



Numéro : **243B**

Orientations concernant l'application du *Règlement sur le financement*, Livre V : Nouvelle détermination de la classification, de la cotisation et de l'imputation du coût des prestations

Objectif de la note d'orientation	5
Références légales	5
Contexte	6
Objectif du <i>Règlement</i>.....	6
Décisions visées par le Livre V du <i>Règlement sur le financement</i>	6
Orientations relatives à la nouvelle détermination de la classification d'un employeur	7
Nouvelle détermination de la classification pour corriger toute erreur	7
Notion d'erreur vs changement d'opinion : mise en garde.....	7
Exemples de nouvelles déterminations de la classification à la suite d'erreurs	7
Erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait.....	7
Erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative	8
Tout autre type d'erreur.....	8
Nouvelle détermination de la classification pour tenir compte d'un fait essentiel qui n'était pas connu au moment de la décision	9
Qu'est-ce qu'un fait essentiel?	9
Qu'est-ce qu'un fait essentiel qui n'était pas connu en classification?	9
Dans quelles situations un fait essentiel qui n'était pas connu donne-t-il lieu à une nouvelle détermination de la classification?	10
Nouvelle détermination de la classification pour corriger une classification attribuée en vertu de l'article 8 du <i>Règlement sur le financement</i> (classification déterminée de façon estimative)	12
Cas où il est possible de déterminer à nouveau l'imputation du coût des prestations d'une lésion professionnelle	12
Cas où il est possible de déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur	12
Nouvelle détermination de la cotisation suite à une modification de la classification de l'employeur.....	13
Nouvelle détermination de la cotisation lorsque l'imputation du coût des prestations est modifiée	13
Nouvelle détermination de la cotisation lorsqu'il y a modification du coût des prestations ou lorsqu'il y a reconnaissance d'une lésion professionnelle	13
Nouvelle détermination de la cotisation lorsqu'il y a rajustement des salaires déclarés par l'employeur	15
Nouvelle détermination de la cotisation pour corriger toute erreur.....	15
Erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait.....	15
Erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative	16

Tout autre type d'erreur.....	16
Nouvelle détermination de la cotisation pour tenir compte d'un fait essentiel inconnu au moment de la décision et qui se rapporte aux salaires déclarés	16
Qu'est-ce qu'un fait essentiel qui n'était pas connu et qui se rapporte aux salaires déclarés?	17
Dans quelles situations un fait essentiel qui se rapporte aux salaires déclarés et qui n'était pas connu donne-t-il lieu à une nouvelle détermination de la cotisation?....	17
Nouvelle détermination de la cotisation suite à une nouvelle répartition des salaires ou des débours imputés entre les dossiers d'expérience.....	18
Nouvelle détermination d'une cotisation basée sur des salaires qui ont été fixés par la CNESST (cotisation estimative).....	19
Règles particulières dans le cas d'une faillite, liquidation ou cessation des activités d'un employeur.....	20
Nouvelle détermination des pénalités et nouvelle détermination des intérêts lorsque la CNESST détermine à nouveau la cotisation d'un employeur	21
Nouvelle détermination des intérêts.....	21
Nouvelle détermination des pénalités prévues aux articles 238 à 240 du <i>Règlement sur le financement</i>	21
Recalcul d'une pénalité à la suite d'une décision qui vient modifier l'employeur au dossier	22
Droit de contestation.....	23
Si vous avez des questions	Erreur ! Signet non défini.
Annexe : Références légales.....	24
1. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	24
Article 290	24
Article 291	24
Article 306	24
Article 307	24
Article 319	24
Article 321.2	24
Article 321.3	25
Article 326	25
Article 329	25
Article 358	25
Article 359.....	26
Article 360.....	27
2. Règlement sur le financement.....	28
Article 8	28
Article 13	28
Article 115	28
Article 116	28
Article 117	28

Article 224	29
Article 225	29
Article 226	29
Article 227	30
Article 228	30
Article 229	30
Article 230	30
Article 231	31
Article 232	31
Article 233	31
Article 235	31
Article 237	32
Article 238	32
Article 239	32
Article 240	32

Objectif de la note d'orientation

L'objectif de cette note d'orientation est d'établir les orientations relatives à l'application du *Règlement sur le financement, Livre V : Nouvelle détermination de la classification, de la cotisation et de l'imputation du coût des prestations*

Références légales

Lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

[Article 291](#)
[Article 306](#)
[Article 307](#)
[Article 319](#)
[Article 321.2](#)
[Article 321.3](#)
[Article 326](#)
[Article 329](#)
[Article 358](#)
[Article 359](#)
[Article 360](#)

Règlement sur le financement

[Article 8](#)
[Article 13](#)
[Article 115](#)
[Article 116](#)
[Article 117](#)
[Article 224](#)
[Article 225](#)
[Article 226](#)
[Article 227](#)
[Article 228](#)
[Article 229](#)
[Article 230](#)
[Article 231](#)
[Article 232](#)
[Article 233](#)
[Article 235](#)
[Article 237](#)
[Article 238](#)
[Article 239](#)
[Article 240](#)

Contexte

Objectif du *Règlement*

Le « *Règlement sur le financement, Livre V : Nouvelle détermination de la classification, de la cotisation et de l'imputation du coût des prestations* » a pour objectif premier de limiter le délai de rétroaction possible sur la cotisation d'un employeur, tout en assurant une cohérence avec les droits et obligations prévus par ailleurs dans la loi.

De façon générale, le « Livre V du *Règlement sur le financement* » prévoit dans quelles circonstances et quels délais et à quelles conditions **la CNESST peut déterminer à nouveau** la classification, l'imputation du coût des prestations, la cotisation les pénalités et les intérêts payables par un employeur, tout en assurant une cohérence avec les droits et obligations prévus par ailleurs dans la loi. La présente note vise à préciser les principes et les modalités applicables lors d'une nouvelle détermination.

Décisions visées par le Livre V du *Règlement sur le financement*

Seules les décisions de cotisation, de classification et d'imputation sont visées par le Livre V du *Règlement sur le financement* qui porte sur la nouvelle détermination.

Rappelons que c'est l'*Avis de cotisation* qui constitue la décision de la CNESST en matière de cotisation. Par ailleurs, le moyen par lequel la CNESST avise l'employeur que le coût des prestations relatif à une lésion professionnelle sera porté à son dossier constitue la décision d'imputation. Finalement, la CNESST avise l'employeur de sa classification par l'entremise de la *Décision de classification*.

Soulignons également que l'employeur a 30 jours de la réception de ces décisions pour en demander la révision.

Soulignons également que l'employeur a 30 jours de la notification de ces décisions pour en demander la révision à la Direction de la révision administrative (DRA) ou 60 jours pour les contester directement devant le Tribunal administratif du travail (TAT). De plus, une personne peut contester devant le Tribunal la décision dont elle a demandé la révision si la Commission n'a pas disposé de la demande dans les 90 jours suivant sa réception (article 359).

Orientations relatives à la nouvelle détermination de la classification d'un employeur

Nouvelle détermination de la classification pour corriger toute erreur

L'[article 224](#) du *Règlement sur le financement* permet à la CNESST de procéder à une nouvelle détermination de la classification pour corriger toute erreur à l'intérieur d'un délai de 6 mois de la date de décision de classification, pourvu que celle-ci n'ait pas fait l'objet d'une décision en révision administrative ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT). La CNESST ne peut corriger une erreur que de sa propre initiative. Cependant, la CNESST accepte de se servir de son pouvoir de corriger une erreur lorsqu'elle est sollicitée par un employeur et que cette demande respecte le délai imparti.

Toutefois, en vertu du principe à l'effet de limiter le délai de rétroaction sur la cotisation, le paragraphe 1 de l'[article 224](#) du *Règlement sur le financement* prévoit que la CNESST ne peut pas, pour corriger une erreur, déterminer à nouveau la classification d'un employeur après le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte.

