincial	169,04 \$
	Assurance-emploi	23,26 \$
	Régime des rentes	68,58 \$
	Régime québécois d'assurance parentale	6,32 \$
	Total	<u>392,87 \$</u>
Salaire net (1 520,00 \$ – 392,87 \$) =		<u><u>1 127,13 \$</u></u>

ÉTAPE 5

Calculer l'indemnité à verser au travailleur

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

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

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

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

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

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

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

Exemple

Le travailleur, dont le salaire net correspond à 1 127,13 \$ pour 10 jours de travail, s'est absenté 6 jours.

Calcul du salaire net quotidien

$$\begin{array}{l} \text{Salaire net} \div \text{Nombre de jours de la période de paie} = \text{Salaire net quotidien} \\ 1\ 127,13 \$ \div 10 = 112,71 \$ \end{array}$$

Calcul du salaire net des jours payables

$$\begin{array}{l} \text{Salaire net quotidien} \times \text{Nombre de jours payables} = \text{Salaire net des jours payables} \\ 112,71 \$ \times 6 = 676,26 \$ \end{array}$$

Calcul de l'indemnité à verser au travailleur

$$\begin{array}{l} 90 \% \text{ du salaire net des jours payables} = \text{Indemnité à verser au travailleur} \\ 90 \% \text{ de } 676,26 \$ = 608,64 \$ \end{array}$$

Demande de remboursement à la CSST : 608,64 \$

Demande de remboursement de l'indemnité à la CSST

Pour la période des 14 premiers jours

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

La CSST offre la possibilité de s'inscrire au service de virement automatique. Ce service permet de faire déposer dans votre compte bancaire les remboursements des indemnités de remplacement du revenu que vous avez versées au travailleur accidenté. Pour bénéficier de ce service, informez-vous au bureau de la CSST de votre région.

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

Lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse son salaire net (sans tenir compte du maximum annuel assurable) pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour :

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

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

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

- nom et adresse de l'employeur
- nom et adresse du travailleur
- numéro d'assurance maladie
- date de l'événement, de la rechute, de la récurrence ou de l'aggravation
- numéro d'assurance sociale
- numéro du dossier
- périodes d'absence (année, mois, jour, heures, minutes)
- montant réclamé (100 % du salaire net versé au travailleur)

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

En résumé...

■ **La période des 14 premiers jours** comprend les 14 premiers jours civils (y compris les samedis et dimanches) qui suivent le jour de l'abandon.

■ **Le jour de l'abandon** correspond au dernier jour travaillé en tout ou en partie par le travailleur à la suite de sa lésion professionnelle. L'employeur est tenu de payer au travailleur 100 % de son salaire net pour cette journée, sans tenir compte du maximum assurable. **Cette somme n'est pas remboursée par la CSST.**

■ **Les jours payables** correspondent aux jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion. **Les jours payables sont remboursés par la CSST.** À cette fin, l'employeur doit remplir le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (n° 1940) et y joindre l'**attestation médicale** que lui a remise le travailleur. Le tout doit être expédié à la fin de la période des 14 premiers jours, ou dans les deux jours suivant le retour au travail si celui-ci est antérieur à la fin de la période des 14 premiers jours. **L'employeur est tenu par la loi de demander à la CSST le remboursement des jours payables.**

■ **Le salaire brut du travailleur** est le salaire prévu à son contrat de travail et comprend toutes les formes de rémunération, telles que bonis, pourboires, primes, heures supplémentaires, etc. Ce salaire doit être pris en considération jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable. Ce montant est ajusté annuellement. En 2006, il est de 57 000 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un maximum assurable de 2 186,42 \$.

■ Le paiement de l'indemnité pour la période des 14 premiers jours se fait de la façon suivante :

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

■ **90 % du salaire net** correspond à l'indemnité à laquelle a droit le travailleur pour chaque jour payable, c'est-à-dire pour chaque jour ou partie de jour au cours desquels il aurait normalement travaillé. Cette indemnité est versée à la période normale de paie si le travailleur a fourni à l'employeur une attestation médicale justifiant son incapacité de travailler.

