



Numéro : **299**

Les conditions d'assujettissement d'un employeur en vertu de la LATMP

Octobre 2021

Objectif de cette note d'orientation :	4
Références légales :	4
Contexte	5
Orientations :	6
1. Travail effectué au Québec.....	6
2. Travail effectué hors Québec	7
ANNEXE 1	9
Précisions sur la notion d'établissement et le rattachement à un établissement	9
Situation 1 :	9
Situation 2 :	10
Situation 3 :	10
Situation 4 :	11
Situation 5 :	12
Situation 6 :	12
Situation 7 :	13
Précisions sur l'application de l'article 8 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)	14
Situation 8 :	14
Situation 9 :	15
Situation 10 :	15
Situation 11 :	16
Situation 12 :	17
Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes hors Québec	19
Situation 13 :	19
Situation 14.....	20
Situation 15.....	21
Situation 16.....	21
Questions d'ordre général	22
Situation 17.....	22
Situation 18.....	23
Annexe références légales	24
Article 2 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	24

Article 7 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	27
Article 8 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	27
Article 8.1 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	28
Article 10 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	28
Article 13 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	29
Article 281 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);.....	29
Article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1)	30

Objectif de cette note d'orientation :

Cette note a pour but de présenter les conditions nécessaires pour qu'une personne ait le statut d'employeur au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP L.R.Q. c., A-3.001) ainsi que les modalités d'application qui s'y rattachent.

Références légales :

[Article 2 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 7 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 8 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 8.1 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 9 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 10 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 13 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 281 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles \(LATMP L.R.Q., c. A-3.001\);](#)

[Article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail \(L.R.Q. c. S-2.1\);](#)

Contexte

Les définitions d'employeur et de travailleur de l'article [2](#), les articles [7](#), [8](#) et [281](#) de la LATMP(L.R.Q., c. A-3.001) et la définition d'établissement de l'[article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST L.R.Q. c. S-2.1\)](#) encadrent les conditions qui doivent être rencontrées pour qu'une personne ait l'obligation de cotiser au régime québécois.

De la lecture de ces articles nous pouvons conclure qu'une personne aura un statut d'employeur et donc l'obligation de cotiser pour le travail effectué au Québec lorsqu'elle :

- a) embauche au moins un travailleur (exigence de la définition d'employeur);
- b) a un établissement au Québec (exigence de l'[article 7](#) de la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001));
- c) fait exécuter le travail aux fins de l'établissement situé au Québec (exigence de la définition d'employeur).

Par ailleurs, pour qu'une personne ait un statut d'employeur et ait l'obligation de cotiser pour le travail effectué à l'extérieur du Québec, il faut que :

les trois conditions précédentes ([a](#), [b](#) et [c](#)) soient rencontrées;

le travailleur ait conservé son domicile au Québec durant son séjour à l'étranger ou au minimum ait eu son domicile au Québec au moment de son affectation.

Orientations :

1. Travail effectué au Québec

a) L'embauche d'au moins un travailleur

La déclaration d'une personne qui dit qu'elle embauche un travailleur sera généralement suffisante pour conclure que cette condition est satisfaite. Pour les cas problématiques, la vérification du statut peut être faite à l'aide de la démarche existante (notes d'orientation 296 et 296-A.).

b) La présence d'un établissement au Québec

La déclaration d'une personne qui prétend avoir un établissement au Québec et qui est en mesure de fournir une adresse civique au Québec sera suffisante pour conclure à la présence d'un établissement au Québec.

Dans les autres cas, notamment lorsqu'une personne nous questionne sur ses obligations d'enregistrement, il faut vérifier s'il existe des installations réelles au Québec qui sont possédées, louées ou utilisées au bénéfice du présumé employeur dans le but de produire un bien ou un service. À titre d'exemple, une roulotte attenante à un chantier de construction ou un espace dédié exclusivement au travail dans une résidence qui est utilisé par le propriétaire d'une entreprise ou par un travailleur seront considérés comme des installations suffisantes pour conclure à la présence d'un établissement au Québec. (Pour d'autres exemples voir les réponses aux situations [1](#), [2](#), [3](#) et [7](#) de l'annexe 1).

Lorsque ces installations sont trouvées, l'adresse de l'établissement est celle du lieu où elles sont situées. De façon exceptionnelle, une adresse approximative peut également être enregistrée au besoin.

c) Le travail effectué aux fins de l'établissement (rattachement d'au moins un travailleur à l'établissement situé au Québec).

Nous considérons que le travail est effectué aux fins de l'établissement du Québec lorsqu'au moins un travailleur est rattaché à cet établissement.

Dans les faits, un travailleur sera rattaché à un établissement situé au Québec lorsqu'il devra habituellement s'y rendre pour y recevoir ses

ordres et ses instructions (pour plus de précisions, voir la réponse à la [situation 4](#) de l'annexe 1).

