

Numéro : 299

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

Mars 2022

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.....	8
Annexe 1	9
Précisions sur la notion d'établissement	9
Situation 1 :	9
Situation 2 :	9
Situation 3 :	10
Situation 4 :	10
Situation 5 :	11
Situation 6 :	12
Situation 7 :	12
Situation 8 :	13
Précisions sur l'application de l'article 8 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)	14
Situation 9 :	14
Situation 10 :	15
Situation 11 :	15
Situation 12 :	16
Situation 13 :	17
Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes internationales.....	18
Situation 14 :	18
Situation 15 :	18
Situation 16 :	19
Situation 17 :	20
Question d'ordre général	21
Situation 18 :	21
Annexe 2 — Références légales.....	22
Article 2 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	22
Modifications en vigueur au 6 avril 2022, article 2 de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) :....	25
Article 7 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	26

Article 8 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	26
Article 8.1 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	27
Article 10 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	27
Article 13 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	27
Article 281 de la <i>Loi sur les accidents et maladies professionnelles</i> (LATMP RLRQ, c. A-3.001) ;	28
Article 1 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (L.R.Q. c. S -2.1).....	28

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* \(LATMP RLRQ, c. A-3.001\) ;](#)

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

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

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

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

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

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

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

[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](#), [7](#), [8](#) et [281](#) de la LATMP (RLRQ, 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 remplies 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 (RLRQ, 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 l'obligation de cotiser pour le travail effectué à l'extérieur du Québec, il faut que :

- d) les trois conditions précédentes (a, b et c) soient remplies ;
- e) 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 (note d'orientation 296).

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.

Lorsqu'une personne nous questionne sur ses obligations d'enregistrement, il faut vérifier s'il existe des installations réelles au Québec organisées sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées et 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 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

Nous considérons que le travail est effectué aux fins de l'établissement du Québec lorsqu'au moins un travailleur y effectue des tâches ou les tâches effectuées par au moins un travailleur, sont en lien avec la mission ou la vocation de cet établissement.

À titre d'exemple, la résidence dans laquelle le propriétaire exploite son entreprise sera considérée comme étant un établissement dès qu'un travailleur sera embauché, et ce, même si aucun travailleur ne s'y présente. En effet, puisque l'administration et la gestion de l'entreprise

s'y déroulent, la CNESST considère que les tâches du travailleur sont faites aux fins de cet établissement.

Autre exemple, un pharmacien opérant ses activités professionnelles par l'entremise d'une personne morale ou d'une société de personne peut embaucher et rémunérer un travailleur domestique pour ses besoins personnels. Cette personne sera alors considérée comme un travailleur de la personne morale ou de la société de personne si son contrat de travail est conclu avec celle-ci. Par ailleurs, le pharmacien peut également s'inscrire à la CNESST en tant que particulier qui emploie un travailleur domestique (en son nom personnel) si le travailleur domestique répond aux critères de couverture automatique ou s'il désire lui offrir une protection facultative.

Lorsque les trois conditions précédentes sont remplies ([a](#), [b](#) et [c](#)), nous pouvons conclure que nous sommes en présence d'un employeur 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 dont le travail est effectué aux fins de 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 ou territoire au Canada, et dont tous les travailleurs résident dans cette même province ou ce territoire.

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

Cas particulier

La CNESST considère que la personne morale est un employeur au sens de la LATMP lorsqu'elle offre, par l'entremise de ses travailleurs, des biens ou des services à ses actionnaires ou à ses dirigeants dans le cadre de leur sphère privée. Il en est de même pour une société de personnes et ses associés.

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 » pour les points [a](#), [b](#) et [c](#) sont également nécessaires.

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 entretient 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. Par ailleurs, la couverture et la cotisation cessent si l'employeur ne conserve pas d'établissement au Québec.

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

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 œuvrent de leur domicile. L'entreprise demande si elle doit s'inscrire à la CNESST.

Que doit faire l'intervenant ?

Une entreprise a un **établissement** au Québec si elle est propriétaire, loue ou utilise à son bénéfice des installations au Québec en vue de produire un bien ou un service. Dans le cas présent, il faut vérifier si l'entreprise possède, loue ou utilise un lieu de travail ou une installation autre que le lieu de résidence de ses travailleurs. Il pourrait s'agir à titre d'exemple, d'un espace dédié à ses travailleurs chez un de ses clients. En effet, la résidence des travailleurs, même si l'on y retrouve un espace dédié pour la production ou la distribution de biens ou de services, ne peut constituer un établissement, car l'employeur n'a pas autorité sur ce lieu, tel que précisé à la définition d'« établissement » de la LSST.

