

## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### COTISATION CSST : DES MODIFICATIONS BÉNÉFIQUES APPORTÉES À LA LOI

**P**  
1

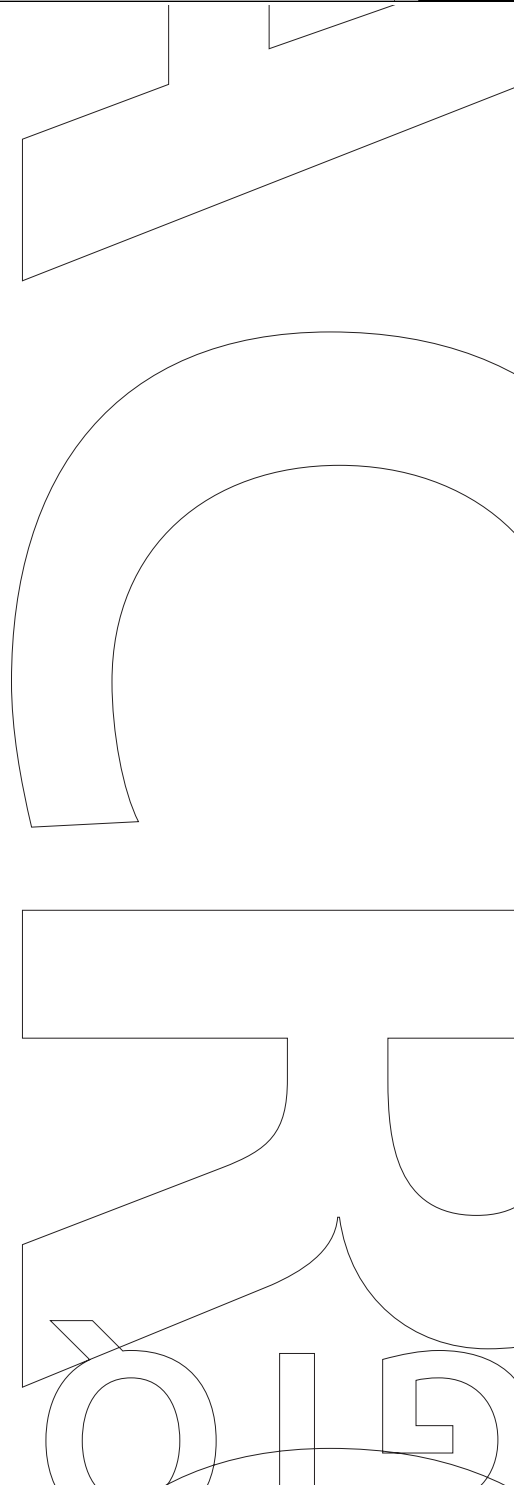
Le 13 décembre dernier, l'Assemblée nationale adoptait le projet de loi 40 qui modifie la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ce projet de loi vise essentiellement à moderniser certains aspects du volet financement (cotisation) du régime québécois de santé et sécurité du travail, à répondre à plusieurs demandes des employeurs et à accorder à la CSST le pouvoir réglementaire requis à la mise en place de ces changements.

Plusieurs de ces modifications sont attendues depuis longtemps par les employeurs et sont conformes aux consultations de la CSST.

Les principales modifications apportées par ce projet de loi touchent les aspects suivants de la cotisation versée par les employeurs à la CSST :

- La protection personnelle des membres du conseil d'administration d'une personne morale;
- La cotisation basée sur les salaires versés (déclarations mensuelles des salaires);
- L'attestation d'employeur en règle;
- La responsabilité des administrateurs à l'égard de la cotisation impayée à la CSST.

Pour plus d'informations, chacun de ces aspects fait l'objet d'un article dans les pages qui suivent de ce présent document. ■



## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### PROTECTION PERSONNELLE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UNE PERSONNE MORALE

P  
2

Les modifications apportées à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la Loi) par le projet de loi 40 adopté le 13 décembre dernier amènent, notamment, des changements à la protection personnelle des membres du conseil d'administration d'une personne morale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Les personnes visées par ces changements sont les suivantes : les dirigeants de l'entreprise, les personnes qui sont seulement membres du conseil d'administration et les travailleurs de l'entreprise qui sont également membres du conseil d'administration.