Lorsque les trois conditions précédentes sont remplies ([a](#), [b](#) et [c](#)), nous pouvons conclure que nous sommes en présence d'un employeur qui a un établissement au Québec auquel un travailleur est rattaché et, qu'en conséquence, il a l'obligation de cotiser pour le travail effectué sur le territoire du Québec. La cotisation sera perçue pour les travailleurs rattachés à l'établissement du Québec.

Exceptions :

Un employeur dont les travailleurs détiennent un certificat d'assujettissement d'un autre pays, en vertu d'une entente internationale, pourra être exempté de cotisation au Québec lorsque les seuls travailleurs qu'il embauche sont munis d'un tel certificat. Une autre possibilité d'exemption de la cotisation pourrait survenir dans le cas d'un employeur qui a adhéré à la structure de cotisation parallèle dans une autre province et dont tous les travailleurs résident dans cette même province.

Il est à noter que de telles situations ne devraient pas se rencontrer fréquemment.

2. Travail effectué hors Québec

Pour qu'un employeur conserve l'obligation de cotiser pour le travail effectué hors du Québec, les vérifications décrites à la section 1 « Travail effectué au Québec » les points [a](#), [b](#) et [c](#) sont également nécessaires. Cependant, en ce qui a trait à la vérification du rattachement du travailleur à un établissement du Québec (section 1 point [c](#)), nous pouvons aussi considérer qu'un tel rattachement existe lorsque l'ordre d'affectation d'un travailleur a été donné d'un établissement situé au Québec (voir la réponse à la [situation 4](#) de l'annexe 1 qui contient les deux options possibles).

En plus des vérifications décrites à la [section 1](#), il faut s'assurer à des fins de cotisation que le travailleur a conservé son domicile au Québec lors de son séjour à l'extérieur ou qu'il avait son domicile lors de son départ. Voici les éléments qui permettent généralement de vérifier l'existence d'un domicile au Québec :

Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et maintient au Québec un local d'habitation à titre de propriétaire ou de locataire;

ou

Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et entrepose des meubles au Québec

ou

Le travailleur est un citoyen canadien ou un résident permanent (visa d'immigration) au moment de son départ et peut démontrer qu'au moins deux de ces circonstances lui sont applicables :

- il maintient un lieu d'habitation secondaire au Québec;
- il est propriétaire de terrains au Québec;
- il maintient une adresse de correspondance dans un lieu d'habitation au Québec;
- il maintient un compte bancaire au Québec;
- il paie une cotisation à un ordre professionnel au Québec.

Il est à noter que le travailleur qui reste domicilié au Québec durant son séjour à l'extérieur est couvert indéfiniment et son employeur a l'obligation de cotiser à la CNESST. Le travailleur qui n'a plus de domicile au Québec après son affectation est couvert pour une période de 5 ans à compter de la date de son départ et son employeur a l'obligation de déclarer sa rémunération durant cette période.

Exception :

L'obligation de cotiser à la CNESST pour le travail effectué à l'extérieur du Québec pourrait ne pas être nécessaire (même si la couverture existe) en raison de la participation de la CNESST à l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs* qui permet d'éviter la double cotisation lorsqu'un travailleur est couvert par deux régimes pour un même travail sur un territoire.

ANNEXE 1

Précisions sur la notion d'établissement et le rattachement à un établissement

Situation 1 :

Une entreprise d'une autre province dit ne pas posséder d'établissement au Québec. Cette entreprise embauche des Québécois qui travaillent au Québec. Ces travailleurs utilisent des installations au Québec au bénéfice de l'employeur (bureau à leur domicile, avec téléphone et télécopieur). L'entreprise demande si elle doit s'inscrire à la CNESST mais refuse de fournir l'adresse de ses travailleurs.

Que doit faire l'intervenant ?

Une entreprise a un **établissement** au Québec si elle est propriétaire, loue ou utilise à son bénéfice des installations réelles au Québec en vue de produire un bien ou un service. Dans le cas présent, l'entreprise qui embauche les travailleurs ne semble pas être propriétaire ou locataire d'installations au Québec. Il faut donc vérifier si l'entreprise utilise des installations au Québec à son bénéfice.

La CNESST doit donc faire tout son possible pour obtenir l'adresse d'au moins un de ces travailleurs. En effet, un employeur a un établissement au Québec si dans la résidence d'au moins un de ses travailleurs, il y a un espace exclusivement dédié au travail pour l'employeur, pour la production ou la distribution de biens ou de services (par exemple, un bureau est aménagé dans le sous-sol du travailleur avec ordinateur où ce dernier gère les commandes...). Il faut noter cependant, à des fins de simplification administrative, qu'on n'ouvrira qu'un dossier d'établissement pour l'employeur à une seule adresse résidentielle. Nous ne souhaitons pas que des dossiers d'établissement soient ouverts pour chaque résidence de travailleur.

Si l'ouverture d'un dossier s'avère difficile ou que l'employeur ne collabore pas, nous vous suggérons de recourir à l'équipe de l'expertise en financement qui analysera le dossier et fera des recommandations.

