



Numéro : **303**

## Inscription tardive volontaire

Avril 2022

## Table des matières

<b>1. Objectifs de la note d'orientation .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Mise en contexte .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Mesure administrative .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Critères d'identification d'une inscription tardive volontaire .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Conditions pour bénéficier de la mesure administrative .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Annexe 1 – Références légales .....</b>	<b>5</b>
<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) .....</i>	<i>5</i>
<i>Règlement sur le financement .....</i>	<i>7</i>

## 1. Objectifs de la note d'orientation

L'objectif de cette note est de définir les orientations relatives au traitement des inscriptions tardives volontaires. Elle vise, entre autres, à préciser :

- Les critères qui permettent de déterminer qu'un employeur est en situation d'inscription tardive volontaire;
- Les modalités qui s'appliquent au traitement du dossier de ces employeurs.

## 2. Mise en contexte

L'entreprise qui a un établissement au Québec et qui embauche au moins un travailleur, y compris un travailleur autonome considéré comme un travailleur en vertu de [l'article 9 de la LATMP](#), qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, a l'obligation de s'inscrire à la CNESST pour l'aspect de la santé et de la sécurité du travail. Elle a 60 jours pour le faire à partir de la première journée de travail de son premier travailleur.

Lorsqu'un employeur s'inscrit en retard, il demeure tenu de payer sa prime d'assurance, ainsi que les frais, les pénalités et les intérêts relatifs à cette obligation pour toutes les années pour lesquelles il aurait dû cotiser. Toutefois, dans cette situation, la CNESST s'est dotée d'une mesure administrative concernant l'exigibilité de certaines pénalités et de certains intérêts.

## 3. Mesure administrative

Par souci d'équité, l'employeur qui s'inscrit de façon tardive et volontaire doit payer sa prime d'assurance et les frais de gestion pour toutes les années pour lesquelles il aurait dû cotiser<sup>1</sup>, c'est-à-dire depuis la première journée de travail de son premier travailleur, y compris un travailleur autonome considéré comme un travailleur.

Cependant, pour inciter l'employeur en défaut à s'inscrire de façon volontaire, la CNESST a mis en place une mesure administrative. Selon cette mesure, l'employeur doit payer les pénalités et les intérêts relatifs au retard d'inscription **uniquement** pour l'année en cours et les 3 années précédentes. Pour bénéficier de cette mesure, l'employeur doit respecter les critères et les conditions énoncés dans les sections suivantes.

---

<sup>1</sup> Sous réserve des règles de prescription applicables le cas échéant. Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires à ce sujet, nous vous invitons à communiquer avec l'Unité de l'expertise en financement.

## 4. Critères d'identification d'une inscription tardive volontaire

Les critères qui permettent à la CNESST de déterminer qu'un employeur s'est inscrit de façon tardive et volontaire sont :

- L'employeur informe la CNESST de son existence. Par exemple :
  - L'employeur entreprend une démarche d'inscription, sauf si celle-ci résulte de la détection de l'employeur par la CNESST ou d'un processus de détection déjà en cours;
  - L'employeur effectue une demande d'inscription à titre de fournisseur au Centre de qualification des fournisseurs de la CNESST;
  - La Commission des transports du Québec nous achemine une demande d'inscription pour un employeur;
  - L'employeur paie à Revenu Québec un versement pour la CNESST (pour la santé et la sécurité du travail).
- L'employeur s'est inscrit en retard, soit après le délai de 60 jours qui suit la première journée de travail de son premier travailleur au sens de la LATMP.

## 5. Conditions pour bénéficier de la mesure administrative

Pour bénéficier de la mesure administrative relative au traitement des inscriptions tardives volontaires, les conditions suivantes doivent être respectées :

- L'entreprise n'a jamais été inscrite à titre d'employeur à la CNESST pour l'aspect de la santé et de la sécurité du travail;
- Aucune demande d'indemnisation (lésions professionnelles ou programme *Pour une maternité sans danger*), dont la date de l'événement est antérieure à la date d'inscription de l'employeur, n'a été soumise;
- L'employeur collabore au processus d'inscription.

Dans le cas où toutes ces conditions sont respectées, l'employeur doit fournir à la CNESST toute l'information nécessaire au traitement de son dossier. S'il ne possède plus l'information, il doit l'obtenir auprès d'un tiers (par exemple : Revenu Québec). S'il ne peut l'obtenir puisqu'elle n'est plus disponible, vous devez contacter l'Unité de l'expertise en financement.

Dans le cas du non-respect d'une de ces conditions ou si l'employeur ne fournit pas l'information nécessaire, il doit acquitter la prime d'assurance ainsi que les pénalités et les intérêts relatifs au retard d'inscription **pour toutes les années qui auraient dû faire l'objet d'une cotisation.**

## 6. Annexe 1 – Références légales

### *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*

(RLRQ, c. A-3.001)

#### Article 2 de la LATMP

Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **employeur** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

« **travailleur domestique** » : une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclu avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale :

1° d'effectuer des travaux ménagers ou d'entretien, d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal ou d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement d'un particulier; ou

2° d'agir pour un particulier à titre de chauffeur ou de garde du corps ou d'accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier; »;

« **travailleur** » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

1° du travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période;

2° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

3° du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

4° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire;

« **travailleur autonome** » : une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi.

### **Article 9 de la LATMP**

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

- 1° s'il exerce ces activités :
  - a) simultanément pour plusieurs personnes;
  - b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;
  - c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou
- 2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

### **Article 290 de la LATMP**

L'employeur qui commence ses activités doit en aviser la Commission de la manière, selon les modalités et dans le délai prévu par règlement.

### **Article 291 de la LATMP**

Pour l'application du présent chapitre, l'employeur déclare à la Commission le montant des salaires bruts de ses travailleurs et les autres renseignements prévus par règlement, de la manière, selon les modalités et dans les délais également prévus par règlement.

L'employeur ou son représentant qui a une connaissance personnelle des renseignements transmis atteste leur exactitude lorsque le règlement l'exige.

### **Article 307 de la LATMP**

Lorsqu'un employeur ne transmet pas, dans le délai imparti, un avis ou des renseignements requis en vertu des articles 290 ou 291 ou que ces renseignements apparaissent à leur face même inexacts, la Commission peut fixer la cotisation de cet employeur de la manière qu'elle estime appropriée.

### **Article 308 de la LATMP**

L'employeur qui aurait dû être cotisé pour une année et qui ne l'a pas été demeure tenu de payer à la Commission le montant pour lequel il aurait dû être cotisé pour cette année.

### **Article 323.1 de la LATMP**

La Commission peut renoncer, en tout ou en partie, à un intérêt, une pénalité ou des frais exigibles d'un employeur.

Elle peut également annuler, en tout ou en partie, un intérêt, une pénalité ou des frais exigibles d'un employeur.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission dépose au conseil d'administration de la Commission un sommaire statistique de ces renonciations ou annulations dans les quatre mois de la fin de l'année financière au cours de laquelle de telles renonciations ou annulations sont faites.

## ***Règlement sur le financement***

(RLRQ, c. A-3.001, r. 7)

### **Article 3 du Règlement**

L'employeur transmet à la Commission un avis écrit de son identité, des nom et adresse de chacun de ses établissements et les renseignements concernant la nature des activités exercées dans chacun de ses établissements dans les 60 jours du début de ses activités.

L'employeur qui débute ses activités à la suite d'une opération au sens de l'article 170 doit le mentionner dans cet avis et indiquer le nom du devancier, la date de l'opération et, le cas échéant, s'il s'agit d'une fusion.