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




Exemple illustrant l'ensemble du processus

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

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

ÉTAPE 1

Déterminer la période des 14 premiers jours

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

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

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					1	2
3	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

ÉTAPE 2

Déterminer les jours payables

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

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

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

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

ÉTAPE 3

Déterminer le salaire brut et le maximum assurable pour la période

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

(Le salaire brut correspond au salaire prévu au contrat de travail et comprend toutes les formes de rémunération telles que les bonis, les pourboires, les primes, les heures supplémentaires, etc. Le maximum annuel assurable est fixé par la loi et ajusté annuellement au 1^{er} janvier. En 2006, le maximum annuel assurable est de 57 000 \$, ce qui correspond, pour la période des 14 premiers jours, à un maximum assurable de 2 186,42 \$, soit 57 000 \$ ÷ 52,14 semaines x 2 semaines.)

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

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

Exemple

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

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

Salaire brut : 760 \$ par semaine ou 152 \$ par jour (760 \$ ÷ 5 jours).

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

6 jours.

152,00 \$ x 6 jours payables = **912,00 \$**
(salaire brut des jours payables)

2 186,42 \$ ÷ 2 semaines ÷ 5 jrs = **218,64 \$**
(maximum assurable quotidien)

218,64 \$ x 6 jours payables = **1 311,85 \$**
(maximum assurable pour 6 jours)

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

ÉTAPE 4

Calculer le salaire net à la période normale de paie de l'entreprise

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

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

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

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

MOINS

RETENUES calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur	Impôt fédéral	125,67 \$
	Impôt provincial	169,04 \$
	Assurance-emploi	23,26 \$
	Régime des rentes	68,58 \$
	Régime québécois d'assurance parentale	6,32 \$

Total 392,87 \$

Salaire net (1 520,00 \$ – 392,87 \$) = 1 127,13 \$

ÉTAPE 5

Calculer l'indemnité à verser au travailleur

Calcul du salaire net quotidien

Salaire net	÷	Nombre de jours de la période de paie	=	Salaire net quotidien
1 127,13 \$	÷	10 jours	=	112,71 \$

Calcul du salaire net des jours payables

Salaire net quotidien	x	Nombre de jours payables	=	Salaire net des jours payables
112,71 \$	x	6 jours	=	676,26 \$

Calcul de l'indemnité à verser au travailleur

90 % du salaire net des jours payables	=	Indemnité à verser au travailleur
90 % de 676,26 \$	=	608,64 \$

Demande de remboursement à la CSST : 608,64 \$

Pour faire sa demande de remboursement, l'employeur doit remplir le formulaire *Avis de l'employeur et demande de remboursement* que la CSST met à sa disposition. Le formulaire est également disponible dans le site Web de la CSST au www.csst.qc.ca.

Détermination du salaire brut

- selon la nature du contrat de travail
- selon le mode de rémunération
- selon un statut particulier
- selon une situation particulière

Voici les informations que l'on retrouvera dans cette section :

- une mention relative à la responsabilité du paiement de l'indemnité,
- une définition

et pour les cas où l'employeur est responsable de verser l'indemnité, des indicateurs quant à la détermination du salaire brut.

Quant au calcul proprement dit de l'indemnité de remplacement du revenu pour la période des 14 premiers jours, l'employeur peut se reporter à la **Section 1** où les étapes à suivre sont décrites de façon précise.

Cas généraux

- ***Selon la nature du contrat de travail***

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

- ***Selon le mode de rémunération***

Travailleur au pourboire
Travailleur à commission
Travailleur à la pièce
Travailleur à forfait

Cas particuliers

- ***Selon un statut particulier***

Indemnité versée par l'employeur

Camelot
Employé du gouvernement du Canada
Pompier volontaire rémunéré
Travailleur autonome considéré comme travailleur

Indemnité versée par la CSST sous réserve de certaines conditions

Bénévole
Domestique
Employeur, administrateur
Enfant visé par des mesures volontaires ou de rechange prises en vertu d'une loi ou en exécution d'une décision
Étudiant en stage non rémunéré
Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec
Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie et qui est considérée à l'emploi de l'autorité responsable de ce service
Personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet du gouvernement (visée dans une entente)
Travailleur autonome
Travailleur considéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées
Usager considéré comme travailleur