Situation 2 :

Une entreprise de location de personnel dit ne pas posséder d'établissement au Québec. L'entreprise embauche des Québécois qui travaillent chez un de ses clients au Québec (dégustation alimentaire, entretien ménager, service d'étalage...).

Est-ce que cette entreprise peut se voir reconnaître comme établissement une partie de celui de son client du Québec ?

L'entreprise de location de personnel pourra se voir reconnaître comme établissement une partie de l'établissement de son client si des installations sont la propriété, sont louées ou utilisées au bénéfice de l'employeur¹ pour la production ou la distribution de biens ou de services. Si un espace est exclusivement dédié au travail de l'entreprise de location de personne, on peut voir dans cet espace l'établissement de l'entreprise de location de personnel².

Situation 3 :

Une équipe de tournage des USA utilise une roulotte sur les lieux du tournage. Les travailleurs reçoivent leurs ordres et leurs directives à partir de cette roulotte.

Est-ce que cette roulotte peut être considérée comme un établissement de l'employeur même si elle ne possède pas d'adresse appropriée (comme on le fait pour le chantier de construction) ?

La roulotte peut servir d'établissement pour une compagnie de tournage. Les travailleurs de l'équipe de tournage sont rattachés à cet établissement.

Si un comédien américain se blesse lors du tournage, sera-t-il couvert par la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) ?

Sous réserve qu'il détienne le droit de travailler légalement au Canada, un comédien américain qui se blesse lors du tournage sera couvert par la CNESST s'il est un travailleur ou un travailleur autonome considéré travailleur. Si le comédien est un travailleur autonome « pur³ », il ne sera

¹ Soit le bénéfice de l'entreprise qui fait de la location de personnel

² Noter que si elle loue ou est propriétaire d'installations servant à la production ou à la distribution de biens ou de services, l'entreprise de location de personnel n'a pas à véritablement occuper exclusivement cet espace.

³ C'est-à-dire un travailleur autonome non considéré comme travailleur.

couvert par la CNESST que s'il détient une protection personnelle à la CNESST pourvu qu'il loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec à ses fins professionnelles.

Il sera considéré officier⁴ de sa compagnie « personnelle » si, comme cela arrive très souvent, les paiements sont faits à la compagnie de l'acteur et non à l'acteur personnellement. Pour être indemnisable, l'acteur devra alors détenir une protection personnelle à la CNESST en autant qu'il (ou plutôt sa compagnie) loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec à ses fins professionnelles.

Situation 4 :

Peut-on avoir plus de précisions concernant le rattachement d'un travailleur à un établissement ainsi que sur les conséquences de l'existence ou non d'un rattachement à un établissement situé au Québec ?

L'établissement de l'employeur auquel le travailleur est rattaché est celui où ce travailleur doit habituellement se rendre pour recevoir de son employeur ses ordres et ses instructions. Si le travailleur travaille à l'extérieur du Québec, l'établissement de rattachement peut aussi être l'endroit où a été donné l'ordre d'affectation du travailleur à l'extérieur du Québec.

La CNESST ne couvre que des travailleurs rattachés à un établissement du Québec. Un travailleur qui n'est pas rattaché à un établissement du Québec n'est pas couvert par notre régime.

Un exemple de travailleur non rattaché à un établissement du Québec serait le livreur de courrier qui se rend à un établissement d'Ottawa pour recevoir de son employeur ses ordres et ses instructions, plutôt qu'à l'établissement de Montréal de l'entreprise, même lorsqu'il travaille au Québec. Il ne sera pas couvert par notre régime.

⁴ Rappelons que, selon la note d'orientation n° 278G et le guide de la *Déclaration des salaires*, une personne qui est un travailleur est admissible à une protection personnelle si elle est membre du C.A. et si elle en est présidente, vice-présidente, secrétaire ou trésorière.

Situation 5 :

Un employeur de la Colombie-Britannique choisit de louer une maison au Québec plutôt que de rembourser des frais de séjour à l'hôtel à ses travailleurs britanno-colombiens.

Peut-on considérer comme établissement cette maison louée et utilisée exclusivement à des fins d'habitation par trois travailleurs britanno-colombiens?

Oui, car il s'agit de « locaux mis, par l'employeur, à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs ». En effet, pour être considéré comme des « locaux privés à usage d'habitation » il faudrait que les travailleurs y habitent de façon plus permanente, qu'ils puissent en faire un usage personnel et que leur intimité soit préservée.

Dans cette situation, la maison sert plutôt de lieu de résidence temporaire où il y a cohabitation entre les travailleurs. De plus, l'employeur possède un droit de regard sur son utilisation, car il peut y ajouter des travailleurs au gré de ses besoins et y instaurer des règles. Ultimement, il sera de son devoir d'y intervenir en cas de discordance entre les résidents.

Situation 6 :

Quelle est la différence entre des « locaux d'habitation mis par l'employeur à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs » et des « locaux privés à usage d'habitation » ?

Les locaux d'habitation mis, par l'employeur, à la disposition de ses travailleurs à des fins d'hébergement, d'alimentation et de loisirs ne sont pas des locaux **privés** qui **servent exclusivement à des fins d'habitation**. L'employeur a un droit de regard en tant qu'employeur sur leur utilisation. Il a un droit d'accès à ces locaux quand il le veut.

