



Numéro : **304**

**Situations nécessitant l'application du délai de prescription
prévu à l'article 2925 du *Code civil du Québec***

Décembre 2022

Table des matières

1. Objectif de la note d'orientation	3
2. Contexte	3
3. Code civil du Québec	3
4. Application du délai de prescription	4
4.1. Inscription d'un employeur à la CNESST	4
4.2. Non-collaboration d'un employeur lors de son inscription	4
4.3. Connaissance d'un fait nouveau	5
4.4. Inscription en retard d'un employeur	5
4.5. Déclaration de versements périodiques sans dossier ouvert à la CNESST ...	6
5. Annexe 1 – Références légales	8
<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)</i>	8
<i>Règlement sur le financement</i>	8
<i>Code civil du Québec</i>	8

1. Objectif de la note d'orientation

Cette note vise à présenter diverses situations qui nécessitent que la CNESST applique le délai de prescription prévu à l'article 2925 du *Code civil du Québec* pour rendre ses décisions ou pour adopter une mesure administrative.

2. Contexte

Dans le cadre de ses activités en financement, la CNESST rend des décisions en fonction de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* et du *Règlement sur le financement*. Certaines dispositions de cette loi et de ce règlement stipulent des délais qui encadrent l'émission de décisions notamment les décisions relatives aux règles de nouvelle détermination et de reconsidération et aux demandes de révision.

Or, dans certaines situations, la LATMP et le *Règlement sur le financement* ne prévoient aucun délai pour rendre une décision ou pour appliquer une mesure administrative. Dans ces situations, c'est le délai de prescription du *Code civil du Québec* qui s'applique.

3. Code civil du Québec

L'article 2925 du *Code civil du Québec* stipule que :

« *L'action qui tend à faire valoir un droit personnel ou un droit réel mobilier et dont le délai de prescription n'est pas autrement fixé se prescrit par trois ans.* »

Ainsi, le délai de prescription de 3 ans s'applique à toute situation qui n'est pas visée par un délai de prescription mentionné expressément dans la LATMP et le *Règlement sur le financement*.

Cependant, si la CNESST est dans l'impossibilité d'agir, l'écoulement du délai de prescription est suspendu. Le délai de prescription recommence à courir au moment où cette impossibilité a cessé, par exemple au moment où la CNESST prend connaissance d'un fait nouveau lui permettant d'agir. C'est ce que l'article 2904 du *Code civil du Québec* mentionne :

« *La prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir soit par elles-mêmes, soit en se faisant représenter par d'autres.* »

Finalement, l'article 2898 stipule que :

« *La reconnaissance d'un droit, de même que la renonciation au bénéfice du temps écoulé, interrompent la prescription.* »

4. Application du délai de prescription

4.1. Inscription d'un employeur à la CNESST

L'employeur a l'obligation de s'inscrire à la CNESST dans les 60 jours qui suivent la première journée de travail de son premier travailleur. Pour procéder à son inscription, la CNESST doit statuer sur son assujettissement à la LATMP. Elle doit ensuite obtenir les informations sur les activités de son entreprise pour la classer.

Lorsque la CNESST prend connaissance de l'existence de l'employeur, aucun délai n'est prévu dans la LATMP pour procéder à son inscription. Légalement, la CNESST bénéficie donc d'un délai maximal de 3 ans pour ouvrir le dossier et rendre les décisions qui en découlent.

L'employeur a également l'obligation de transmettre sa déclaration des salaires avant le 15 mars de l'année suivante. De son côté, la CNESST s'engage à agir avec diligence pour émettre la cotisation basée sur la déclaration des salaires versés par l'employeur. Cependant, la CNESST a un délai maximal de 3 ans pour cotiser l'employeur. Ce délai peut s'avérer nécessaire dans des cas complexes.

4.2. Non-collaboration d'un employeur lors de son inscription

La CNESST doit inscrire l'employeur qui en fait la demande, l'informer des modalités de sa couverture d'assurance et lui transmettre les documents afférents. La LATMP précise que l'employeur doit fournir toutes les informations nécessaires au traitement de sa demande. Si l'employeur cesse de collaborer, la CNESST pourrait ne pas être en mesure de respecter le délai de 3 ans prévu au *Code civil*.