- ***Selon une situation particulière***

Indemnité versée simultanément par l'employeur et la CSST

Travailleur occupant plus d'un emploi

Cas généraux

■ Selon la nature du contrat de travail

Travailleur à temps plein

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur permanent, temporaire ou occasionnel (dont le contrat de travail a une durée déterminée) qui travaille d'une façon habituelle selon une journée et une semaine normales de travail fixées par l'employeur.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Travailleur à temps partiel

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur embauché sur une base régulière pour des périodes sensiblement inférieures à la durée normale des heures quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

Exemple – Étudiant travaillant tous les jeudis et vendredis soirs ainsi que les samedis dans un magasin.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

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

Travailleur sur appel

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur dont 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, généralement courte. Le travailleur peut être appelé en vue de parer à un surplus de travail, à une commande dont la livraison presse, à l'absence ou à la maladie d'un employé permanent qu'il faut remplacer sur-le-champ.

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

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commission, pourboires, etc.).

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

Pour déterminer le salaire brut, on peut se reporter :

- au contrat de travail en vigueur ;
- à une liste de rappel.

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

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

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

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

Exemple – Richard travaille depuis peu comme professeur suppléant. Il exécute les mêmes tâches que Laurence qui, employée depuis quelques mois par la même commission scolaire, travaille 3 jours par semaine. Il est probable que Richard aurait travaillé le même nombre de jours que Laurence.

De plus, certaines dispositions prévues aux conventions collectives peuvent être utilisées pour déterminer le salaire qui aurait normalement été versé pour une période donnée.

Travailleur saisonnier

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur dont le contrat de travail prévoit que l'emploi débute et se termine à l'intérieur d'une période de 12 mois, en raison de la nature de l'emploi, des saisons ou du caractère cyclique des activités d'un employeur.

Exemple – Travailleur forestier, cueilleur de pommes, pêcheur, gardien de plage, etc.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Pour déterminer le salaire brut, on peut se reporter

- au contrat de travail en vigueur;

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

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

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

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

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

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

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

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

Travailleur à temps partagé*Indemnité versée par l'employeur*

Travailleur dont 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.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Le salaire brut correspond au salaire prévu au contrat de travail à temps partagé.

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

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

Travailleur à traitement différé*Indemnité versée par l'employeur*

Travailleur dont une partie de la rémunération est retenue en vue d'être versée ultérieurement.

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

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.), sans tenir compte des sommes retenues pour le traitement différé.

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

■ Selon le mode de rémunération**Travailleur au pourboire***Indemnité versée par l'employeur*

Personne dont la rémunération est composée en partie de sommes que lui versent des clients en guise d'appréciation.

Exemple – Serveur dans un restaurant, barman, coiffeur, personnel d'hôtellerie, etc.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

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

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

Travailleur à commission*Indemnité versée par l'employeur*

Travailleur dont la rémunération partielle ou totale est composée d'un pourcentage du montant de ses ventes.

Exemple – Vendeur d'automobiles, voyageur de commerce, etc.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Le salaire brut est égal au salaire de base (s'il y a lieu) plus les commissions.

Pour déterminer le salaire brut, il faut ajouter au salaire de base (s'il y a lieu) les commissions que le travailleur aurait normalement touchées. À cette fin, on peut se baser :

- sur une période représentative du travail normalement accompli par le travailleur au moment où est survenue la lésion ;

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

- ou, à défaut, sur une période représentative du travail normalement accompli par un autre travailleur de même catégorie (expérience, qualification professionnelle, ancienneté, etc.) et exécutant des tâches semblables.

Exemple – Christiane travaille comme vendeuse d'automobiles et n'a aucun salaire de base. Deux de ses collègues ayant la même expérience ont reçu en moyenne au cours des mois précédents 700 \$ par semaine. Il est probable qu'elle aurait gagné la même somme pour une période équivalente. Ce montant de 700 \$ correspond à son salaire brut hebdomadaire.

Remarque – Pour déterminer le salaire brut, il faut tenir compte de la nature des activités et du fait que le travailleur fournit ou non du matériel pour l'exécution de son travail⁷.