Par exemple : Un camp forestier où il y a des installations d'hébergement telles que des dortoirs.

Par exemple : Des chambres séparées dans le bâtiment principal d'un camp où des activités de production et de distribution de biens s'effectuent également.

Les locaux privés à usage d'habitation sont des locaux **privés** à usage personnel et individuel **qui servent exclusivement à des fins d'habitation**. Il est possible que certains de ces locaux puissent se situer sur le même site que l'établissement.

Par exemple : Un appartement en ville fourni par l'employeur.

Par exemple : Des habitations privées situées sur un terrain attenant à celui de l'usine, mais des habitations qui sont séparées physiquement des installations de production. Leur usage est personnel (appartements individuels); l'employeur n'a pas le droit de regard sur leur utilisation en tant qu'employeur.

Situation 7 :

Une entreprise d'une autre province dit ne pas avoir d'établissement au Québec (entreprise A). Elle affecte un de ses travailleurs, non-résident du Québec, chez son client au Québec (entreprise B).

Est-ce que cette personne est couverte par la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) ?

Pour considérer qu'une entreprise a un établissement au Québec il faut qu'elle utilise, à son bénéfice, des installations au Québec en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services⁵, soit au moins un espace dédié exclusivement au travail pour cette entreprise⁶. Si cette condition est remplie, les travailleurs de l'entreprise A, rattachés à cet établissement, seront couverts au Québec par la CNESST.

Si cette condition n'est pas remplie, l'entreprise A ne sera pas assujettie et n'aura donc pas à déclarer le salaire de ce travailleur (ni d'ailleurs l'entreprise B). Cette personne n'est pas protégée par notre loi.

Peut-on accorder une protection personnelle à cette personne ?

Non parce que c'est un travailleur selon la première partie de votre question. La protection personnelle ne pourra donc lui être accordée. Si toutefois il s'agit d'un travailleur autonome non considéré travailleur selon nos règles, il pourra se voir accorder une protection personnelle s'il a un établissement au Québec, c'est-à-dire s'il loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, soit au moins un espace dédié exclusivement à son travail.

⁵ Voir la réponse aux Situations 1 et 2.

⁶ Il pourra s'agir d'un espace loué à l'entreprise A ou simplement mis à la disposition de l'entreprise A.

Un travailleur autonome qui répare une machine alors qu'il n'a aucun établissement au Québec (cet établissement aurait pu être, s'il avait existé, un bureau assigné à lui dans l'usine où il effectue une réparation) ne peut se prendre une protection personnelle à la CNESST. Il lui faudra recourir à une assurance privée s'il veut se protéger (à moins qu'il ne soit dans les conditions pour se prendre une protection facultative auprès de la CAT d'une autre province).

Si cette personne s'incorpore, peut-on lui accorder une protection personnelle à titre d'administrateur ?

Les règles générales s'appliquent. Si son entreprise loue, est propriétaire ou utilise, à son bénéfice, des installations physiques au Québec, soit au moins un espace dédié exclusivement à son travail, un administrateur-officier-actionnaire unique de sa propre entreprise peut prendre une protection personnelle à la CNESST pour le travail effectué au Québec. Si son entreprise n'utilise pas d'installations physiques au Québec, cet administrateur ne peut prendre de protection personnelle.

Précisions sur l'application de l'article 8 de la LATMP (L.R.Q. c., A-3.001)

Situation 8 :

Un travailleur québécois, affecté dans un pays étranger par son employeur, a entreposé ses meubles dans sa chambre chez ses parents domiciliés au Québec.

Est-ce suffisant pour conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec durant son affectation ?

Lorsqu'il n'y aura rien pour contrebalancer l'effet de l'entreposage⁷, il semble, dans le cas qui nous occupe, que cet entreposage de meubles dans la maison des parents suffirait pour que l'on estime que le travailleur a conservé son domicile au Québec. Cela dépendra des circonstances. Il faudra cependant se contenter de l'affirmation du travailleur et de ses parents dans la preuve du fait de l'entreposage dans la maison familiale.

⁷ Un mariage avec une personne de la nationalité du pays étranger où il travaille, ou l'achat d'une résidence dans le pays étranger pourrait ainsi contrebalancer l'effet de l'entreposage. Et même à cela, ce serait une affaire de circonstances.

Doit-on demander une preuve d'entreposage pour conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec ?

Il n'est pas indispensable de demander cette preuve, cependant une preuve de frais d'entreposage dans un entrepôt commercial au Québec permettrait de conclure que le travailleur demeure domicilié au Québec durant son affectation à l'étranger si rien ne vient contrebalancer cet élément.

Situation 9 :

Dans la formation, on mentionne que pour considérer qu'un travailleur demeure domicilié au Québec on doit tenir compte d'un cumul de circonstances (habitation secondaire, propriété de terrain, compte bancaire au Québec, adresse de correspondance au Québec, etc.).