Ces changements consistent essentiellement à offrir la protection personnelle facultative aux dirigeants et aux personnes qui sont seulement membres du conseil d'administration et à interdire aux travailleurs de l'entreprise qui sont également membres du conseil d'administration.

Ces changements visent à respecter la liberté de choix des dirigeants et des personnes qui sont seulement membres du conseil d'administration et à éliminer deux pratiques de concurrence déloyale utilisées par certains employeurs depuis la fin des années 1980 :

- Le déguisement de travailleurs en administrateurs pour ne pas payer de cotisation à la CSST;
- Des dirigeants qui ne paient pas de protection personnelle à la CSST et qui sont indemnisés en cas d'accident du travail, puisqu'ils répondent à la défini-

tion de travailleur au moment de leur accident de travail.

#### Le dirigeant

Le dirigeant est désormais exclu de la définition de travailleur et est défini comme étant « *un membre du conseil d'administration d'une personne morale qui exerce également la fonction de président, de vice-président, de secrétaire ou de trésorier de cette personne morale* ».

Le dirigeant d'une entreprise doit être inscrit au *Registre des entreprises du Québec* à titre de membre du conseil d'administration et à titre de président, vice-président, secrétaire ou trésorier de cette entreprise. L'employeur doit s'assurer que les données qui figurent dans le registre au sujet de son entreprise sont à jour.

Pour être indemnisé par la Loi, le dirigeant doit souscrire une protection personnelle à la CSST selon les modalités fixées au guide de déclaration des salaires de la CSST. Il est alors protégé pour l'ensemble des activités qu'il exerce pour la personne morale. Cette protection est facultative pour le dirigeant. S'il choisit de souscrire à une telle protection, il est couvert par la Loi, sinon il n'est pas couvert.

#### Personne qui est seulement membre du conseil d'administration

La personne qui est seulement membre du conseil d'administration peut également souscrire une protection personnelle selon les modalités fixées au guide de déclaration des salaires de la CSST. Il est alors protégé seulement dans l'exercice de ses fonctions de membre du conseil

d'administration. Cette protection est également facultative pour cette personne. Si elle choisit de souscrire à une telle protection, elle est couverte par la Loi. Sinon, elle n'est pas couverte.

Elle doit être inscrite au *Registre des entreprises du Québec* à titre de membre du conseil d'administration. L'employeur doit s'assurer que les données qui figurent dans le registre au sujet de son entreprise sont à jour.

#### Travailleur d'une personne morale qui est membre du conseil d'administration

Le travailleur d'une personne morale qui est membre du conseil d'administration et qui n'exerce pas les fonctions de président, vice-président, secrétaire ou trésorier de cette personne morale n'a pas à souscrire une protection personnelle pour être couvert par la Loi lorsqu'il exerce ses fonctions de membre du conseil d'administration. Il est couvert par la Loi pour l'ensemble des fonctions qu'il exerce pour la personne morale. En tant que travailleur, sa rémunération est incluse dans la masse salariale assurable de l'employeur et celui-ci est cotisé en conséquence. ■

## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### COTISATION BASÉE SUR LES SALAIRES VERSÉS (DÉCLARATIONS MENSUELLES DES SALAIRES)

**P**  
**3**

Depuis plusieurs années, les employeurs demandent à la CSST de remplacer le mode de perception actuel de la cotisation basée sur les salaires estimés en début d'année par un nouveau mode de perception qui serait basé sur les salaires réels d'une période similaire aux remises des déductions à la source du MRQ ou aux rapports mensuels de la CCQ.

Bonne nouvelle! Les modifications apportées par le projet de loi 40 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la Loi) permettront à la CSST d'offrir aux employeurs un nouveau mode de perception de la cotisation calquée sur les remises du MRQ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Essentiellement, le projet de loi 40 remplace certains articles de la Loi et accorde à la CSST le pouvoir d'établir par règlements ce nouveau mode de perception de la cotisation. Les règlements à venir seront en lien avec le projet qui nous a été présenté par la CSST au cours des dernières années et qui a fait l'objet de consultations auprès des membres de l'ACRGTQ.

Il s'agit d'un projet très attendu de la part des employeurs. Il éliminera les irritants majeurs du système actuel : la difficulté d'estimer les salaires en début d'année, le paiement de la cotisation en début d'année qui ne coïncide pas avec les entrées de fonds et qui affecte le fonds de roulement de l'entreprise et le paiement d'intérêts perçus comme une pénalité pour l'échelonnement des versements de la cotisation, et l'écart de cotisation en fin d'année.