7. Les pourcentages de rémunération brute que l'on peut retenir sont indiqués à la page 24.

Travailleur à la pièce

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur rémunéré selon le nombre d'unités produites ou d'opérations effectuées. Pour le travail à la pièce, le salaire est établi à partir de la quantité de travail exécutée.

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

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes – dont la prime au rendement –, commissions, pourboires, etc.).

Pour déterminer le salaire brut, il faut évaluer le salaire qu'aurait reçu un travailleur pour exécuter une certaine quantité de travail :

- selon une période représentative du travail normalement accompli par le travailleur au moment où est survenue la lésion ;

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

- ou, à défaut, selon une période représentative du travail normalement accompli par un autre travailleur de même catégorie (expérience, qualification professionnelle, ancienneté, etc.) et exécutant des tâches semblables ;

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

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

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

Travailleur à forfait

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur dont la nature, la quantité et la rémunération du travail sont fixées à l'avance par contrat. L'exécution du travail, sous la surveillance et les directives d'un employeur, crée le lien de subordination qui en fait un travailleur salarié.

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

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail

Pour déterminer le salaire brut, il faut évaluer le salaire qu'aurait reçu un travailleur pour exécuter une certaine quantité de travail :

- selon une période représentative du travail normalement accompli par le travailleur ;

- ou, à défaut, selon une période représentative du travail normalement accompli par un autre travailleur de même catégorie (expérience, qualification professionnelle, ancienneté, etc.) et exécutant des tâches semblables.

Remarque – Il ne faut pas confondre le travailleur à forfait, qui est un salarié au sens de la loi, avec le travailleur autonome.

Pour déterminer le salaire brut, il faut tenir compte de la nature des activités et du fait que le travailleur fournit ou non du matériel pour l'exécution de son travail⁸.

8. Les pourcentages de rémunération brute que l'on peut retenir sont indiqués à la page 24.

Cas particuliers

■ Selon un statut particulier

Camelot

Indemnité versée par l'employeur

Personne physique qui, moyennant rémunération, effectue la livraison à domicile d'un quotidien ou d'un hebdomadaire.

Exemple – Une personne qui livre le journal à domicile tous les matins.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Remarque – L'employeur d'un camelot est, selon la LATMP, un employeur tenu personnellement au paiement des prestations. Toutefois, plusieurs employeurs de cette catégorie ont choisi de se soustraire à l'application de cette disposition juridique.

Ainsi, lorsque l'employeur du camelot est tenu personnellement au paiement des prestations, il doit payer les indemnités à la suite d'une lésion professionnelle, y compris pour la période des 14 premiers jours. Dans ce cas, la CSST ne rembourse pas l'employeur.

Employé du gouvernement du Canada

Indemnité versée par l'employeur

Personne qui, selon la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, est soumise à la LATMP en vertu d'une entente conclue entre la CSST et le gouvernement fédéral. L'entente prévoit les modalités d'application de la loi fédérale.

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

Remarque – L'entente présentement en vigueur prévoit l'application générale de la LATMP à cette catégorie de travailleurs.

Pompier volontaire rémunéré

Indemnité versée par l'employeur

Travailleur 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.

Détermination du salaire brut

Le salaire brut du pompier volontaire **rémunéré** est établi en multipliant son salaire horaire de pompier volontaire par le nombre d'heures correspondant à un emploi à temps plein dans la municipalité où il exerce cette activité.

Travailleur autonome considéré comme travailleur

Indemnité versée par l'employeur

Personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société et qui n'a aucun employé. Le travailleur autonome peut, selon certaines conditions, être considéré par la CSST comme travailleur.

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

Détermination du salaire brut

Salaire brut prévu au contrat de travail, y compris toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

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

– selon la nature des activités

Lorsqu'il s'agit de pêcheurs, le salaire brut doit être égal à 32 % de la valeur brute des prises; lorsque les travailleurs sont des représentants exclusifs rémunérés à la commission et qu'ils paient eux-mêmes leurs frais de voyage, leur salaire doit être égal à 66 2/3 % de leur rémunération totale. Le même principe s'applique aux inséminateurs de bétail.