Notion d'erreur vs changement d'opinion : mise en garde

Dans certaines circonstances, une nouvelle détermination de la classification d'un employeur pourrait être interprétée comme un changement d'opinion qui selon un jugement rendu par la Commission des lésions professionnelles ne constituerait pas un changement conforme à l'[article 224](#) du *Règlement sur le financement*.

À titre d'exemple, le Tribunal administratif du travail, auparavant la Commission des lésions professionnelles, pourrait donner raison à un employeur désavantagé par une nouvelle détermination de sa classification qui prétendrait qu'il s'agit d'un changement d'opinion de la CNESST parce qu'elle a basé la nouvelle détermination sur les mêmes éléments qui ont préalablement généré la décision initiale.

Dans tous les cas où vous aurez à déterminer à nouveau la classification d'un employeur pour corriger une erreur, il est important de préciser les raisons qui ont justifié ce changement et de les inscrire au dossier de l'employeur afin d'être en mesure, s'il y avait une contestation, d'appuyer nos prétentions devant le Tribunal administratif du travail.

Exemples de nouvelles déterminations de la classification à la suite d'erreurs

La CNESST peut déterminer à nouveau la classification à la suite d'une erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait, d'une erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative ou de tout autre type d'erreur.

Erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait

Lorsque la CNESST a rendu une décision en s'appuyant sur une interprétation ou une appréciation inexacte des faits, elle peut procéder à une nouvelle détermination à l'intérieur d'un délai de 6 mois.

Exemple 1

En recevant sa Décision de classification, un employeur constate qu'il est classé dans l'unité 59040 « Résidence pour personnes âgées offrant de l'aide personnelle; services d'aide personnelle; location de services de préposé aux bénéficiaires » alors qu'il n'offre pas d'aide personnelle aux personnes âgées. Il en informe la CNESST dans les six mois de la décision. La CNESST peut donc déterminer à nouveau la classification de l'employeur, car la décision initiale a été basée sur une mauvaise interprétation des faits.

Si l'employeur informe la CNESST à l'extérieur du délai de 6 mois, la CNESST ne peut pas déterminer à nouveau la classification. Toutefois, la CNESST tiendra compte de ces informations lors de la prochaine Décision de classification.

Erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative

L'application ou l'interprétation erronée d'une disposition de la loi, d'un règlement, d'une politique, d'une orientation ou d'une procédure constitue une erreur reliée à une règle de droit ou à une règle administrative pour laquelle la CNESST peut déterminer à nouveau la classification d'un employeur.

Exemple 2

En 2011, lors de la classification d'un nouvel employeur, la CNESST n'a pas appliqué la règle particulière de classification pour un employeur de type « fabricant-commerçant » qui s'est vu ainsi attribuer l'unité 54010 pour le commerce et la réparation d'électroménagers, et l'unité 36140 pour la fabrication de moteurs électriques. Seule l'unité 36140 aurait dû être attribuée pour l'ensemble des activités.

Ceci constitue une erreur d'application d'une disposition de la loi pour laquelle la CNESST peut déterminer à nouveau la classification de l'employeur à l'intérieur d'un délai de 6 mois de la décision.

Tout autre type d'erreur

Outre les types d'erreurs décrits précédemment, la CNESST peut également corriger tout autre type d'erreur par exemple, les erreurs du système informatique ou les erreurs d'inscription.

Nouvelle détermination de la classification pour tenir compte d'un fait essentiel qui n'était pas connu au moment de la décision

En vertu du Livre V du *Règlement sur le financement*, la CNESST peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, déterminer à nouveau la classification lorsqu'elle prend connaissance d'un fait essentiel qui n'était pas connu au moment de la décision. Elle peut également le faire même si l'employeur a contesté directement devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

L'[article 225](#) du *Règlement sur le financement* prévoit qu'une demande présentée par un employeur doit parvenir à la CNESST dans les 6 mois de la connaissance par ce dernier d'un fait essentiel et, en vertu du principe à l'effet de limiter la période de rétroaction sur la cotisation, cette demande doit parvenir à la CNESST au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle la classification se rapporte.

Par ailleurs, l'[article 226](#) du *Règlement sur le financement* donne à la CNESST un délai de 6 mois de la connaissance d'un fait essentiel pour déterminer à nouveau la classification lorsqu'elle le fait à son initiative. Cependant, cette nouvelle détermination doit aussi se faire au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle la classification se rapporte.

Le délai de 6 mois ne débute, généralement, que lorsque les nouvelles informations ont été portées à la connaissance d'un employé qui a reçu la formation nécessaire pour faire le lien avec les décisions qui pourraient éventuellement être touchées. À titre d'exemple, un agent de financement a reçu une formation qui lui permet de relier la prise de connaissance d'une nouvelle activité de l'employeur à sa classification alors que ce n'est pas le cas d'un agent d'indemnisation.

Qu'est-ce qu'un fait essentiel?

Pour qu'un fait soit essentiel à la classification, il faut qu'il soit susceptible d'amener la CNESST à modifier sa décision.

Exemple 3

Le fait qu'un transporteur utilise ou non des camions à benne basculante résulte en une classification dans l'unité 55050 « Transport routier de marchandises » ou dans l'unité 55070 « Transport par camion à benne basculante ». Le fait d'utiliser des camions à benne basculante est donc un fait essentiel à la classification d'un tel transporteur.

Qu'est-ce qu'un fait essentiel qui n'était pas connu en classification?

Les activités exercées par l'employeur constituent des faits essentiels à sa classification. Une activité déjà présentée par l'employeur lors de la décision initiale n'est évidemment pas un fait essentiel qui était inconnu. Une activité qui existait au moment de la *Décision de classification* est toujours présumée connue de l'employeur. De même, toute activité déclarée par l'employeur est présumée connue de la CNESST à partir de la date de la notification.

Ainsi en règle générale au moment de la décision, un fait essentiel n'était pas connu si :

- Il n'existait pas à ce moment auquel cas il n'était pas connu ni de la CNESST ni de l'employeur
- Il n'avait pas été déclaré par l'employeur auquel cas il n'était pas connu de la CNESST. Précisons dans ce cas que l'omission de l'employeur d'informer la CNESST d'un fait essentiel qu'il connaissait au moment de la décision ne peut pas conduire à une nouvelle détermination de sa classification qui serait à son avantage. En effet, un employeur ne peut pas invoquer sa propre turpitude pour se soustraire à ses obligations de déclaration.

Il est à noter que les tribunaux considèrent que l'ignorance de la loi et entre autres l'ignorance de la structure de la classification prévue dans le *Règlement sur le financement* ne constituent pas un fait essentiel. Ce motif ne donne donc pas ouverture à une demande de l'employeur de déterminer à nouveau la classification parce que la décision aurait été rendue avant que ne soit connu un fait essentiel.

Dans quelles situations un fait essentiel qui n'était pas connu donne-t-il lieu à une nouvelle détermination de la classification?

Un fait essentiel qui existait lors de la décision initiale ne donne généralement pas lieu à une nouvelle détermination de la classification à la demande de l'employeur. Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus haut, la CNESST peut, de sa propre initiative, corriger une erreur à l'intérieur d'un délai de 6 mois de la décision.

Exemple 4

Un employeur, en affaire depuis 2006, qui exploite dans un même bâtiment, à la fois un atelier de réparation de véhicules automobiles et effectue le commerce de détail d'essence, a été classé dans l'unité 54350. Au début de 2011, il nous informe sur sa déclaration des salaires que depuis le 1er janvier 2010, il ne fait plus que du commerce d'essence à la pompe. Le 12 mars 2011, il demande donc à la CNESST de revoir sa classification pour les années 2010 et 2011, pour lui attribuer l'unité 54430.

Dans cet exemple, deux Décisions de classification sont concernées : celle de 2010, émise en octobre 2009 et celle de 2011, émise en octobre 2010. La CNESST ne peut pas déterminer à nouveau la classification de 2010 en application du fait essentiel inconnu de l'employeur, car ce fait existait au moment de la décision. Elle ne peut pas non plus la modifier pour corriger une erreur, car il y a plus de 6 mois que la décision a été émise.