À titre de rappel, le projet de la CSST prévoit remplacer la déclaration annuelle des salaires basée sur un estimé des salaires assurables de l'année à venir par des remises périodiques basées sur les salaires réels selon la même fréquence que les remises des retenues à la source versées au MRQ. Les fréquences au MRQ sont annuelles, trimestrielles, mensuelles, bimensuelles et hebdomadaires. L'employeur assujéti à la fréquence bimensuelle ou hebdomadaire pourra opter pour la fréquence mensuelle.

Les remises seront basées sur un taux de remise unique fixé à l'automne précédant l'année de cotisation et applicable pour toute l'année de cotisation à la totalité des salaires assurables de chaque période.

Le taux de remise unique correspondra au taux personnalisé de l'employeur de l'année de cotisation, s'il n'a qu'une seule unité de classification, ou à une moyenne pondérée de ses taux personnalisés, s'il est classé dans plusieurs unités. La moyenne pondérée des taux personnalisés s'établira à l'aide du taux personnalisé de chacune des unités de l'employeur pondéré par les salaires assurables de chacune de ces unités d'il y a deux ans (par exemple : pour l'année de cotisation 2009, le calcul du taux de remise sera établi à l'aide des taux personnalisés de 2009 pondérés par les salaires assurables de 2007, c'est-à-dire les derniers salaires réels connus).

Les salaires assurables de chaque période correspondront aux salaires bruts moins les excédents des salaires. Afin

d'en simplifier le calcul, ils n'incluront pas la protection personnelle des administrateurs admissibles, les salaires des travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs de l'employeur et autres exceptions.

Le formulaire de remise sera très simple : de format 8 ½" x 11", il comportera une grille de calcul et un bordereau de paiement. La grille de calcul sera conservée chez l'employeur et indiquera seulement deux chiffres : le montant total des salaires assurables de la période calculé par l'employeur et le taux de remise calculé par la CSST. Tandis que le bordereau de paiement sera transmis à la CSST accompagné du chèque et n'indiquera que le montant de cotisation versé à la CSST pour la période couverte par la remise.

Avant le 15 mars de l'année suivante, l'employeur produira une déclaration des salaires versés de l'année précédente dans laquelle il confirmera les salaires assurables de chacune de ses unités. Suite à cette déclaration annuelle des salaires, la CSST ajustera la cotisation payée par l'employeur lors de ses remises au taux personnalisé et salaires assurables de chacune de ses unités. Un ajustement de cotisation sans intérêt lui sera alors remboursé ou facturé.

Enfin, des pénalités et intérêts similaires à ceux du MRQ sont prévus à l'égard de la non-transmission ou du retard dans la transmission des remises et de la déclaration annuelle des salaires et de l'insuffisance des remises périodiques. ■

## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### ATTESTATION D'EMPLOYEUR EN RÈGLE

**P**  
**4**

L'article 316 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la Loi) permet à la CSST d'exiger de l'employeur qui retient les services d'un sous-traitant le paiement de la cotisation due par ce sous-traitant. Pour éviter le paiement de cette cotisation, l'employeur doit obtenir de son sous-traitant une attestation émise par la CSST qui confirme que ce dernier n'a pas de cotisation due. L'employeur qui a payé le montant de cette cotisation à la CSST a droit d'être remboursé par son sous-traitant et il peut retenir le montant dû sur les sommes qu'il lui doit.

La modification apportée à l'article 316 par le projet de loi 40 permettra à l'employeur de s'adresser lui-même à la CSST pour obtenir une confirmation que son sous-traitant n'a pas de cotisation due à la CSST. Actuellement, cette information ne peut être demandée que par le sous-traitant lui-même. Cette modification s'inspire des règles en vigueur dans la grande majorité des provinces canadiennes. Elle veut répondre aux doléances des employeurs qui reprochent à la CSST d'être informés tardivement de la non-conformité de leurs sous-traitants et des montants de cotisations dues lorsqu'ils ne requièrent pas de leurs sous-traitants une attestation de conformité émise par la CSST.