– selon que le travailleur fournit ou non du matériel, le pourcentage de sa rémunération considéré comme un salaire s'établit comme suit :

- 100 %** si le travailleur autonome ne fournit aucun matériel (aucune déduction ne lui est consentie pour l'usage du véhicule dont il est propriétaire et qu'il utilise pour se déplacer) ;
- 90 %** s'il fournit le matériel accessoire (ex. : le mortier pour un briqueteur) ;
- 66 2/3 %** s'il fait la livraison d'articles ou de colis (sans la vente) et en assume les frais (ex. : livreur de courrier) ;
- 66 2/3 %** s'il est rémunéré à la commission et fait de la vente pour une entreprise avec laquelle il est lié par entente et paie lui-même les frais inhérents à ses activités ;
- 50 %** s'il fournit le matériel de base et le matériel accessoire (ex. : la brique et le mortier pour un briqueteur) ;
- 30 %** s'il transporte avec son propre camion des matériaux (bois, sable, gravier, pétrole, etc.) ;
- 30 %** s'il utilise sa propre machinerie en forêt (ex. : débusqueuse, ébrancheuse, etc.) ;
- 15 %** s'il exécute son travail au moyen d'une machine autre qu'un camion, servant dans le secteur de la construction (ex. : « pépîne », tracteur, etc.), et qu'il est propriétaire de cette machinerie ;
- 10 %** s'il fait la vente d'un produit à son compte en utilisant son propre véhicule (ex. : vendeur de produits alimentaires pour une entreprise avec laquelle il est lié par entente).

Remarque – Il ne faut pas confondre le travailleur autonome considéré comme travailleur avec le travailleur autonome dont la description est donnée sous la rubrique Travailleur autonome. Dans le doute, clarifier le statut auprès de la CSST.

Indemnité versée par la CSST sous réserve de certaines conditions

Bénévole

Indemnité versée par la CSST

Personne qui travaille gratuitement dans un établissement. Ce travail doit cependant être fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services.

Exemple – Personne qui visite des malades chroniques ou des enfants pour les divertir dans un centre hospitalier, ambulancier Saint-Jean, etc.

Domestique

Indemnité versée par la CSST

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, si elle réside dans le logement de ce particulier, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée.

Exemple – Gouvernante, homme ou femme de ménage, etc.

Employeur, administrateur

Indemnité versée par la CSST

Employeur : personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs aux fins de son établissement.

Administrateur : personne dont la fonction principale est de siéger à un conseil d'administration ou d'exercer des fonctions de direction et de contrôle dans une organisation.

Remarque – Dans certaines circonstances, l'employeur ou l'administrateur d'une entreprise incorporée peut être considéré comme travailleur : s'appliquent alors les règles de détermination du salaire brut du travailleur.

Enfant visé par des mesures volontaires ou de rechange prises en vertu d'une loi ou en exécution d'une décision

Indemnité versée par la CSST

L'enfant qui exécute un travail, rend service à la collectivité ou agit comme apprenti, qu'il soit rémunéré ou non, dans le cadre des mesures volontaires prises en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse* ou de mesures de rechange prises en vertu de la *Loi sur les jeunes contrevenants* ou en exécution d'une décision rendue par la Cour du Québec en vertu d'une de ces lois ou par le *Code de procédure pénale*.

Étudiant en stage non rémunéré

Indemnité versée par la CSST

Personne qui effectue un stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement.

Exemple – Un étudiant en secrétariat qui fait un stage non rémunéré dans un bureau en vue de l'obtention de son diplôme.

Personne considérée à l'emploi du gouvernement du Québec

Indemnité versée par la CSST

La personne qui :

- exécute des travaux compensatoires ;
- exécute une ordonnance de probation comportant des travaux communautaires ;
- exécute un travail dans le cadre d'un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi en vertu de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* ;
- apporte son aide dans l'application de mesures d'urgence et n'est pas rémunérée ;
- participe à un cours de formation en matière de mesures d'urgence institué, organisé ou approuvé par le ministre de la Sécurité publique.