Si un travailleur possède un compte bancaire au Québec ainsi qu'une adresse de correspondance au Québec, est-ce suffisant pour conclure qu'il demeure domicilié au Québec ?

Lorsqu'il n'y aura rien pour contrebalancer l'effet du compte bancaire au Québec et du maintien de l'adresse de correspondance au Québec, dans le cas qui nous occupe, comme un mariage avec une personne de la nationalité du pays étranger où il travaille ou l'achat d'une résidence dans le pays étranger, les deux circonstances suffiront pour que l'on estime que le travailleur a conservé son domicile. Cela dépendra des circonstances.

Situation 10 :

Une entreprise qui possède un établissement au Québec engage un Américain et le fait travailler au Québec pendant une période de trois mois. Pendant ces trois mois, cet Américain est locataire au Québec. Après ces trois mois, l'entreprise réaffecte ce travailleur au Japon. Il n'a pas la nationalité canadienne et n'est pas un résident permanent au Canada.

Étant donné que cet Américain est locataire au moment de son affectation, sera-t-il couvert par la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) pour une période de cinq ans à compter de sa réaffectation ?

Comme l'employé visé dans votre question n'est ni citoyen canadien ni résident permanent au Canada, nous ne pouvons donc pas conclure qu'il a eu à un moment donné un domicile québécois (notion légale). Le fait d'avoir été locataire au Québec pendant trois mois n'est pas déterminant en ce qui a trait au domicile.

Est-ce que les termes « résidence » et « domicile » sont équivalents ?

Non, il peut en effet y avoir une différence entre la résidence et le domicile d'une personne. Une personne peut, par exemple, résider de façon temporaire dans une habitation qui est sa résidence (telle que son chalet) alors que ses intérêts la rattachent à un autre endroit (qui est son domicile). La législation ([article 8 de la LATMP](#) L.R.Q. c., A-3.001) ne demande pas que le travailleur soit résident du Québec au moment de son départ, quoiqu'il le sera dans les faits presque toujours. Cet article demande que le travailleur ait son domicile (notion légale) au Québec au moment du départ.

Les termes *domicile* et *résidence* ont ici le sens que leur donne le Code civil.

Situation 11 :

Lorsqu'un employeur du Québec fait exécuter du travail à l'extérieur du Québec, le deuxième alinéa de l'[article 8 de la LATMP](#) (L.R.Q. c., A-3.001) mentionne que la protection existe, le cas échéant, pour cinq ans si le travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors Québec et si son employeur a un établissement au Québec.

Comment déterminer le cinq ans?

Si le travailleur est rapatrié quelques jours au Québec et est réaffecté de nouveau à l'étranger ?

Le travailleur qui est resté domicilié au Québec demeure couvert indéfiniment par la CNESST. Son retour et sa réaffectation n'ont donc aucun effet sur sa couverture.

Pour les travailleurs affectés à l'extérieur, qui n'ont plus leur domicile au Québec et qui l'avaient lors de leur affectation à l'étranger, la période de cinq ans débute le jour de leur départ et continue à courir tant que ces travailleurs restent non domiciliés au Québec.

Pour les travailleurs qui redeviennent domiciliés au Québec, la protection est de durée indéfinie. Cependant, s'ils cessent de nouveau d'être domiciliés au Québec, la période de cinq ans commence à courir à compter du départ qui suit la nouvelle assignation le cas échéant. S'il n'y a pas de nouvelle assignation, si ces travailleurs cessent de nouveau d'être domiciliés au Québec, la période de cinq ans court de nouveau à compter de la date du premier départ.

N'oublions pas, en ce qui concerne les primes, que le fait qu'un travailleur soit couvert à l'extérieur par la CNESST ne signifie pas nécessairement que

son employeur va payer des cotisations pour lui à la CNESST vu l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*. Le salaire des travailleurs qui œuvrent à l'extérieur du Québec est souvent assurable dans la province canadienne où ils travaillent par la Commission des accidents du travail de cette province. L'employeur devra donc vérifier auprès de la Commission des accidents du travail de la province canadienne où œuvre le travailleur pour voir s'il doit y cotiser pour ce travailleur.

Quant aux pays avec lesquels nous avons une entente, sauf l'Italie⁸, il faut que le travailleur d'origine québécoise ait un certificat d'assujettissement pour que l'employeur évite la double cotisation (cotisation en même temps dans le pays-hôte et au Québec).

Si le travailleur demeure à l'étranger mais travaille pour un employeur différent ?

Le travailleur dont le domicile reste au Québec est couvert indéfiniment par la CNESST si le nouvel employeur a un établissement ouvert au Québec et que le travailleur y est rattaché.

Le travailleur qui n'est plus domicilié au Québec ne sera pas couvert pour le reste de la période de cinq ans s'il change d'employeur et ceci, même si le nouvel employeur a un établissement au Québec et que le travailleur y est rattaché.