Si tel n'est pas le cas, l'Unité de l'expertise en financement peut être consultée.

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, vente de produits cosmétiques, etc.).

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 n'a pas d'établissement au Québec, mais pourra se voir reconnaître comme établissement une partie de l'établissement de son client si des installations sont la propriété, sont

louées ou utilisées à son bénéfice¹ 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 personnel, on peut voir dans cet espace l'établissement de l'entreprise de location de personnel².

Situation 3 :

Une compagnie française de vente de vêtements et d'articles pour bébés s'est installée au Québec. Elle fait de la vente en gros pour les détaillants, ne possède pas de point de vente ni d'entrepôt et ne tient pas d'inventaire au Québec. L'expédition de la marchandise se fait à partir de l'Ontario où la compagnie tient un inventaire. L'adresse légale est au Québec, mais c'est le bureau du comptable.

Par ailleurs, la travailleuse au Québec, représentante commerciale, qui fait du démarchage de clients et de la vente, a un abonnement mensuel dans un espace de travail collaboratif où on met à sa disposition un bureau privé.

Peut-on considérer l'espace de travail collaboratif comme un établissement ?

L'entreprise est constituée en vertu de la *General Corporation Law of Delaware*, l'adresse du siège social est située au Québec, et le président est domicilié en France. L'entreprise a embauché une représentante commerciale au Québec, qui effectue son travail à partir d'un espace loué dans les locaux à bureaux partagés (espace de travail collaboratif). C'est de ce lieu que l'entreprise offre ses services de démarchage et de vente en gros.

Il existe donc des installations louées au bénéfice du présumé employeur, dans le but de produire un service, et au moins un travailleur œuvre à cet établissement (espace de travail collaboratif). Conséquemment, nous considérons que l'entreprise est assujettie à la CNESST et doit s'inscrire comme employeur.

Situation 4 :

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

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.

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 un producteur de films puisqu'elle sera utilisée à l'occasion des tournages comme étant un équipement sous l'autorité de l'employeur.

Si un comédien américain se blesse lors du tournage, sera-t-il couvert par la LATMP (RLRQ, 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, il ne sera 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 dirigeant 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 pourvu qu'il (ou plutôt que sa compagnie) loue, est propriétaire ou utilise à son bénéfice des installations physiques au Québec à ses fins professionnelles.

Situation 5 :

Un employeur dont l'adresse légale est en Ontario utilise aussi un centre administratif et d'appel situé au Québec. De cet endroit, il a des travailleurs (interprètes) dont le domicile est au Québec ou en Ontario qui exécutent des contrats directement au centre administratif, ou encore chez des clients au Québec et en Ontario.

Pouvons-nous conclure que les activités de ces travailleurs sont aux fins de l'établissement situé au Québec ?

Nous pouvons conclure que les activités de ces interprètes sont aux fins de l'établissement du Québec, et que l'employeur doit déclarer à la CNESST les salaires versés à ces travailleurs pour le travail effectué au Québec.

Les travailleurs domiciliés en Ontario sont-ils couverts par la LATMP ?

Les travailleurs ontariens qui exécutent des contrats au Québec sont assujettis à la LATMP, toutefois, ils ne sont pas couverts par notre régime lorsqu'ils exécutent des contrats en Ontario.

Situation 6 :

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 discorde entre les résidents.

Situation 7 :

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.

Exception prévue à la définition d' « établissement » : 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 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 8 :

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 (RLRQ, 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 services³, soit au moins un espace dédié exclusivement au travail pour cette entreprise⁴.

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 qu'il s'agit d'un travailleur. La protection personnelle ne pourra donc pas 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.

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 qui lui est assigné dans l'usine où il effectue une réparation) ne peut pas prendre une protection personnelle à la CNESST. Il lui faudra recourir à une assurance privée s'il veut se protéger (à moins qu'il remplisse

³ Voir la réponse aux situations 1 et 2.