Personne qui assiste les membres d'un service municipal de sécurité incendie et qui est considérée à l'emploi de l'autorité responsable de ce service

Indemnité versée par la CSST

Toute personne qui, lors d'un sinistre, assiste les pompiers alors que son aide a été acceptée expressément ou requise en vertu de la *Loi sur la sécurité incendie*.

Personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet d'un gouvernement (visée dans une entente)

Indemnité versée par la CSST ou par l'organisme selon les modalités prévues à l'entente

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 loi, peut être considérée comme un travailleur au service de ce gouvernement, d'un organisme ou d'une personne morale, aux conditions et dans la mesure prévue par une entente conclue entre la CSST et le gouvernement, l'organisme ou la personne morale.

Travailleur autonome

Indemnité versée par la CSST

Personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société, qui n'a aucun travailleur à son emploi.

Exemple – Un plombier, un électricien ou un menuisier qui effectue seul des travaux chez des particuliers.

Travailleur considéré à l'emploi d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées

Indemnité versée par la CSST

Personne incarcérée dans un établissement provincial de détention.

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

Usager considéré comme travailleur

Indemnité versée par la CSST

Personne qui effectue un travail en vue de sa rééducation sous la responsabilité d'un établissement et qui est protégée par une entente.

Exemple – Personne exécutant un travail dans un atelier protégé.

■ Selon une situation particulière**Travailleur occupant plus d'un emploi**

Indemnité versée simultanément par l'employeur et la CSST

Travailleur qui travaille pour plus d'un employeur. Il peut occuper deux emplois à temps partiel, ou un emploi à plein temps et un emploi à temps partiel, ou deux emplois à plein temps, ou toute autre combinaison.

Exemple – Un mécanicien à plein temps qui travaille le samedi comme vendeur de pièces automobiles dans un grand magasin.

Détermination du salaire brut

Salaire prévu au contrat de travail (prestation normale de travail x taux de salaire), en ajoutant toute autre forme de rémunération (heures supplémentaires, bonis, primes, commissions, pourboires, etc.).

L'employeur chez qui survient la lésion verse des indemnités seulement pour les jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé dans son entreprise.

Remarque – Dans le cas où un travailleur occupe plus d'un emploi, c'est la CSST qui verse les indemnités pour le ou les autres emplois que le travailleur devient incapable d'exercer à cause de sa lésion professionnelle. Ces indemnités sont calculées selon la règle générale et le total des indemnités tient compte du maximum assurable.

Définition de quelques termes

Accident du travail

Événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Jour civil

Chaque jour de la semaine, ouvrable ou non, y compris le samedi et le dimanche.

Jour de l'abandon

Dernier jour travaillé en tout ou en partie à la suite de la lésion professionnelle.

Jour de l'événement

Jour où un travailleur subit un accident du travail, ou encore jour où se manifeste une maladie professionnelle ou une rechute, une récurrence ou une aggravation.

Jour payable

Jour où le travailleur aurait normalement travaillé n'eût été sa lésion professionnelle.

LATMP

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Lésion professionnelle

Blessure ou maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Maladie professionnelle

Maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Récurrence, rechute, aggravation

Détérioration de l'état de santé reliée à une lésion professionnelle antérieure. (Il ne doit pas y avoir de nouveau fait accidentel survenu au travail, autrement il s'agit d'une nouvelle lésion professionnelle.)

Salaire brut

Salaire prévu au contrat de travail, y compris toute forme de rémunération telle que les bonis, les primes, les heures supplémentaires, les commissions, les pourboires, etc.

Maximum annuel assurable

Revenu annuel brut maximum qui sert au calcul des indemnités et dont le montant est ajusté annuellement.

Salaire net

Salaire brut prévu au contrat de travail moins les retenues à la source faites habituellement par l'employeur. Seules les retenues relatives à l'impôt fédéral, à l'impôt provincial, à l'assurance-emploi, au régime des rentes et au régime québécois d'assurance parentale sont considérées **aux fins de la détermination du salaire net**, et elles sont calculées selon la situation familiale du travailleur déclarée à l'employeur.