Pour ce qui est de la classification de 2011, la CNESST ne peut pas la modifier pour tenir compte d'un fait essentiel inconnu de l'employeur, car il existait au moment de la décision, mais elle peut le faire pour corriger une erreur, car la décision a été émise depuis moins de 6 mois.

Lorsque la CNESST constate un fait essentiel qui n'a jamais été déclaré par l'employeur, elle peut déterminer à nouveau la classification dans les 6 mois de la connaissance de ce fait, mais avant le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle la classification se rapporte. La CNESST doit déterminer à

nouveau la classification pour toutes les années où ce fait essentiel a été constaté, peu importe l'impact financier pour l'employeur.

Exemple 5

Le 9 septembre 2010, la CNESST reçoit une réclamation pour une lésion professionnelle. La travailleuse, victime de cette lésion, indique dans le document « Réclamation du travailleur » (RTR) qu'elle effectuait de la plantation d'arbres au moment du fait accidentel. Des précisions sur les activités exercées par l'employeur sont demandées puisqu'il est actuellement classé dans l'unité 14010 : Opérations forestières. Cette unité ne vise pas l'activité de plantation d'arbres. L'employeur confirme qu'il ne fait plus d'activités reliées à cette unité depuis janvier 2009 et qu'il s'est reconverti, depuis ce temps, dans la plantation d'arbres. Cette dernière activité est visée par l'unité 14020 : Aménagement forestier.

Dans cet exemple, trois Décisions de classification sont concernées : celle de 2009, émise en octobre 2008, celle de 2010 émise en octobre 2009 et celle de 2011 émise en octobre 2010. Dans ce cas, la CNESST, à son initiative, peut procéder à une nouvelle détermination de la classification dans les six mois de la connaissance des faits essentiels nouveaux, c'est-à-dire au plus tard le 9 mars 2011, et ce, pour les années 2009 à 2011.

L'employeur peut demander à la CNESST une nouvelle détermination de sa classification afin qu'elle tienne compte d'un fait essentiel qui n'existait pas lors de la décision initiale. Sa demande doit cependant parvenir à la CNESST dans les 6 mois de la connaissance d'un tel fait par l'employeur. Cette situation se produit généralement lorsque l'employeur modifie, ajoute ou supprime des activités après la décision et transmet à la CNESST les renseignements requis en vertu de l'[article 13](#) du *Règlement sur le financement*. Dans ces cas, l'employeur est présumé avoir pris connaissance du fait essentiel à la date du changement d'activité.

Prendre note que les informations sur des changements d'activités transmises par l'intermédiaire du formulaire de *Déclaration des salaires* ne doivent pas servir à l'employeur afin de se soustraire à ses obligations légales soit d'aviser la CNESST ([article 13](#) du *Règlement sur le financement*) lorsqu'il modifie ses activités, et ainsi compter sur la CNESST d'agir à son initiative dans les 6 mois de la connaissance du fait essentiel nouveau, pour modifier sa classification lorsque l'employeur en retire un avantage pécuniaire. Agir autrement équivaldrait à la remise en vigueur de l'assouplissement administratif aboli en juillet 2008.

Cependant, si l'information transmise par l'entremise du formulaire génèrait une cotisation supplémentaire à l'employeur, nous devrions procéder à une nouvelle détermination pour toutes les années où nous sommes assurés de l'exercice de cette activité par l'employeur. Agir autrement serait faire profiter l'employeur de sa propre turpitude et produirait de l'iniquité et une concurrence déloyale pour les concurrents de cet employeur.

Exemple 6

Un employeur classé dans l'unité 16050 « Fabrication de produits en plastique renforcé » effectue plutôt de la fabrication de produits en plastique depuis le 12 mai 2011. Le 12 septembre de la même année, il demande à la CNESST de modifier sa classification en conséquence.

Dans cet exemple, la CNESST peut modifier la classification de l'employeur à compter de la date effective du changement d'activité, car la demande de l'employeur lui est parvenue dans les 6 mois de ce changement.

Si la CNESST avait reçu la demande de l'employeur après le 12 novembre, elle n'aurait pas pu modifier sa décision. Toutefois, elle tiendrait compte de ces informations lors de la prochaine décision.

Nouvelle détermination de la classification pour corriger une classification attribuée en vertu de l'article 8 du *Règlement sur le financement* (classification déterminée de façon estimative)

L'[article 8](#) du *Règlement sur le financement* concernant la classification des employeurs prévoit comment la CNESST peut classer un employeur qui ne lui fournit pas les informations requises. Si la classification de l'employeur a été effectuée en vertu de cet article, et si l'employeur transmet à la CNESST les informations requises dans les 6 mois de cette classification, l'[article 227](#) du *Règlement sur le financement* prévoit que la CNESST reclasse cet employeur, pourvu que cette classification n'ait pas fait l'objet d'une décision en révision administrative ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Cas où il est possible de déterminer à nouveau l'imputation du coût des prestations d'une lésion professionnelle

Comme l'imputation est généralement effectuée par les agents d'indemnisation, nous ne donnons pas dans cette note les modalités d'application relatives à une nouvelle détermination de l'imputation. Un document à cet effet a déjà été distribué à l'ensemble des intervenants en indemnisation et le lecteur intéressé pourra toujours s'y référer. Cependant, nous décrivons plus loin, les dispositions touchant une nouvelle détermination de la cotisation à la suite d'une modification de l'imputation, et ce, afin que vous puissiez informer l'employeur le cas échéant.

Cas où il est possible de déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur

La question de savoir si la cotisation peut être ou non déterminée à nouveau se pose généralement lorsque l'un ou plusieurs des éléments suivants sont modifiés : la classification, l'imputation, le coût des prestations d'une lésion professionnelle, les salaires, la compétence et l'appartenance à une association sectorielle paritaire. La sous-question qui vient immédiatement après est : quand pouvons-nous modifier ces éléments? Ce qui suit, présente pour la classification, l'imputation et les salaires, les modalités applicables à leur modification et, par ricochet, à une nouvelle détermination de la cotisation.

Nouvelle détermination de la cotisation suite à une modification de la classification de l'employeur

C'est l'[article 228](#) du *Règlement sur le financement* qui fixe les conditions pour une nouvelle détermination de la cotisation à la suite d'une modification de la classification de l'employeur. La CNESST doit recalculer la cotisation d'un employeur lorsque :

- La classification est modifiée pour corriger une erreur;
- La classification est modifiée pour tenir compte d'un fait essentiel non connu au moment de la décision;
- La classification est modifiée conformément au règlement pour corriger une classification attribuée en vertu de l'[article 8](#) du *Règlement sur le financement*;
- La classification est modifiée par une décision sans appel en révision administrative (une décision est finale lorsqu'elle n'est pas contestée devant le Tribunal administratif du travail) La classification est modifiée par une décision du Tribunal administratif du travail.

Nouvelle détermination de la cotisation lorsque l'imputation du coût des prestations est modifiée

Une modification de l'imputation du coût des prestations est une modification de la proportion du coût d'une lésion imputé à un employeur (à ne pas confondre avec une modification du coût des prestations qui résulte généralement d'une décision en réparation). Lorsque cette situation arrive, c'est l'[article 229](#) du *Règlement sur le financement* qui prévoit les conditions qui donnent lieu à une nouvelle détermination de la cotisation. La CNESST doit recalculer la cotisation de l'employeur lorsque :

- L'imputation est modifiée pour corriger une erreur;
- L'imputation est modifiée pour tenir compte d'un fait essentiel non connu au moment de la décision;
- L'imputation est modifiée par une décision rendue en vertu des articles [326](#) (décision de transfert) ou [329](#) (décision de partage) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- L'imputation est modifiée par une décision finale en révision administrative (une décision est finale lorsqu'elle n'est pas contestée devant le Tribunal administratif du travail);
- L'imputation est modifiée par une décision du Tribunal administratif du travail.