⁴ Il pourra s'agir d'un espace loué à l'entreprise A ou simplement mis à la disposition de celle-ci.

les conditions pour prendre une protection facultative auprès de la Commission des accidents du travail 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 pas prendre une protection personnelle.

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

Situation 9 :

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'entreposage⁵, 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.

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.

⁵ 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 malgré cela, ce serait une affaire de circonstances.

Situation 10 :

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 11 :

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 (non domicilié au Québec).

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

Puisque le travailleur visé dans l'exemple 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](#) RLRQ, c. A-3.001) ne demande pas que le travailleur soit résident du Québec au moment de son départ, quoique dans les faits, il le sera 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 du Québec.

Situation 12 :

Lorsqu'un employeur du Québec fait exécuter du travail à l'extérieur du Québec, le deuxième alinéa de l'[article 8 de la LATMP](#) (RLRQ, 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 les « cinq ans » ?

Si le travailleur est rapatrié quelques jours au Québec et est réaffecté 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, et que 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'Italie⁶, 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.

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.

Situation 13 :

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 (RLRQ, 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, le dossier de l'employeur à la CNESST doit être fermé, car l'employeur n'est plus visé par la LATMP (RLRQ, 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 protection a lieu à la prise d'effet de la fermeture, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur cesse d'être assujéti à la LATMP (RLRQ, c. A -3.001).

⁶ L'entente avec l'Italie n'empêche pas la double cotisation ; elle ne permet donc pas l'émission d'un certificat d'assujettissement.

Précisions sur l'application de l'entente interprovinciale et des ententes internationales

Situation 14 :

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 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](#) RLRQ, c. A - 3.001). Il faudra cependant que ce soit un stage obligatoire non rémunéré.

Situation 15 :

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

RLRQ, 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 RLRQ, 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 RLRQ, 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 au Réseau Québec-France, 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 RLRQ, c. A-3.001](#)).

Situation 16 :

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 à l'emploi d'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 travailleurs 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 (CAT). Dans la pratique, il faudra donc demander si l'employeur a cotisé à une autre CAT au Canada pour ces travailleurs québécois. Le cas échéant, la portion de salaire annuel déclarée à cette autre CAT sera donc soustraite à la ligne 6 de la *Déclaration des salaires* de la CNESST.

Soulignons ici que les travailleurs non québécois sont peut-être aussi couverts par une autre CAT lorsqu'ils travaillent à l'extérieur du Québec, mais qu'ils ne sont plus couverts par la CNESST.

Situation 17 :

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 (CAT). 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 6 et 7 (Autres montants à exclure et Excédent) (voir la publication *Documents à constituer pour appuyer 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 à la colonne 9 (voir la publication) et réparti en vertu des différentes activités exercées par le travailleur.

À la colonne 9, 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 extraprovinciale, on peut appliquer le pourcentage à cette activité ou à ces activités.

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

Question d'ordre général

Situation 18 :

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 à ce qu'un employeur admette utiliser illégalement les services de travailleurs qui ne disposent pas d'un permis de travail.

Annexe 2 — Références légales

Article 2 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, 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) ainsi que tout autre professionnel au sens du *Code des professions* (chapitre C-26) et déterminé par règlement de la Commission ;

« 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.

Modifications en vigueur au 6 avril 2022, article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, c. A-3.001) :

1° remplacement de la définition de « **dirigeant** » par la suivante :

« **dirigeant** » : un membre du conseil d'administration d'une personne morale ou une personne qui assume ces pouvoirs, si tous les pouvoirs ont été retirés au conseil d'administration par une convention unanime des membres, qui exerce également une fonction de contrôle et de direction de cette personne morale; »;

2° suppression de la définition de « **domestique** »;

3° dans la définition de « **emploi convenable** » :

a) insertion, après « approprié qui », de « , en tenant compte des tâches essentielles et caractéristiques de ce type d'emploi, »;

b) insertion, après « physique », de « ou psychique »;

4°insertion, de la définition de « **travailleur domestique** » :

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

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

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

5° remplacement, dans la définition de « **travailleur** », des paragraphes 1° et 2° par le suivant :

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

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; 2015, c. 15, a. 111; 2020, c. 6, a. 10.

Article 7 de la *Loi sur les accidents et maladies professionnelles* (LATMP RLRQ, 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 RLRQ, 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 RLRQ, 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 RLRQ, 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 RLRQ, 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 RLRQ, 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 ;