BUREAUX RÉGIONAUX DE LA CSST

ABITIBI – TÉMISCAMINGUE

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda
(Québec) J9X 2R3
Tél. 819 797-6191
1 800 668-2922
Télec. 819 762-9325

2^e étage
1185, rue Germain
Val-d'Or
(Québec) J9P 6B1
Tél. 819 354-7100
1 800 668-4593
Télec. 819 874-2522

BAS-SAINT-LAURENT

180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski
(Québec) G5L 7P3
Tél. 418 725-6100
1 800 668-2773
Télec. 418 725-6237

CHAUDIÈRE – APPALACHES

835, rue de la Concorde
Saint-Romuald
(Québec) G6W 7P7
Tél. 418 839-2500
1 800 668-4613
Télec. 418 839-2498

CÔTE-NORD

Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles
(Québec) G4R 1Y1
Tél. 418 964-3900
1 800 668-5214
Télec. 418 964-3959

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau
(Québec) G4Z 2Z4
Tél. 418 294-7300
1 800 668-0583
Télec. 418 294-7325

ESTRIE

Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke
(Québec) J1J 2C3
Tél. 819 821-5000
1 800 668-3090
Télec. 819 821-6116

GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE

163, boulevard de Gaspé
Gaspé
(Québec) G4X 2V1
Tél. 418 368-7800
1 800 668-6789
Télec. 418 368-7855

200, boulevard Perron Ouest
New Richmond
(Québec) G0C 2B0
Tél. 418 392-5091
1 800 668-4595
Télec. 418 392-5406

ÎLE-DE-MONTRÉAL

1, complexe Desjardins
Tour Sud, 31^e étage
Case postale 3
Succursale Place-Desjardins
Montréal
(Québec) H5B 1H1
Tél. 514 906-3000
Télec. 514 906-3200

LANAUDIÈRE

432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette
(Québec) J6E 7N2
Tél. 450 753-2600
1 800 461-4489
Télec. 450 756-6832

LAURENTIDES

6^e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme
(Québec) J7Y 3R8
Tél. 450 431-4000
1 800 465-2234
Télec. 450 432-1765

LAVAL

1700, boulevard Laval
Laval
(Québec) H7S 2G6
Tél. 450 967-3200
Télec. 450 668-1174

LONGUEUIL

25, boulevard La Fayette
Longueuil
(Québec) J4K 5B7
Tél. 450 442-6200
1 800 668-4612
Télec. 450 442-6373

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières
(Québec) G8Z 4J9
Tél. 819 372-3400
1 800 668-6210
Télec. 819 372-3286

OUTAOUAIS

15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau
(Québec) J8X 3Y3
Tél. 819 778-8600
1 800 668-4483
Télec. 819 778-8699

QUÉBEC

425, rue du Pont
Case postale 4900
Succursale Terminus
Québec
(Québec) G1K 7S6
Tél. 418 266-4000
1 800 668-6811
Télec. 418 266-4015

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN

Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi
(Québec) G7H 6P8
Tél. 418 696-5200
1 800 668-0087
Télec. 418 545-3543

Complexe du Parc
6^e étage
1209, boulevard du Sacré-Coeur
Case postale 47
Saint-Félicien
(Québec) G8K 2P8
Tél. 418 679-5463
1 800 668-6820
Télec. 418 679-5931

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

145, boulevard Saint-Joseph
Case postale 100
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3B 6Z1
Tél. 450 359-2100
1 800 668-2204
Télec. 450 359-1307

VALLEYFIELD

9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec) J6T 4M4
Tél. 450 377-6200
1 800 668-2550
Télec. 450 377-8228

YAMASKA

2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe
(Québec) J2S 8B6
Tél. 450 771-3900
1 800 668-2465
Télec. 450 773-8126

Bureau RC-4
77, rue Principale
Granby
(Québec) J2G 9B3
Tél. 450 378-7971
Télec. 450 776-7256

Bureau 102
26, place Charles-De Montmagny
Sorel-Tracy
(Québec) J3P 7E3
Tél. 450 743-2727
Télec. 450 746-1036

www.csst.qc.ca :
une adresse branchée sur vos besoins ! :

La prévention,
j'y travaille !