Elle entrera possiblement en vigueur en 2009 afin de permettre à la CSST d'apporter des changements à son système actuel de gestion des attestations de conformité qui sera accessible en ligne par l'employeur et son sous-traitant.

Le 7 décembre dernier, la CSST a présenté aux membres de l'ACRGTQ les

grandes lignes de ce nouveau système en cours de conception. L'accueil des membres fut très favorable. Il informera continuellement l'employeur du statut de conformité de son sous-traitant.

Il s'agit d'un service en ligne que la CSST offrira à l'employeur qui retient les services d'un sous-traitant. L'employeur ne sera pas obligé d'utiliser ce service chaque fois qu'il fera affaire avec un sous-traitant. L'usage de ce service par l'employeur sera donc facultatif et non obligatoire (comme le système actuel). Par exemple, si l'employeur juge que son sous-traitant ne représente que peu ou pas de risque en raison de l'expérience passée, de la confiance ou du faible montant en jeu, il pourra décider de ne pas se prévaloir de ce service.

Le nouveau système proposé est en quelque sorte un processus de conformité en trois étapes qui correspondent au déroulement d'un contrat, soient l'étape de l'acceptation ou signature du contrat, l'étape en cours de contrat et l'étape de fin du contrat.

Nous vous présentons ci-dessous les grandes lignes de ce nouveau système qui peuvent changer d'ici à sa mise au point finale.

#### À l'acceptation ou signature du contrat

Le processus proposé débutera par une déclaration de contrat à la CSST par l'employeur qui donnera des informations de base du contrat : le nom du sous-traitant, la nature du contrat, l'endroit, la valeur, la période de réalisation et le pourcentage de main-d'œuvre.

Suite à cette déclaration de contrat, la CSST transmettra un avis de déclaration de contrat à l'employeur et au sous-traitant pour leur permettre de valider l'information à l'intérieur d'une période allouée. Cette étape de validation sera très importante. Elle permettra aux parties de confirmer à la CSST l'existence et la description du contrat.

Une fois le contrat validé, la CSST transmettra à l'employeur un avis de statut de conformité qui indiquera que son sous-traitant est conforme ou non conforme.

#### En cours de contrat

L'évaluation du statut de conformité du sous-traitant se fera tous les jours par la CSST. À cette étape-ci, le sous-traitant se verra attribuer un type de statut parmi trois : *conforme*, *non conforme* ou *en analyse*. Le statut « *en analyse* » signifiera la détection de situations à risque nécessitant une analyse plus approfondie. Afin de ne pas pénaliser indûment le sous-traitant, l'analyse se fera dans un très court délai. Avant d'attribuer le statut « *non conforme* », la CSST communiquera avec le sous-traitant pour s'entendre sur des mesures de régularisation ou le contraindre à se régulariser à l'intérieur d'un délai. À défaut du sous-traitant de régulariser sa situation, la CSST divulguera à l'employeur le montant de cotisation qui pourrait lui être réclamé après la fin du contrat. Ce montant correspondra au contrat de l'employeur et non au montant total de cotisation due. L'employeur pourra décider de payer à la CSST la cotisation due par son sous-traitant et se faire payer à même les sommes qu'il lui doit. Somme toute, le système proposé amènera en



## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### ATTESTATION D'EMPLOYEUR EN RÈGLE (SUITE)

P  
5

cours de contrat de l'autorégularisation entre les employeurs et les sous-traitants.

L'employeur et le sous-traitant auront accès en tout temps en ligne au statut de conformité du sous-traitant. De plus, un processus d'alerte à la conformité sera mis en place qui informera immédiatement l'employeur et le sous-traitant de tout changement de statut de conformité afin d'éviter les vérifications continues de statut.

Enfin, précisons que l'employeur n'a pas accès au dossier de cotisation de son sous-traitant (régime de cotisation, masses salariales, taux personnalisés, indices de risque, montants de cotisation, etc.).

#### À la fin du contrat

La CSST demandera à l'employeur et au sous-traitant de valider les informations du contrat qui a été réalisé. Si le sous-traitant est conforme, la CSST émettra à l'employeur une attestation de conformité. S'il est non conforme, la CSST n'émettra pas d'attestation de conformité à l'employeur et elle l'informerait de la possibilité d'un transfert de cotisation. Si le sous-traitant redevient conforme avant le transfert de cotisation à l'employeur, la CSST émettra alors une attestation de conformité à l'employeur. Dans l'éventualité de fausses déclarations, l'attestation de conformité deviendra nulle et non avenue.