Nouvelle détermination de la cotisation lorsqu'il y a modification du coût des prestations ou lorsqu'il y a reconnaissance d'une lésion professionnelle

Ce sont les articles [230](#) et [231](#) du *Règlement sur le financement* qui encadrent la nouvelle détermination de la cotisation de l'employeur lorsque le coût des prestations d'une lésion professionnelle est modifié ou lorsqu'il y a reconnaissance d'une nouvelle lésion dont le coût aurait dû servir au calcul initial de sa cotisation.

Lorsqu'une décision de la CNESST (incluant la révision administrative) ou du Tribunal administratif du travail reconnaît l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la CNESST peut déterminer à nouveau toutes les cotisations touchées de l'employeur, si cette décision est rendue au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit celle pendant laquelle cet accident est survenu ou cette maladie a été déclarée. Si cette décision est rendue au-delà de cette date, la CNESST ne peut pas recalculer les cotisations.

Exemple 7

Un travailleur fait une réclamation à la CNESST alléguant qu'il a été victime d'un accident du travail en 2006. Après analyse, la CNESST refuse la réclamation. Le travailleur demande la révision de la décision de la CNESST puis, suite à un refus, porte la décision au Tribunal administratif du travail. En février 2011, le Tribunal administratif du travail donne raison au travailleur et accepte la réclamation.

La CNESST peut donc recalculer les cotisations de l'employeur auquel elle a imputé le coût des prestations de cette lésion. Toutefois, si le Tribunal administratif du travail avait rendu sa décision après le 31 décembre 2011, la CNESST ne pourrait pas recalculer la cotisation de l'employeur.

Lorsque le coût des prestations d'une réclamation est modifié par une décision de la CNESST (incluant la révision administrative) ou du Tribunal administratif du travail, rendue au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit celle pendant laquelle cet accident est survenu ou cette maladie est déclarée, les cotisations touchées peuvent être recalculées. Au-delà de cette date, il ne peut pas y avoir de recalcul des cotisations, sauf sur demande de l'employeur ([art. 231](#) du *Règlement sur le financement*) dans les 6 mois de la décision.

Exemple 8

Un travailleur conteste devant le Tribunal administratif du travail le montant de sa base d'indemnisation pour un accident subi en 2006. Le Tribunal administratif du travail lui donne raison en 2011.

La CNESST peut donc recalculer les cotisations de l'employeur, touchées par cette modification du coût des prestations. Toutefois, si la décision du Tribunal administratif du travail avait été rendue après le 31 décembre 2011, la CNESST ne pourrait pas recalculer ces cotisations à moins que l'employeur n'en fasse la demande.

Lorsqu'une décision qui modifie le coût d'une réclamation est rendue après le 31 décembre de la 5^e année, les cotisations touchées peuvent être recalculées si l'employeur en fait la demande dans les six mois de la date de cette décision. Il faut cependant que l'employeur ait contesté ou demandé une reconsidération de la décision de 1^{re} instance avant le 31 décembre de la 5^e année.

Lorsque la CNESST reçoit une demande en vertu du précédent paragraphe, elle tient compte de toutes les modifications, à la hausse ou à la baisse, survenues à la réclamation jusqu'à la date de la décision pour laquelle l'employeur demande le recalcul de sa cotisation. Toutes les cotisations touchées sont recalculées.

Exemple 9

En 2005, un employeur conteste au Tribunal administratif du travail la base d'indemnisation d'un de ses travailleurs qui a été victime d'une lésion professionnelle en 2004. En 2011, le Tribunal administratif du travail donne gain de cause à l'employeur. Comme la décision du Tribunal administratif du travail a été rendue après le 31 décembre 2009, l'employeur demande une nouvelle détermination de ses cotisations pour bénéficier de cette décision. Un mois auparavant, une autre décision augmentait la période de consolidation pour cette même réclamation. La nouvelle détermination tiendra compte aussi de la décision d'augmenter la période de consolidation puisqu'elle a été rendue avant la décision réduisant la base d'indemnité.

Nouvelle détermination de la cotisation lorsqu'il y a rajustement des salaires déclarés par l'employeur

L'[article 291](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* précise que « l'employeur déclare à la Commission le montant des salaires bruts de ses travailleurs », et l'[article 306](#) de la même loi prévoit que « la Commission calcule le montant d'une cotisation à partir des salaires déclarés par l'employeur conformément à l'[article 291](#) ».

Nouvelle détermination de la cotisation pour corriger toute erreur

L'[article 232](#) du *Règlement sur le financement* permet à la CNESST de procéder à une nouvelle détermination de la cotisation pour corriger toute erreur se rapportant aux salaires, à l'intérieur d'un délai de 6 mois de la date de l'*Avis de cotisation*, pourvu que celle-ci n'ait pas fait l'objet d'une décision en révision administrative ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT). La CNESST ne peut corriger une erreur que de sa propre initiative. Cependant, un employeur qui solliciterait l'exercice de cette initiative devrait produire sa demande à l'intérieur du délai de six mois de la décision en litige.

La correction d'une erreur sur les salaires se fait selon les mêmes règles que la correction d'une erreur sur la classification. Ainsi, la CNESST peut déterminer à nouveau la cotisation à la suite d'une erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait, d'une erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative, ou de tout autre type d'erreur.

Toutefois, en vertu du principe à l'effet de limiter le délai de rétroaction sur la cotisation, le *Règlement sur le financement* prévoit que la CNESST ne peut pas, pour corriger une erreur se rapportant aux salaires, déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur après le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année à laquelle ces salaires se rapportent. À titre d'exemple, la CNESST ne pourrait pas déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur en 2011 pour les années antérieures à l'année 2006.

Erreur relative à l'interprétation ou à l'appréciation d'un fait

Lorsque la CNESST a rendu une décision en s'appuyant sur une interprétation ou une appréciation inexacte des faits, elle peut procéder à une nouvelle détermination de la cotisation à l'intérieur d'un délai de 6 mois de l'*Avis de cotisation*.

Exemple 10

En recevant son Avis de cotisation, un employeur s'aperçoit qu'il a déclaré deux fois les salaires des travailleurs d'un même établissement. Il en informe la CNESST dans les 6 mois de cet avis. La CNESST peut donc déterminer à nouveau la cotisation de l'employeur, car la décision a été basée sur une mauvaise interprétation des faits.

Si l'employeur informe la CNESST à l'extérieur du délai de 6 mois, la CNESST ne peut pas déterminer à nouveau la cotisation de l'employeur.

Erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative

L'application ou l'interprétation erronée d'une disposition de la loi, d'un règlement, d'une politique, d'une orientation ou d'une procédure constitue une erreur reliée à une règle de droit ou à une règle administrative pour laquelle la CNESST peut déterminer à nouveau la cotisation de l'employeur.

Exemple 11

Le 12 avril 2011, un employeur s'aperçoit qu'il a inclus les salaires de ses dirigeants dans les salaires de ses travailleurs depuis 2006. Quatre mois après la réception de son Avis de cotisation pour l'année 2010, il demande à la CNESST de recalculer sa cotisation de 2006, 2007, 2008, 2009 et celle de 2010.

Ceci constitue une erreur pour laquelle la CNESST peut déterminer à nouveau la cotisation de l'employeur à l'intérieur d'un délai de 6 mois de l'Avis de cotisation. De toute évidence, ce délai de 6 mois est dépassé pour les cotisations de 2006 (avis incluant les salaires définitifs émis en mars 2007) 2007 (avis incluant les salaires définitifs émis en avril 2008), 2008 (avis incluant les salaires définitifs émis en avril 2009), et 2009 (avis incluant les salaires définitifs émis en avril 2010). Par ailleurs, les salaires définitifs de 2010 peuvent encore être corrigés.

Tout autre type d'erreur

Outre les types d'erreurs décrits précédemment, la CNESST peut également corriger tout autre type d'erreur par exemple les erreurs du système informatique, les erreurs d'inscription ou les erreurs de calcul.