Situation 12 :

Dans l'hypothèse où un travailleur est affecté dans un pays étranger alors que les conditions du deuxième alinéa de l'article 8 sont respectées, c'est-à-dire que lors de son affectation le travailleur était domicilié au Québec et son employeur avait un établissement au Québec, à quel moment cessera la protection du travailleur relativement à la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) si l'employeur cesse d'exploiter son établissement au Québec deux ans après l'affectation de son travailleur ?

Si l'employeur cesse d'avoir un établissement au Québec et qu'il n'a pas d'autres établissements au Québec auxquels un travailleur est rattaché, le dossier de l'employeur à la CNESST doit être fermé, car l'employeur n'est plus visé par la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) et la protection CNESST du travailleur cesse à compter de la fermeture du dossier de l'employeur. Théoriquement, s'il y a fermeture rétroactive du dossier, la cessation de la

⁸ L'entente avec l'Italie n'empêche pas la double cotisation; elle ne permet donc pas l'émission d'un certificat d'assujettissement.

protection a lieu à la prise d'effet de la fermeture, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur cesse d'être assujetti à la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001).

Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes hors Québec

Situation 13 :

Concernant le « Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et des étudiants et des participants à la coopération ».

Peut-on avoir un exemple de l'application de ce protocole à un étudiant québécois ?

Notons en premier lieu que le protocole dans notre cas signifie un texte qui contient un accord entre deux parties sur le plan international. Ce protocole est séparé physiquement de la grande entente Québec-France (signée en 1979 et amendée en 1998). Nous ne parlerons ici que de ce qui concerne la CNESST.

Un Québécois qui étudie sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement français de niveau supérieur et fait un stage, relié à ses études, à l'extérieur du territoire français est couvert par le (ou plutôt un) régime français de sécurité sociale. Il ne sera pas couvert par la CNESST. Il faudra cependant que ce soit un stage obligatoire non rémunéré (soit où l'étudiant reçoit au plus 1 000 \$ canadiens mensuellement en tout ou 610 € par mois en allocation de séjour).

Peut-on avoir un exemple de l'application de ce protocole à un étudiant français ?

Un Français qui étudie sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement universitaire ou collégial québécois et fait son stage à l'extérieur du territoire québécois est couvert par la CNESST, alors que cela ne serait pas le cas sans le Protocole ([article 8.1 de la LATMP](#)(L.R.Q., c. A-3.001)). Il faudra cependant que ce soit un stage obligatoire non rémunéré.

Situation 14

Quelles sont les règles habituelles applicables aux étudiants/stagiaires français non rémunérés qui œuvrent au Québec et aux étudiants/stagiaires québécois non rémunérés qui font leur stage en France (tant en vertu du Protocole qu'en dehors du Protocole) ?

Un étudiant/stagiaire français qui travaille au Québec et à l'extérieur du Québec lors d'un stage non rémunéré et **obligatoire** dans le cadre d'un **programme d'enseignement québécois** de niveau **universitaire ou collégial** est couvert par la CNESST (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001 et Protocole) (l'« extérieur du Québec » comprend aussi la France).

Un étudiant/stagiaire français ne sera couvert par la CNESST qu'au Québec s'il effectue un stage **non obligatoire** dans le cadre d'un **programme d'enseignement québécois** ou si ce programme d'enseignement **n'est pas de niveau universitaire ou collégial** (comme certains programmes professionnels courts) (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001).

Un étudiant/stagiaire québécois qui travaille en France lors d'un stage non rémunéré dans le cadre d'un **programme d'enseignement québécois** est couvert par la CNESST (articles [7](#), [8](#) et [10](#) de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001).

Un étudiant/stagiaire québécois qui travaille en France lors d'un stage **obligatoire non rémunéré** dans le cadre d'un **programme d'enseignement français de niveau supérieur** est couvert par un régime de sécurité sociale français, qu'il travaille en France ou à l'extérieur du territoire français (ceci comprend aussi le Québec).

Notez que si un de ces stages non rémunérés est relié à l'Office franco-québécois pour la jeunesse ou à l'Association France-Québec, et dans les cas douteux, il est préférable de faire un recours à l'expertise ou d'effectuer une vérification auprès du Secrétariat général.

Soulignons ici qu'un étudiant/stagiaire français qui vient faire un stage non rémunéré au Québec dans le cadre d'un **programme d'enseignement français** sera couvert avec certitude par un régime de sécurité sociale français s'il détient un certificat valide émis par une caisse française d'assurance maladie (qui peut être une caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou la Caisse des français de l'étranger (CFE)) ou une autre caisse (Formulaire SE-401-Q-104). S'il ne détient pas un tel certificat, et qu'il est impossible de l'obtenir, il est toujours loisible à son employeur de le couvrir en tant que bénévole ([article 13 de la LATMP L.R.Q. c., A-3.001](#)).

Situation 15

Dans le secteur de la pêche, comment doit-on déterminer si un travailleur est, pour un même emploi, protégé à la fois par le régime québécois d'indemnisation et par un autre régime canadien ?