Lorsqu'il est probable que l'entreprise soit assujettie (nombre de travailleurs au REQ, ADR, etc.), la CNESST doit entreprendre des démarches actives pour obtenir les informations nécessaires à l'analyse et au traitement du dossier. Si les multiples démarches (contacts téléphoniques, demandes de renseignements par écrit, etc.) ne donnent aucun résultat, mais que les informations détenues permettent d'effectuer les étapes suivantes, il est alors nécessaire de les compléter avant l'expiration du délai de prescription de 3 ans :

- inscription de l'employeur;
- détermination de la classification;
- détermination de la cotisation estimative rétroactive à la date d'embauche du premier travailleur.

Pour les situations exceptionnelles où la CNESST n'a pas procédé à la cotisation de l'employeur à l'intérieur du délai prévu au *Code civil*, elle doit limiter la cotisation aux 3 dernières années complètes, ces dernières n'étant pas prescrites.

Si après plusieurs démarches (par exemple lettres et appels téléphoniques), les informations dont la CNESST dispose sont insuffisantes pour justifier l'assujettissement d'un employeur, établir sa classification ou estimer sa masse salariale, la CNESST peut considérer que le délai de prescription est suspendu en raison de l'impossibilité d'agir. La CNESST conserve alors son droit de cotiser l'employeur lorsqu'elle obtiendra les informations justifiant son assujettissement à la LATMP, et ce, à partir de la date d'embauche du premier travailleur. Il est important de documenter adéquatement le dossier pour référence ultérieure.

Dans certaines situations particulières où l'entreprise ne collabore pas, mais qu'il est peu probable qu'elle soit assujettie, vous pouvez contacter l'Unité de l'expertise en financement pour obtenir une recommandation sur la marche à suivre.

4.3. Connaissance d'un fait nouveau

Il peut arriver qu'un employeur ait un dossier ouvert à la CNESST, mais qu'il n'a pas été cotisé pour certaines années. Dans cette situation, la CNESST bénéficie d'un délai de 3 ans à compter de la connaissance d'un fait nouveau pour cotiser une année donnée.

Par exemple :

L'employeur 1234-5678 Québec inc. a un dossier ouvert à la CNESST depuis le 1^{er} janvier 2018, date à laquelle il déclare avoir embauché son premier travailleur. La CNESST lui a émis des avis de cotisation pour les années 2018 à 2021. Or, en 2022, la CNESST découvre que l'entreprise avait des travailleurs à son emploi de 2014 à 2017. La CNESST doit donc cotiser l'employeur pour les années 2014 à 2017. Elle bénéficie d'un délai de 3 ans à partir de la connaissance de ces nouveaux faits pour le faire.

4.4. Inscription en retard d'un employeur

L'employeur qui ne s'inscrit pas dans les 60 jours qui suivent la première journée de travail de son premier travailleur (y compris un travailleur autonome considéré comme un travailleur), est en retard. L'employeur peut faire une demande d'inscription tardive volontaire (voir la note d'orientation 303), ou il peut faire l'objet d'un signalement ou d'une détection. Parfois, le retard d'inscription date de plusieurs années.

L'article 308 de la LATMP prévoit que l'employeur demeure tenu de payer le montant de la cotisation qui aurait dû lui être cotisé. Puisque l'employeur non inscrit est inconnu de la CNESST, elle ne peut pas l'inscrire et déterminer sa classification et sa cotisation. Le délai de prescription de 3 ans est donc suspendu, car la CNESST est dans l'impossibilité d'agir.

Lorsque la CNESST apprend l'existence d'un employeur, elle doit le cotiser à compter de la date d'embauche de son premier travailleur. La CNESST dispose d'un délai maximal de 3 ans pour le cotiser peu importe le nombre d'années visées par la rétroaction. Passé ce délai, la CNESST pourra uniquement cotiser l'employeur pour les 3 dernières années complètes de cotisation. Une note explicative mentionnant que la cotisation est limitée à 3 ans en raison du délai de prescription doit être inscrite au dossier de l'employeur.

Par exemple, si un employeur embauche son premier travailleur en janvier 2010 et que la CNESST en est informée en décembre 2021, elle dispose de 3 années pour l'inscrire et lui réclamer les primes d'assurance rétroactivement à janvier 2010. Toutefois, la date de l'avis de cotisation ne doit pas dépasser le mois de décembre 2024.

La CNESST doit agir avec diligence dans le traitement d'un dossier pour que soit reconnue l'impossibilité d'agir. Elle doit être proactive et ne peut simplement s'appuyer sur la suspension du délai.