Nouvelle détermination de la cotisation pour tenir compte d'un fait essentiel inconnu au moment de la décision et qui se rapporte aux salaires déclarés

En vertu du *Règlement sur le financement* la CNESST peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur déterminer à nouveau la cotisation lorsqu'elle prend connaissance d'un fait essentiel inconnu au moment de la décision et se rapportant aux salaires. Elle peut également le faire même si l'employeur a contesté directement devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

L'[article 233](#) du *Règlement sur le financement* prévoit qu'une demande présentée par un employeur doit parvenir à la CNESST dans les 6 mois de la connaissance par ce dernier d'un fait essentiel et, en vertu du principe visant à limiter la période de rétroaction sur la cotisation,

cette demande doit parvenir à la CNESST au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle ces salaires se rapportent.

Par ailleurs, ce même article donne à la CNESST un délai de 6 mois du constat d'un fait essentiel se rapportant aux salaires pour déterminer à nouveau la cotisation lorsqu'elle le fait à son initiative. Cependant, cette nouvelle détermination doit aussi se faire au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle ces salaires se rapportent.

Qu'est-ce qu'un fait essentiel qui n'était pas connu et qui se rapporte aux salaires déclarés?

L'employeur est présumé connaître les salaires qu'il a déclarés l'année précédente. Donc, au moment de l'émission de l'*Avis de cotisation* calculée en vertu de l'[article 306](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les salaires déclarés sont toujours connus de l'employeur. De même, toute déclaration de l'employeur concernant les salaires déclarés est présumée connue de la CNESST à partir de la date de la notification.

Ainsi, au moment de la décision, qui correspond au moment de l'émission de l'*Avis de cotisation* calculée en vertu de l'[article 306](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, un fait essentiel se rapportant aux salaires déclarés n'était pas connu si :

- Les salaires n'étaient pas encore versés à ce moment (ce qui doit être extrêmement rare);
- Les salaires étaient versés, mais non déclarés à la CNESST conformément à la loi.

Rappelons que l'ignorance de la loi ne donne pas ouverture à une nouvelle détermination de la cotisation à la demande de l'employeur, pour le motif que la décision a été rendue avant que ne soit connu un fait essentiel.

Dans quelles situations un fait essentiel qui se rapporte aux salaires déclarés et qui n'était pas connu donne-t-il lieu à une nouvelle détermination de la cotisation?

Un fait essentiel qui existait lors de la décision initiale ne donne généralement pas lieu à une nouvelle détermination de la cotisation à la demande de l'employeur. Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus haut, la CNESST peut, de sa propre initiative, corriger une erreur à l'intérieur d'un délai de 6 mois de la décision.

Exemple 12

Un employeur a changé de comptable en 2011. Ce dernier s'aperçoit que l'ancien comptable n'a jamais tenu compte des excédents de salaires. Le 12 avril 2011, l'employeur demande donc un recalcul de ses cotisations pour les années 2006 à 2010.

Dans cet exemple, tous les éléments pour calculer précisément les salaires que l'employeur devait déclarer à la CNESST existaient au moment de chacune des décisions de cotisation. C'est l'ancien comptable de l'employeur qui a fait un mauvais calcul ou une mauvaise interprétation des règles. Donc, la demande de l'employeur en

est une pour corriger une erreur et non pour tenir compte d'un fait essentiel non connu de lui au moment de la décision.

Dans ce cas, la CNESST peut accepter de rajuster les salaires déclarés de 2010 et déterminer à nouveau la cotisation touchée, mais elle ne peut pas rajuster les salaires de 2006 à 2009.

Lorsque la CNESST constate un fait essentiel qui n'a jamais été déclaré par l'employeur, elle peut déterminer à nouveau la cotisation dans les 6 mois de la connaissance de ce fait, mais avant le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle les salaires se rapportent.

Exemple 13

Un employeur a déclaré 2 000 \$ en salaires en 2007. En 2011, la CNESST reçoit une réclamation d'un de ses travailleurs qui l'informe qu'il est à l'emploi de cet employeur depuis 2006 et qu'il gagne annuellement 20 000 \$. Suite à cette information, la CNESST communique avec l'employeur pour obtenir les salaires réellement déclarés depuis 2006.

Dans ce cas, la CNESST peut rajuster les salaires de 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 et 2011 et recalculer toutes les cotisations touchées

Finalement, l'employeur peut demander à la CNESST une nouvelle détermination de sa cotisation afin qu'elle tienne compte d'un fait essentiel (se rapportant aux salaires) qui n'existait pas lors de la décision initiale. Sa demande doit cependant parvenir à la CNESST dans les 6 mois de la connaissance d'un tel fait par l'employeur.

Nouvelle détermination de la cotisation suite à une nouvelle répartition des salaires ou des débours imputés entre les dossiers d'expérience

Un employeur qui possède plus d'un dossier d'expérience doit répartir les salaires déclarés dans chacun d'eux. De même, lorsque survient un accident ou une maladie, l'employeur informe la CNESST dans quel dossier d'expérience elle devrait attribuer les débours imputés. Toute modification ultérieure à ces répartitions, qui a des effets sur la cotisation de l'employeur, doit être effectuée en harmonie avec les règles qui encadrent le rajustement des salaires et la modification de la classification.

Exemple 14

Un employeur est classé dans l'unité 80030 et dans l'unité 80110. Pour l'année 2010, il a déclaré 100 000 \$ de salaires dans 80030 et 50 000 \$ dans 80110 pour lesquels un Avis de cotisation a été émis le 10 juin 2011. Le 1^{er} décembre 2011, il demande à la CNESST de modifier les salaires de 80030 et de faire passer ceux-ci de 100 000 à 125 000 \$ et de faire passer ceux de 80110 de 50 000 à 25 000 \$.

Dans cet exemple, la CNESST procédera à une nouvelle détermination de la cotisation pour corriger une erreur, car le délai de 6 mois est respecté.

Exemple 15

Un employeur est classé dans l'unité 80170, dans l'unité 80180 et dans l'unité 80190 pour l'année 2010. Un vérificateur de la CNESST en matière de santé et sécurité du travail se présente en 2011 chez l'employeur en question et il constate, pour 2010, une mauvaise répartition des salaires déclarés entre les différentes unités. Pour l'année 2010, l'employeur a déclaré 100 000 \$ dans l'unité 80170, 50 000 \$ dans l'unité 80180 et 200 000 \$ dans l'unité 80190. Selon le rapport du vérificateur, finalisé le 10 mai 2011, la répartition conforme à la loi aurait dû être la suivante : 150 000 \$ dans l'unité 80170, 100 000 \$ dans l'unité 80180 et 100 000 \$ pour l'unité 80190. La CNESST émet, le 20 juin 2011, un nouvel Avis de cotisation faisant état de ces modifications.

Dans cet exemple, la CNESST a procédé à une nouvelle détermination de la cotisation de l'employeur en respectant le délai de six mois que nous avons lorsque nous prenons connaissance d'un fait nouveau essentiel. La répartition non conforme à la loi des salaires déclarés par l'employeur et constatée lors de la vérification constitue un fait nouveau essentiel pour la CNESST.

Nouvelle détermination d'une cotisation basée sur des salaires qui ont été fixés par la CNESST (cotisation estimative)

À partir de l'année de cotisation 2011, une cotisation basée sur des salaires qui ont été fixés par la CNESST en vertu de l'[article 307](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, peut être déterminée à nouveau, en vertu de l'[article 235](#) du *Règlement sur le financement*, si l'employeur lui transmet au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte les informations lui permettant de le cotiser et si la Direction de la révision administrative n'a pas statué sur une contestation de l'employeur de l'*Avis de cotisation* en litige ou qu'elle n'a pas fait l'objet d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail. Lorsque la CNESST cotise à nouveau l'employeur sur la base des salaires réellement versés, il demeure tenu au paiement de la pénalité et des intérêts résultant de son retard.

En fait, sauf pour le délai de nouvelle détermination mentionnée dans le paragraphe précédent, le recalcul d'une cotisation basée sur des salaires estimatifs doit s'effectuer sur la base des mêmes règles que le recalcul de toute autre cotisation. Cette façon de faire signifie que le montant résultant de l'écart de 2 % entre le taux appliqué pour le calcul de l'intérêt sur écart de la cotisation et celui appliqué pour le calcul de l'intérêt pour défaut de paiement n'est pas remboursé à l'employeur.

Par contre, pour les années de cotisation 2010 et précédentes, ce sont les anciennes dispositions qui continuent de s'appliquer.

Mesure administrative

L'application de ces règles révèle une situation incohérente pour certains employeurs, généralement en situation de détection, dont les salaires estimatifs de plusieurs années ont été cotisés à une même date.

À compter du 13 octobre 2020, la CNESST accepte de déterminer à nouveau la cotisation basée sur des salaires estimatifs dans les trois ans de la date de l'*Avis de cotisation* qui présente ces salaires estimatifs. L'employeur aura ainsi la possibilité de transmettre ses véritables salaires à l'intérieur d'un délai uniforme, peu importe l'année de cotisation.

Toutefois, dans la situation où le délai actuel de l'article 235 (transmission des véritables salaires au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation) serait plus avantageux, celui-ci devra continuer d'être appliqué.

Exemple 16

Un employeur commence ses activités le 1er février 2006. Après de multiples tentatives infructueuses pour obtenir ses salaires versés de 2006 à 2010, un Avis de cotisation est émis le 27 juin 2010 sur lequel apparaît une cotisation estimative. Le 1er mars 2011, l'employeur nous fournit les salaires réellement versés entre 2006 et 2010.

Nous déterminerons à nouveau la cotisation. Un Avis de cotisation sur la base des salaires versés révisés est ensuite émis le 27 mars 2011. Les salaires estimatifs inscrits au dossier pour les années 2006 à 2010 pourront être rajustés conformément aux anciennes dispositions de [l'article 307](#) de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Exemple 17

En 2019, la CNESST détecte un employeur exerçant ses activités depuis le 1er janvier 2009. La CNESST étant incapable d'obtenir les salaires versés de 2009 à 2018, un Avis de cotisation établi sur la base de salaires estimatifs est émis en mai 2019. En août 2019, l'employeur déclare ses véritables salaires.

En application des mesures administratives décrites ci-haut, la CNESST pourra déterminer à nouveau la cotisation de l'ensemble des années visées par l'Avis de cotisation émis en mai 2019, soit de 2009 à 2018, considérant que l'employeur déclare ses véritables salaires à l'intérieur du délai de 3 ans de l'émission de l'Avis de cotisation.

Règles particulières dans le cas d'une faillite, liquidation ou cessation des activités d'un employeur

La CNESST ne déterminera pas à nouveau la cotisation d'un employeur lorsqu'elle rencontrera les situations suivantes :

- Lorsque l'employeur a cessé ses activités et qu'il est assujéti au mode rétrospectif et que sa cotisation a été calculée conformément aux articles [115](#) à [117](#) du *Règlement sur le financement*;
- Lorsqu'une personne morale a été dissoute ou liquidée de façon volontaire ou forcée;
- Lorsqu'un employeur aura fait faillite et que le syndic aura obtenu sa libération.

Nouvelle détermination des pénalités et nouvelle détermination des intérêts lorsque la CNESST détermine à nouveau la cotisation d'un employeur

Nouvelle détermination des intérêts

L'[article 237](#) du *Règlement sur le financement* stipule que la CNESST détermine à nouveau les intérêts payables lorsqu'elle détermine à nouveau la cotisation d'un employeur.

Nouvelle détermination des pénalités prévues aux articles [238](#) à [240](#) du Règlement sur le financement

Pour corriger toute erreur, la CNESST peut fixer à nouveau une pénalité appliquée en vertu de l'[article 319](#) (25 \$ par jour de retard) ou en vertu de l'article [321.2](#) ou [321.3](#) (7, 11 ou 15 %) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dans les 6 mois de l'*Avis de cotisation* qui a imposé cette pénalité, mais au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle se rapporte cette pénalité, et ce, si ce même avis n'a pas fait l'objet d'une décision en révision administrative ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail.

La CNESST peut aussi, de sa propre initiative, fixer à nouveau une pénalité appliquée en vertu de l'article [321.2](#) ou [321.3](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* si cette pénalité a été fixée avant que ne soit connu un fait essentiel se rapportant aux salaires qui doivent servir à déterminer le montant du versement périodique à partir duquel la pénalité a été calculée. Cette nouvelle détermination doit se faire dans les 6 mois de la connaissance de ce fait essentiel et au plus tard le 31 décembre de la 5^e année qui suit l'année de cotisation à laquelle se rapporte cette pénalité.

Une pénalité appliquée en vertu de l'article [321.2](#) ou [321.3](#) de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne peut pas être fixée à nouveau à la suite d'un recalcul du taux provisoire. Seule une modification des salaires ayant servi au calcul du versement concerné peut donner lieu au recalcul de cette pénalité.

Exemple 18

*Un employeur apporte directement à l'accueil de son bureau régional, sa Déclaration des salaires 2011 le **10 mars 2011**. Dans les systèmes informatiques, il est inscrit erronément comme date de réception le **10 avril 2011**. Un Avis de cotisation est émis le **27 avril 2011** dans lequel est imposée une pénalité pour déclaration des salaires en retard. Le **20 juin 2011**, l'employeur nous demande par écrit de corriger cette erreur et la pénalité imposée puisqu'il a en preuve la photocopie de sa Déclaration de salaires avec la date de réception indiquée.*

Nous déterminerons à nouveau la pénalité car la demande a été effectuée dans le délai de 6 mois de l'Avis de cotisation qui a imposé une telle pénalité. La CNESST accepte de corriger la pénalité imposée à l'employeur en se servant de son pouvoir prévue à l'[article 238](#) du Règlement sur le financement.

Exemple 19

*Un employeur effectue le **7 mai 2011** son versement périodique dû pour le 15 mai. Dans les systèmes informatiques, il est inscrit par erreur comme date de réception, le **27 mai 2011**. Un Avis de cotisation est émis le **27 juin 2011** dans lequel est imposée une pénalité pour versement périodique en retard. Le **20 septembre 2011**, l'employeur nous demande par écrit de corriger cette erreur et la pénalité imposée puisqu'il a la preuve du versement effectué sur son relevé bancaire.*

Nous déterminerons à nouveau la pénalité car la demande a été effectuée dans le délai de 6 mois de l'Avis de cotisation qui a imposé une telle pénalité. La CNESST accepte de corriger la pénalité imposée à l'employeur en se servant de son pouvoir prévue à l'[article 239](#) du Règlement sur le financement.

Exemple 20

*Selon les données relatives à la Déclaration des salaires 2011, un employeur déclare un excédent de 20 000 \$. Un Avis de cotisation est émis le **27 mars 2012** dans lequel est imposée une pénalité pour versement périodique insuffisant. Un rapport de vérification conclut ultérieurement que l'excédent totalise plutôt 2 000 \$.*

Pour tenir compte de ce fait essentiel nouveau, la CNESST rend une nouvelle décision qui détermine à nouveau la pénalité pour versement périodique insuffisant calculée précédemment, dans les 6 mois de sa connaissance de ce fait essentiel. La pénalité pour versement périodique insuffisant est déterminée à nouveau puisqu'un fait essentiel se rapportant à l'excédent de salaires a été corrigé par le vérificateur et ce, telle que permis par l'[article 240](#) du Règlement sur le financement.

Recalcul d'une pénalité à la suite d'une décision qui vient modifier l'employeur au dossier

À la suite d'une analyse ou d'une vérification pour déterminer qui est le véritable employeur d'un groupe de travailleurs, il arrive fréquemment que les salaires déclarés par les employeurs impliqués doivent être modifiés rétroactivement sur plusieurs années. Dans ces cas, les salaires de l'employeur véritable sont modifiés à la hausse et ceux de l'autre, le sont à la baisse. Il s'ensuit que les versements de chacun des employeurs auraient dû être plus élevés ou plus bas.

Si des pénalités pour absence de versement ou pour versement insuffisant sont associées aux salaires qui doivent être modifiés à la baisse, celles-ci doivent être fixées à nouveau. Par contre, dans ces situations, la CNESST renonce ou annule les pénalités engendrées par une modification à la hausse des salaires. Certaines dispositions particulières peuvent s'appliquer dans ces cas. Nous vous invitons à consulter la note d'orientation 301 pour plus de détails.

Droit de contestation

Lorsque l'employeur demande de déterminer à nouveau la classification, l'imputation, la cotisation, la pénalité ou les salaires estimatifs et que la CNESST refuse, l'employeur peut demander la révision dans les 30 jours de sa notification ou la contester devant le Tribunal administratif du travail dans les 60 jours de sa notification (article 360 de la LATMP). À noter que si la DGRA, n'a pas rendu de décision dans un délai de 90 jours suivant la demande de révision, l'employeur peut s'adresser directement au TAT (article 359 de la LATMP).

Lorsque l'employeur demande une nouvelle détermination à l'intérieur du délai de demande de révision, nous présumerons qu'il s'agit aussi d'une demande en révision administrative. Aussi, dans le cas du maintien de la décision, vous devrez aviser l'employeur que sa demande sera acheminée en révision administrative. Dans ce cas, vous ne devrez pas rendre de décision. Dans tous les autres cas, vous devrez rendre une décision. L'employeur aura alors 30 jours pour en demander la révision ou 60 jours pour contester devant le Tribunal administratif du travail. Pour plus de détail, veuillez consulter la note d'orientation 190D.

Annexe : Références légales

1. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

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 le règlement.

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.

Article 306

La Commission calcule le montant d'une cotisation à partir des salaires déclarés par l'employeur conformément à l'[article 291](#).

Article 307

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 319

L'employeur qui omet de transmettre des renseignements requis par l'[article 291](#) dans le délai imparti encourt une pénalité de 25 \$ par jour que dure l'omission jusqu'à concurrence de 2 500 \$.

Article 321.2

L'employeur qui omet d'effectuer un versement périodique dans le délai imparti encourt une pénalité d'un montant égal à:

- 1^o 7% du montant de ce versement, dans le cas où le retard n'excède pas 7 jours;
- 2^o 11% du montant de ce versement, dans le cas où le retard n'excède pas 14 jours;
- 3^o 15% du montant de ce versement dans les autres cas.

Article 321.3

L'employeur qui effectue un versement périodique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait dû effectuer doit combler la différence et encourt une pénalité d'un montant égal à :

1^o 7% de la différence, dans le cas où il la comble dans les 7 jours de la date à laquelle ce versement est exigible;

2^o 11% de la différence, dans le cas où il la comble dans les 14 jours de la date à laquelle ce versement est exigible;

3^o 15% du montant de ce versement dans les autres cas.

Article 326

La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.

L'employeur qui présente une demande en vertu du deuxième alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la date de l'accident.

Article 329

Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités.

L'employeur qui présente une demande en vertu du premier alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.

Article 358

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission en vertu de la présente loi peut, dans les 30 jours de sa notification, en demander la révision.

Cependant, une personne ne peut demander la révision d'une question d'ordre médical sur laquelle la Commission est liée en vertu de l'[article 224](#) ou d'une décision que la Commission a rendue en vertu de la section III du chapitre VII, ni demander la révision

du refus de la Commission de reconsidérer sa décision en vertu du premier alinéa de l'article 365.

Une personne ne peut demander la révision de l'acceptation ou du refus de la Commission de conclure une entente prévue à l'article 284.2 ni du refus de la Commission de renoncer à un intérêt, une pénalité ou des frais ou d'annuler un intérêt, une pénalité ou des frais en vertu de l'article 323.1.

Une personne ne peut demander la révision du taux provisoire fixé par la Commission en vertu de l'article 315.2.

Article 359

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue à la suite d'une demande faite en vertu de l'article 358 peut la contester devant le Tribunal dans les 60 jours de sa notification.

Lorsque cette contestation vise une décision qui annule le montant d'une indemnité de remplacement du revenu accordée par la CNESST, le Tribunal peut ordonner de surseoir à l'exécution de la décision contestée quant à cette conclusion et de continuer à donner effet à la décision initiale, pour la période qu'il indique, si le bénéficiaire lui démontre qu'il y a urgence ou qu'il subirait un préjudice grave du fait que la décision initiale de la CNESST cesse d'avoir effet.

En outre, une personne peut contester devant le Tribunal la décision dont elle a demandé la révision si la Commission n'a pas disposé de la demande dans les 90 jours suivant sa réception. Lorsque la personne qui a demandé la révision a requis un délai pour présenter ses observations ou produire des documents, le délai de 90 jours court à partir de cette présentation ou de cette production.

Sont instruites et décidées d'urgence :

- 1° la contestation visée au deuxième alinéa;
- 2° la contestation formée en vertu du présent article portant sur la réduction ou la suspension d'une indemnité établie en vertu du sous-paragraphe du paragraphe 2° de l'article 142.

Sont instruites et décidées en priorité :

- 1° la contestation formée en vertu du présent article portant sur l'existence d'une lésion professionnelle autre qu'une récidive, rechute ou aggravation, ou sur le fait qu'une personne est un travailleur ou est considérée comme un travailleur;
- 2° la contestation formée en vertu du présent article portant sur la date ou la période prévisible de consolidation de la lésion professionnelle du travailleur, ou l'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles de celui-ci.

La décision concernant une contestation visée au cinquième alinéa doit être rendue dans les 90 jours qui suivent le dépôt de l'acte introductif et dans les 60 jours de la prise en délibéré de l'affaire.

Lorsqu'une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal, ce dernier défère l'affaire à la Commission pour qu'elle en dispose en révision.

Article 360

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission peut, à son choix, en demander la révision dans les 30 jours de sa notification ou la contester devant le Tribunal administratif du travail dans les 60 jours de sa notification dans les cas suivants :

1. lorsque la décision porte sur un sujet visé aux paragraphes 1 à 5 du premier alinéa de l'article 212 à la suite d'un avis rendu par le Bureau d'évaluation médicale, au troisième alinéa de l'article 230 à la suite d'un avis rendu par un comité spécial ou au troisième alinéa de l'article 233.5 à la suite d'un rapport produit par un comité des maladies professionnelles oncologiques;
2. lorsque la décision est rendue en vertu des chapitres IX ou X.

Dans les cas visés au paragraphe 1 du premier alinéa, la Commission ou le Tribunal peut, le cas échéant, décider de toute question faisant l'objet de la décision.

Lorsqu'une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal, ce dernier défère l'affaire à la Commission pour qu'elle en dispose en révision.

2. Règlement sur le financement

Article 8

Lorsque l'employeur n'a pas transmis les informations requises quant à la nature de ses activités, la Commission identifie les unités de classification qui, selon les informations disponibles, peuvent correspondre aux activités de cet employeur et le classe dans l'unité, parmi celles identifiées, dont le taux de cotisation est le plus élevé.

Article 13

L'employeur transmet à la Commission un avis écrit de toute modification significative dans la nature des activités qui sont exercées dans un de ses établissements dans les 14 jours de cette modification.

Article 115

L'employeur qui n'a plus de travailleur à son emploi en raison de la cessation de ses activités peut demander à la Commission de lui appliquer l'ensemble des règles prévues dans la présente sous-section.

Une demande faite par l'employeur en vertu du présent article doit parvenir à la Commission au plus tard le soixantième jour qui suit la date de la cessation de ses activités et est irrévocable à compter de cette date.

Article 116

La Commission calcule l'ajustement rétrospectif de la cotisation d'un employeur qui fait la demande en vertu de l'[article 115](#) et qui est assujéti à cet ajustement pour une année de cotisation selon les règles prévues dans la présente sous-section en fonction de la date où survient la cessation des activités.