Un bateau est un lieu de travail situé au Québec lorsqu'il est dans les eaux situées à l'intérieur des limites territoriales du Québec. Ce n'est pas un établissement. Lorsque le bateau est à l'extérieur du Québec, il constitue un lieu de travail hors Québec.

Donc, les travailleurs québécois et non-québécois rattachés à un établissement du Québec (qui ne peut pas être le bateau) sont couverts par la CNESST lorsque le bateau est au Québec (à quai et dans les eaux territoriales du Québec). Les non-Québécois sont peut-être également couverts par un autre régime lorsque le bateau est au Québec.

Lorsque le bateau est à l'extérieur du Québec, les Québécois restent couverts par la CNESST. Ils sont peut-être aussi couverts par une autre Commission des accidents du travail. Dans la pratique, il faudra donc demander si l'employeur a cotisé à une autre Commission des accidents du travail provinciale canadienne pour ces travailleurs québécois. Le cas échéant, la portion de salaire annuel déclarée à cette autre Commission des accidents du travail sera donc soustraite à la ligne 6 de la *Déclaration des salaires* de la CNESST.

Soulignons ici que les non-Québécois sont peut-être aussi couverts par une autre Commission des accidents du travail lorsqu'ils travaillent à l'extérieur du Québec, mais qu'ils ne sont plus couverts par la CNESST.

Situation 16

Chaque employeur dont les activités sont classées dans plus d'une unité doit, à compter de 2004, constituer un document présentant le calcul du salaire annuel assurable versé à chacun de ses travailleurs. Ce document doit indiquer la répartition de ce salaire entre les unités de classification qui correspondent aux activités auxquelles chacun des travailleurs a participé pendant l'année. Dans ce contexte :

Les employeurs ont-ils toujours le choix d'utiliser la formule de calcul du salaire assurable qui englobe l'ensemble des travailleurs visés par l'entente ?

Oui pour le moment et dans le but de respecter nos engagements nous continuerons à offrir aux employeurs le choix pour les raisons suivantes.

Dans de nombreux cas, en effet, l'employeur ne saura pas quel pourcentage du travail un travailleur interprovincial spécifique a effectué en dehors du Québec, c'est-à-dire le pourcentage qui est couvert aussi par une autre Commission des accidents du travail. L'employeur pourra donc répartir les salaires de ses travailleurs interprovinciaux individuellement en fonction des pourcentages globalement applicables aux travailleurs interprovinciaux de son entreprise, en inscrivant dans les colonnes 5 et 6 (Autres montants à exclure et excédent) (voir le dépliant Documents à constituer en vue de la répartition des salaires annuels assurables) les montants à exclure en fonction de ces pourcentages. Le salaire résiduel établi en fonction du pourcentage restant assurable par le Québec sera indiqué aux colonnes 8 (voir le dépliant) et réparti en vertu des différentes activités exercées par le travailleur.

Aux colonnes 8, si une seule activité correspondant à une unité (ou les activités correspondant à seulement une partie des unités applicables à l'employeur) est partiellement ou entièrement extra provinciale, on peut appliquer le pourcentage à cette ou ces activité(s).

Pour des motifs d'équité entre concurrents, la CNESST permet aux employeurs qui peuvent répartir exactement le salaire de chacun de leurs travailleurs entre activités hors Québec couvertes par une autre CAT et les activités intra Québec, d'appliquer la méthode de calcul de pourcentage de son choix.

Questions d'ordre général

Situation 17

Étant donné que la réparation exige des travailleurs étrangers qu'ils détiennent un permis de travail, est-ce que l'intervenant en financement devrait s'informer de la détention d'un tel permis lorsqu'il traite un dossier hors Québec ?

Nous présumerons que les employeurs respectent la loi et que leurs employés qui doivent être munis d'un permis de travail en ont un. Par ailleurs, il ne faut pas s'attendre qu'un employeur admette utiliser illégalement les services de travailleurs qui ne disposent pas d'un permis de travail.

Situation 18

Lorsque nous sommes en présence d'une entité légale hors du Québec qui emploie des Québécois qui travaillent au Québec et que ces derniers utilisent des installations au Québec au bénéfice de l'employeur, de quelle manière sera déterminée la région d'appartenance du dossier ?

La règle générale est la suivante :

Situation	Région responsable
Un établissement	la région où est situé l'établissement
Plus d'un établissement et une région	la région où sont situés les établissements
Plus d'un établissement et plus de deux régions	la région de Montréal qui s'occupe du secteur d'activité économique de l'employeur
Plus d'un établissement et deux régions	la région du premier établissement
Plus d'un établissement et deux régions avec ouverture la même journée	la région où la nature des activités est susceptible de générer le plus d'interventions pour la prévention inspection
	la région ayant une masse salariale plus importante lorsque les activités sont similaires entre les établissements

Cependant, dans les cas où les installations physiques servant au bénéfice de l'employeur se trouvent dans les résidences des employés, on n'inscrira comme établissement qu'une seule résidence où se trouveront des installations suffisantes servant à la production ou à la distribution de biens ou de services. Il faudra que l'employeur loue, soit propriétaire ou au moins qu'un espace soit dédié exclusivement au travail pour l'employeur. La région responsable de l'entreprise sera celle à laquelle correspond la résidence choisie.