4.5. Déclaration de versements périodiques sans dossier ouvert à la CNESST

Lorsque la CNESST reçoit de Revenu Québec un premier signal de l'existence d'un employeur par l'intermédiaire d'un versement périodique qui ne peut être jumelé avec un dossier d'employeur ouvert, elle connaît dès lors l'existence probable de cet employeur, et doit entreprendre des démarches actives pour communiquer avec lui, vérifier son assujettissement et, s'il y a lieu, procéder à son inscription.

Comme mentionné précédemment, aucune précision n'est indiquée dans la LATMP quant au délai que la CNESST doit respecter pour cotiser un employeur. C'est donc l'article 2925 du *Code civil* qui s'applique en vertu duquel la CNESST dispose d'un délai de 3 ans pour agir. En l'occurrence, le calcul du délai débute à compter de la date où la CNESST a reçu le premier signal. Ainsi, si la CNESST est informée le 1er novembre 2020 qu'un employeur a fait un versement, nous avons jusqu'au 31 octobre 2023 pour procéder à son inscription, sa classification et émettre sa cotisation, et ce, rétroactivement à la date d'embauche du premier travailleur, bien que cette date puisse être antérieure au premier versement.

Si les multiples démarches pour identifier l'employeur (lettres, appels téléphoniques, etc.), ne donnent aucun résultat ou encore s'il y a un manque flagrant de collaboration, il est recommandé de compléter l'inscription et de procéder à une cotisation estimative de l'employeur rétroactivement à la date d'embauche du premier travailleur, et ce, avant l'expiration du délai de prescription de 3 ans. Cette date d'embauche correspond généralement à la date du début de la période pour laquelle un versement périodique a été reçu.

Par exemple, un employeur a effectué un versement en septembre 2020. Plusieurs appels ont été faits auprès de l'employeur et une lettre a été transmise en décembre 2020, sans réponse. Nous recevons finalement une demande d'inscription de l'employeur en mars 2021 indiquant comme date d'embauche du premier travailleur le 1er décembre 2016. Puisque le temps écoulé entre le moment où la CNESST a pris connaissance du versement fait par l'employeur et la demande d'inscription est inférieur à 3 ans, le délai n'est pas prescrit. La CNESST peut cotiser l'employeur rétroactivement depuis la date d'embauche du premier travailleur en décembre 2016, mais doit le faire au plus tard en septembre 2023.

Pour les situations d'exception où la CNESST n'a pas procédé à la cotisation à l'intérieur du délai de prescription, il est possible de cotiser les 3 dernières années civiles complètes, celles-ci n'étant pas prescrites.

Par exemple, un employeur effectue des versements mensuellement à partir de décembre 2017. Nous lui envoyons une lettre au début 2018, mais aucune autre démarche ni inscription rétroactive par la suite. L'employeur transmet son formulaire d'inscription en mars 2022. La CNESST n'a pas agi dans ce dossier et le délai excède 3 ans entre le premier versement périodique et l'inscription. La CNESST ne peut que cotiser les 3 dernières années civiles complètes (2019, 2020, 2021), et ce, même si l'employeur a versé les sommes dues mensuellement entre 2017 et 2022. Les sommes versées en 2017 et 2018 sont conservées à la CNESST.

Exceptionnellement, s'il est impossible de retrouver l'employeur après plusieurs démarches et que les informations dont la CNESST dispose sont insuffisantes pour établir sa classification ou

une cotisation estimative, nous pouvons considérer que le délai de prescription est suspendu en raison de l'impossibilité d'agir. La CNESST conserve alors le droit de classier et de cotiser l'employeur lorsqu'il se manifestera ou lorsqu'elle le retracera ou aura les informations lui permettant d'agir, et ce, à partir de la date d'embauche du premier travailleur. Une note explicative spécifique doit être inscrite au dossier de l'employeur.

5. Annexe 1 – Références légales

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

Article 290

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

1985, c. 6, a. 290; 1996, c. 70, a. 10; 2006, c. 53, a. 7.

Article 291

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.

1985, c. 6, a. 291; 2006, c. 53, a. 7.

Règlement sur le financement

Article 3

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.

Décision 2010-11-18, a. 3.

Code civil du Québec

Article 2904

La prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir soit par elles-mêmes, soit en se faisant représenter par d'autres.

1991, c. 64, a. 2904.

Article 2925

L'action qui tend à faire valoir un droit personnel ou un droit réel mobilier et dont le délai de prescription n'est pas autrement fixé se prescrit par trois ans.

1991, c. 64, a. 2925.

Article 2898

La reconnaissance d'un droit, de même que la renonciation au bénéfice du temps écoulé, interrompent la prescription.

1991, c. 64, a. 2898.