Le statut de conformité du sous-traitant qui apparaîtra en ligne en cours de contrat ne libèrera pas l'employeur en cours de contrat. L'employeur n'est libéré

qu'en fin de contrat lors de l'émission de l'attestation de conformité de la CSST.

#### Le transfert de cotisation à l'employeur

Le transfert de cotisation à l'employeur prévu à l'article 316 est et demeurera une action de recouvrement de dernier recours, en ce sens que la CSST exerce et exercera plusieurs démarches auprès du sous-traitant en défaut avant de transférer la cotisation due par ce sous-traitant à l'employeur.

#### Les avantages du système proposé

Pour la CSST :

- Possibilité d'intervenir tôt auprès des sous-traitants à risque;
- Augmentation des cotisations des sous-traitants payés par les employeurs, diminution des cotisations payées par l'ensemble des employeurs et diminution des comptes en recouvrement;
- Élimination des attestations de conformité frauduleuses.

Pour l'employeur :

- Disposera de l'information nécessaire pour gérer ses contrats, évaluer son risque financier et effectuer ses paiements;
- Diminuera son risque financier;
- Préservera ses relations avec ses bons clients.

Pour le sous-traitant :

- N'aura plus à demander à la CSST une attestation de conformité;
- Augmentera la rapidité de paiement des employeurs;
- Préservera ses relations avec ses bons fournisseurs;
- Bénéficiera de ce système pour ses propres sous-traitants. ■

## NOUVELLES DU SERVICE DES RELATIONS DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### **RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS À L'ÉGARD DE LA COTISATION IMPAYÉE À LA CSST**

P  
6

Les modifications apportées par le projet de loi 40 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la Loi) amèneront de nouvelles dispositions qui auront pour but de responsabiliser solidairement les administrateurs d'une personne morale qui est un employeur en défaut de payer une cotisation, des intérêts ou des pénalités à la CSST dans les cas suivants :

- Lorsqu'un bref d'exécution à l'égard de l'employeur sera rapporté insatisfait en totalité ou en partie à la suite du dépôt d'un certificat de défaut en vertu de l'article 322 de la Loi;
- Lorsque l'employeur fera l'objet d'une ordonnance de mise en liquidation ou deviendra failli au sens de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Lois révisées du Canada (1985), chapitre B-3) et qu'une réclamation sera produite;
- Lorsque l'employeur entreprendra des procédures de liquidation ou de dissolution, ou qu'il aura fait l'objet d'une dissolution.

Cette responsabilité ne s'appliquera pas dans le cas d'une cotisation impayée par un sous-traitant de l'employeur selon l'article 316 de la Loi.

Ces administrateurs pourront échapper à cette responsabilité s'ils ont agi avec un degré de soin, de diligence et d'habileté raisonnable dans les circonstances ou qui, dans ces mêmes circonstances, n'ont pu avoir connaissance de l'omission de paiements.

Cette responsabilité s'éteindra après l'expiration des deux ans qui suivent la date à laquelle cette personne cessera pour la dernière fois d'être un administrateur de l'employeur.

La responsabilité des administrateurs existe à ce jour notamment pour : les dettes fiscales; les contributions aux régimes d'assurance-emploi, de pension du Canada et des rentes du Québec; les contributions versées en application de la Loi sur les normes du travail, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et la Loi sur la Régie de l'assurance-maladie; le salaire des travailleurs d'une compagnie ou d'une société par actions et le salaire des travailleurs de l'industrie de la construction jusqu'à six mois.

Ces nouvelles dispositions ne sont pas en vigueur actuellement. Elles entreront en vigueur après un avis préalable de la CSST et l'adoption d'un décret par le gouvernement. Selon nos informations, elles entreraient en vigueur possiblement en 2009 en même temps que la mise sur pied du nouveau mode de perception de la cotisation basée sur les salaires versés.

Enfin, lorsque ces dispositions entreront en vigueur, les administrateurs d'une personne morale qui est un employeur devront envisager d'ajouter cette protection à leur assurance responsabilité. Ils auront également intérêt à s'informer auprès de leur entreprise si des sommes sont dues à la CSST. ■