Article 117

Lorsque la cessation des activités de l'employeur survient :

1° dans les premiers 21 mois de la période de référence, l'ajustement rétrospectif de la cotisation correspond à un montant équivalant à 20 % du produit obtenu en multipliant les salaires assurables versés à ses travailleurs au cours de l'année de cotisation par la partie du taux qui lui est applicable pour cette même année en vertu de l'article 305 de la Loi et qui est calculée selon le risque;

2° après le 21e mois de la période de référence, l'ajustement rétrospectif de la cotisation pour l'année de cotisation est calculé après l'expiration de la deuxième année de la période de référence en faisant la somme du premier ajustement provisoire calculé conformément à l'article 110 et d'un montant qui correspond à 15 % du produit obtenu en multipliant les salaires assurables versés à ses travailleurs au cours de l'année de cotisation par la partie du taux qui lui est applicable pour cette année en vertu de l'article 305 de la Loi et qui est calculée selon le risque;

3° après le 33^e mois de la période de référence, l'ajustement rétrospectif de la cotisation pour l'année de cotisation est calculé après l'expiration de la troisième année de la période de référence en faisant la somme du deuxième ajustement provisoire calculé conformément à l'article 111 et d'un montant qui correspond à 10 % du produit obtenu en multipliant les salaires assurables versés à ses travailleurs au cours de l'année de cotisation par la partie du taux qui lui est applicable pour cette année en vertu de l'article 305 de la Loi et qui est calculée selon le risque;

4° après le 45^e mois de la période de référence, l'ajustement rétrospectif de la cotisation pour l'année de cotisation est calculé après l'expiration de la période de référence, conformément à l'article 109 si celui-ci n'a pas déjà été effectué.

Article 224

La Commission peut, de sa propre initiative et pour corriger toute erreur, déterminer à nouveau la classification d'un employeur attribuée conformément au livre II, ou l'imputation du coût des prestations effectuée conformément à la section VI du chapitre IX de la Loi, dans les six mois de sa décision, si celle-ci n'a pas elle-même fait l'objet d'une décision en vertu de l'article 358.3 de cette loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Une telle détermination doit toutefois s'effectuer :

1o au regard de sa classification, au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte;

2o au regard de l'imputation du coût des prestations, au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit celle pendant laquelle l'accident est survenu ou la maladie est déclarée.

Article 225

La Commission peut également, de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, déterminer à nouveau cette classification ou cette imputation si sa décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel.

Toute demande présentée par un employeur en vertu du premier alinéa doit parvenir à la Commission dans les 6 mois de la connaissance par ce dernier d'un tel fait essentiel, mais avant l'expiration des délais prévus aux paragraphes 1o et 2o de l'[article 224](#).

Article 226

Une nouvelle détermination de la classification ou de l'imputation du coût des prestations faite à l'initiative de la Commission en vertu du premier alinéa de l'[article 225](#) doit être effectuée dans les 6 mois de sa connaissance du fait essentiel, mais avant l'expiration des délais prévus aux paragraphes 1o et 2o de l'[article 224](#).

Article 227

La Commission détermine à nouveau la classification d'un employeur faite conformément à l'[article 8](#), si l'employeur lui transmet dans les six mois de cette classification les informations lui permettant de le classer et si cette même décision n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Lorsque la Commission classe à nouveau un employeur en vertu du premier alinéa, il demeure tenu au paiement de la pénalité et des intérêts résultant de son retard.

Article 228

La Commission fixe à nouveau la cotisation d'un employeur lorsque sa classification pour une année de cotisation est déterminée à nouveau conformément au titre II.

La Commission fixe également à nouveau la cotisation d'un employeur lorsque sa classification pour une année de cotisation est modifiée par une décision finale rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou par le Tribunal administratif du travail.

Article 229

La Commission fixe à nouveau la cotisation d'un employeur lorsque l'imputation du coût des prestations dues en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pris en compte aux fins de fixer sa cotisation conformément aux chapitres II, III ou IV du titre V du livre III est déterminée à nouveau conformément au titre II.

La Commission fixe également à nouveau la cotisation d'un employeur lorsque cette imputation est modifiée par une décision rendue en vertu des articles [326](#) ou [329](#) de la Loi ou par une décision finale rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou par le Tribunal administratif du travail.

Article 230

La Commission peut déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur à la suite d'une décision de la Commission ou du Tribunal administratif du travail qui reconnaît l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le coût des prestations aurait servi à fixer cette cotisation conformément aux chapitres II, III et IV du titre V du livre III, si cette décision survient au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit celle pendant laquelle cet accident est survenu ou cette maladie est déclarée.

Elle peut également déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur à la suite d'une décision de la Commission ou du Tribunal administratif du travail qui modifie le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui, conformément aux chapitres II, III et IV du titre V du livre III, sert à fixer sa cotisation, si cette décision survient au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit celle pendant laquelle cet accident est survenu ou cette maladie est déclarée.

Article 231

La Commission peut, à la demande de l'employeur et malgré l'[article 230](#), déterminer à nouveau sa cotisation après l'expiration du délai prévu à cet article lorsqu'une décision de la Commission ou du Tribunal administratif du travail qui modifie le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui sert à fixer sa cotisation, conformément aux chapitres II, III et IV du titre V du livre III, est rendue après l'expiration de ce délai et qu'elle fait suite à une demande de révision formée en vertu de l'[article 358](#) de la Loi ou à une demande de reconsidération formée en vertu du deuxième alinéa de l'article 365 de cette loi, avant l'expiration de ce délai.

Lorsque la Commission reçoit une demande formée en vertu du premier alinéa, elle détermine à nouveau chaque cotisation de l'employeur affectée par la décision. Elle tient également compte de toute modification au coût des prestations dues en raison de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle visé par cette décision et qui sert à fixer sa cotisation, survenue jusqu'à la date de cette décision.

La demande visée au premier alinéa doit parvenir à la Commission dans les six mois de la décision.

Article 232

La Commission peut, de sa propre initiative et pour corriger toute erreur se rapportant aux éléments servant à fixer la cotisation d'un employeur autre que ceux visés aux chapitres I à III, déterminer à nouveau cette cotisation dans les six mois de l'avis de cotisation, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation, si ce même avis n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Article 233

La Commission peut, de sa propre initiative, déterminer à nouveau la cotisation d'un employeur si sa décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel se rapportant aux éléments servant à fixer cette cotisation, autre que ceux visés aux chapitres I à III, dans les six mois de sa connaissance de ce fait essentiel, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation.

Elle peut également le faire, à la demande de l'employeur, si sa décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel se rapportant à ces éléments et si cette demande lui parvient dans les six mois de la connaissance par cet employeur de ce fait essentiel mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation.

Article 235

La Commission détermine à nouveau la cotisation d'un employeur faite conformément à l'[article 307](#) de la Loi si l'employeur lui transmet au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte les informations lui permettant de le cotiser et si cet avis de cotisation n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Lorsque la Commission cotise à nouveau un employeur en vertu du premier alinéa, il demeure tenu au paiement de la pénalité et des intérêts résultant de son retard.

Article 237

La Commission détermine à nouveau les intérêts payables lorsqu'elle détermine à nouveau la cotisation d'un employeur conformément au présent livre.

Article 238

La Commission peut, de sa propre initiative et pour corriger toute erreur, déterminer à nouveau la pénalité prévue à l'[article 319](#) de la Loi dans les six mois de l'avis de cotisation qui a imposé une telle pénalité, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle se rapporte cette pénalité, si ce même avis n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Article 239

La Commission peut, de sa propre initiative et pour corriger toute erreur, fixer à nouveau une pénalité imposée en vertu des articles [321.2](#) ou [321.3](#) de la Loi dans les six mois de l'avis de cotisation qui a imposé une telle pénalité, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle se rapporte cette pénalité, si ce même avis n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi ou d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 360 de la loi.

Article 240

La Commission peut, de sa propre initiative, déterminer à nouveau une pénalité imposée en vertu des articles [321.2](#) ou [321.3](#) de la Loi si sa décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel se rapportant aux salaires qui doivent servir à déterminer le montant d'un versement périodique et qui se rapportent à l'année de ce versement, dans les six mois de sa connaissance de ce fait essentiel, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle se rapporte cette pénalité.