Annexe références légales

Article 2 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

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

«accident du travail»;

«**accident du travail**»: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

«bénéficiaire»;

«**bénéficiaire**»: une personne qui a droit à une prestation en vertu de la présente loi;

«camelot»;

«**camelot**»: une personne physique qui, moyennant rémunération, effectue la livraison à domicile d'un quotidien ou d'un hebdomadaire;

«chantier de construction»;

«**chantier de construction**»: un chantier de construction au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1);

«Commission»;

«**Commission**»: la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la Loi sur la santé et la sécurité du travail;

«conjoint»;

«**conjoint**»: la personne qui, à la date du décès du travailleur:

1° est liée par un mariage ou une union civile au travailleur et cohabite avec lui; ou

2° vit maritalement avec le travailleur, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe, et:

a) réside avec lui depuis au moins trois ans ou depuis un an si un enfant est né ou à naître de leur union; et

b) est publiquement représentée comme son conjoint;

«consolidation»;

«**consolidation**»: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible;

«dirigeant»;

«**dirigeant**»: un membre du conseil d'administration d'une personne morale qui exerce également les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier de cette personne morale;

«domestique»;

«**domestique**»: une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier:

1° d'effectuer des travaux ménagers; ou

2° alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée;

«emploi convenable»;

«**emploi convenable**»: un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion;

«emploi équivalent»;

«**emploi équivalent**»: un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

«employeur»;

«**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;

«établissement»;

«**établissement**»: un établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail;

«Fonds»;

«**Fonds**»: le Fonds de la santé et de la sécurité du travail constitué à l'article 136.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail;

«lésion professionnelle»;

«**lésion professionnelle**»: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

«maladie professionnelle»;

«**maladie professionnelle**»: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

«personne à charge»;

«**personne à charge**»: une personne qui a droit à une indemnité en vertu de la sous-section 2 de la section III du chapitre III;

«prestation»;

«**prestation**»: une indemnité versée en argent, une assistance financière ou un service fourni en vertu de la présente loi;

«professionnel de la santé»;

«**professionnel de la santé**»: un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29);

«ressource de type familial»;

«**ressource de type familial**»: une ressource de type familial à laquelle s'applique la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (chapitre R-24.0.2);

«ressource intermédiaire»;

«**ressource intermédiaire**»: une ressource intermédiaire à laquelle s'applique la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant;

«travailleur»;

«**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 domestique;

2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier;

3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

4° du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;

5° de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire;

«travailleur autonome».

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

1985, c. 6, a. 2; 1997, c. 27, a. 1; 1999, c. 14, a. 2; 1999, c. 40, a. 4; 1999, c. 89, a. 53; 2002, c. 6, a. 76; 2002, c. 76, a. 27; 2006, c. 53, a. 1; 2009, c. 24, a. 72.

Article 7 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

7. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

1985, c. 6, a. 7; 1996, c. 70, a. 1.

Article 8 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

8. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors

du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée, il est domicilié au Québec et son employeur a un établissement au Québec.

Conditions d'application.

Cependant, si le travailleur n'est pas domicilié au Québec, la présente loi s'applique si ce travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors du Québec, la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec.

1985, c. 6, a. 8; 1996, c. 70, a. 2.

Article 8.1 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

8.1. Une entente conclue en vertu du premier alinéa de l'article 170 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) peut prévoir des exceptions aux articles 7 et 8, aux conditions et dans la mesure qu'elle détermine.

1996, c. 70, a. 3.

Article 10 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

10. Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire, de ce centre ou de cette commission, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré **d'observation ou de travail** dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement.

1985, c. 6, a. 10; 1992, c. 68, a. 157; 2001, c. 44, a. 24.

Article 13 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

Travailleur bénévole.

13. Est considérée un travailleur, la personne qui effectue bénévolement un travail aux fins d'un établissement si son travail est fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services et si cette dernière transmet à la Commission une déclaration sur:

1° la nature des activités exercées dans l'établissement;

2° la nature du travail effectué bénévolement;

3° le nombre de personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de l'établissement ou qui sont susceptibles de le faire dans l'année civile en cours;

4° la durée moyenne du travail effectué bénévolement; et

5° la période, pendant l'année civile en cours, pour laquelle la protection accordée par la présente loi est demandée.

Application de la loi.

La présente loi, à l'exception du droit au retour au travail, s'applique aux personnes qui effectuent bénévolement un travail aux fins de cet établissement pour la période indiquée dans cette déclaration.

1985, c. 6, a. 13.

Article 281 de la Loi sur les accidents et maladies professionnelles (LATMP L.R.Q., c. A-3.001);

281. La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour l'application de la présente loi.

1985, c. 6, a. 281; 1986, c. 58, a. 112.

Article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1)

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

...

«**établissement**»: l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation;