

Numéro : **295**

Orientations sur la détermination des salaires et des versements estimatifs

Octobre 2020

Table des matières

1. Les objectifs de la note d'orientation.....	3
2. Les objectifs de la détermination des salaires et des versements estimatifs	3
3. Détermination des salaires estimatifs.....	3
3.1 Les situations où la CNESST peut procéder à une estimation des salaires.....	3
a) L'employeur inscrit n'a pas transmis sa <i>Déclaration des salaires</i>	3
b) L'employeur faisant l'objet d'une inscription rétroactive (détection, inscription tardive volontaire) n'a pas fourni les salaires assurables d'une ou de plusieurs années d'activités antérieures à l'année en cours.....	3
c) Lors d'une fermeture de dossier, l'employeur n'a pas déclaré les salaires assurables relatifs à sa ou ses dernières années d'activités.....	4
d) Les salaires déclarés par l'employeur sont insuffisants ou incorrects et l'employeur ne collabore pas pour corriger la situation.....	4
3.2 Méthodes d'estimation des salaires.....	4
a) Méthode 1 - Basée sur des données financières connues	4
b) Méthode 2 - Basée sur un nombre de travailleurs	6
3.3 Méthode d'estimation des salaires pour les cas particuliers.....	6
a) Employeurs disparus ou introuvables, dissous, en faillite, en proposition concordataire, avec des arrangements avec les créanciers des compagnies (Loi C-36) ou en médiation en matière d'endettement agricole	6
b) Déclarations des salaires antérieures manquantes.....	7
c) Masse salariale reçue insuffisante ou incorrecte.....	7
d) Employeurs en recouvrement en contexte de sous-traitance	7
e) Versements périodiques beaucoup plus élevés que la masse salariale déclarée	7
f) Cas à soumettre au Service de l'expertise en financement	7
4. Détermination des versements estimatifs.....	8
a) L'employeur est en défaut de versement pour une ou plusieurs périodes de versement et il ne collabore pas pour corriger la situation	8
b) L'employeur est en défaut de versement pour une ou plusieurs périodes de versement et il y a urgence de le facturer.....	8
c) Les versements déclarés par l'employeur apparaissent insuffisants à leur face même et l'employeur ne collabore pas pour corriger la situation	8
4.2 Méthodes d'estimation des versements	8
a) Méthode 1 - Basée sur la masse salariale de l'année -1 ou de l'année -2.....	8
b) Méthode 2 - Basée sur la moyenne des versements déclarés de l'année visée lorsque la masse salariale de l'année -1 ou de l'année -2 est inutilisable	9
c) Méthode 3 - Basée sur le nombre de travailleurs.....	9
5. Seuils minimums de cotisation estimative.....	9
6. Orientation relative à la réception des informations réelles de l'employeur	9
7. Annexe 1 : références légales	10

1. Les objectifs de la note d'orientation

Cette note d'orientation précise les objectifs de la détermination des salaires et des versements estimatifs.

Elle décrit les différentes situations dans lesquelles la CNESST procède à ces estimations et de quelles manières elles sont réalisées.

2. Les objectifs de la détermination des salaires et des versements estimatifs

La CNESST procède à une estimation des salaires ou des versements d'un employeur dans le but d'obtenir de celui-ci ses salaires réels, ses versements réels, la confirmation qu'il a cessé ses activités ou qu'il n'a plus de travailleurs à son emploi et d'établir sa facturation.

Lorsque l'employeur ne répond pas aux demandes répétées de la CNESST et qu'aucun autre moyen entrepris n'a donné de résultat, la CNESST peut procéder à une évaluation des salaires versés ou des versements déclarés, de la manière qu'elle estime appropriée. La méthode de fixation des salaires et des versements doit inciter l'employeur en défaut à régulariser sa situation.

Quelle que soit la situation rencontrée, les intervenants doivent utiliser tous les moyens mis à leur disposition pour obtenir les masses salariales ou les versements réels de l'employeur ou la confirmation qu'il a cessé ses activités ou qu'il n'a plus de travailleurs à son emploi.

Les masses salariales et les versements estimatifs ne devraient être cotisés qu'en dernier recours.

3. Détermination des salaires estimatifs

3.1 Les situations où la CNESST peut procéder à une estimation des salaires

Voici les situations qui peuvent justifier la détermination des salaires estimatifs :

a) L'employeur inscrit n'a pas transmis sa *Déclaration des salaires*

L'employeur doit produire sa déclaration des salaires pour l'année visée avant le 15 mars de l'année suivante, et il omet de le faire. Il s'agit de la situation la plus fréquente.

b) L'employeur faisant l'objet d'une inscription rétroactive (détection, inscription tardive volontaire) n'a pas fourni les salaires assurables d'une ou de plusieurs années d'activités antérieures à l'année en cours

Suite à l'ouverture du dossier de l'employeur, celui-ci ne fournit pas les salaires assurables pour la ou les années pendant lesquelles il aurait dû cotiser, et ce, malgré les demandes d'un intervenant.

c) Lors d'une fermeture de dossier, l'employeur n'a pas déclaré les salaires assurables relatifs à sa ou ses dernières années d'activités

Suite à la fermeture du dossier de l'employeur, celui-ci ne fournit pas les salaires assurables pour les mois d'opération de la période visée, et ce, malgré les demandes d'un intervenant.

d) Les salaires déclarés par l'employeur sont insuffisants ou incorrects et l'employeur ne collabore pas pour corriger la situation

Bien que l'employeur ait fourni ses données salariales, celles-ci semblent insuffisantes, incorrectes ou inexactes.

3.2 Méthodes d'estimation des salaires

L'[article 307](#) de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, c. A-3.001) prévoit que la CNESST peut fixer la cotisation d'un employeur qui ne collabore pas de la manière qu'elle juge appropriée.

Conséquemment, différentes méthodes peuvent être utilisées pour estimer les salaires de l'employeur. Lorsqu'un employeur ne fournit pas la masse salariale de son entreprise, la procédure veut que l'on surévalue celle-ci, selon différentes données connues. Ainsi, la CNESST espère faire réagir l'employeur et l'inciter à fournir sa masse salariale réelle ou encore confirmer qu'il n'a plus de travailleurs à son emploi ou qu'il a cessé ses activités.

La CNESST a déterminé deux méthodes générales afin de calculer la masse salariale estimative (*M.s. estimative*) à inscrire au dossier d'un employeur. **La première méthode est priorisée.** Si aucune donnée financière n'est connue, la deuxième méthode sera utilisée.

a) Méthode 1 - Basée sur des données financières connues

Il faut tout d'abord calculer la masse salariale annuelle (étape 1). Par la suite, il sera possible d'établir la masse salariale annuelle estimative (étape 2).

Étape 1 : Calcul de la masse salariale annuelle

La masse salariale annuelle peut s'établir selon deux bases. Lorsque les données permettent d'établir la masse salariale selon chacune des bases, c'est **le résultat le plus élevé** qui doit être retenu.

- Base 1 : à partir des dernières masses salariales disponibles au dossier de l'employeur (versées ou estimatives) (*M.s.*)
Cette donnée permet un ajustement du montant, selon le nombre de mois pendant lesquels l'employeur avait des travailleurs à son emploi. Elle s'établit selon la formule suivante :

$$M.s. = \frac{\text{Dernières masses salariales connues} * \text{Nb de mois avec trav. pr l'année visée}}{\text{Nb de mois avec travailleurs des dernières masses salariales}}$$

- Base 2 : à partir des derniers versements déclarés (*M.s.*)

Cette donnée permet un ajustement du montant, selon le nombre de mois pendant lesquels l'employeur avait des travailleurs à son emploi. Elle s'établit à l'aide de la formule suivante :

$$M.s.' = \frac{\text{Somme vers. pér. déc.} + \left[\left(\frac{\text{Fréq. de l'empl.} \cdot \text{Nbre de mois avec trav.} - \text{Nbre de vers. déc.} \right) + \left(\frac{\text{Fréq. de l'empl.} \cdot \text{Nbre de mois avec trav.} - \text{Nbre de vers. déc.} \right) \right]}{2} \cdot \text{Moy. vers. pér. déc.}}{\left(\frac{\text{Tx vers. le plus bas}}{100} \right)}$$

Légende de la formule

- 1) *Somme vers. pér. déc.* : Somme des versements périodiques déclarés pendant l'année visée par la cotisation estimative
- 2) *Fréq. de l'empl.* : Fréquence des versements de l'employeur
- 3) *Nbre de mois avec trav.* : Nombre de mois avec au moins un travailleur pour l'année visée par la cotisation estimative
- 4) *Nbre de vers. déc.* : Nombre de versements déclarés
- 5) *Moy. vers. pér. déc.* : Moyenne des versements périodiques déclarés pendant l'année visée par la cotisation estimative
- 6) *Tx vers. le plus bas* : Taux de versement périodique le plus bas pendant l'année visée par la cotisation estimative

Étape 2 : Calcul de la masse salariale annuelle estimative

Par la suite, la formule suivante doit être utilisée pour déterminer la masse salariale estimative (*M.s. estimative*).

$$M.s. \text{ estim.} = \left[\left[(M.s. \text{ ou } M.s.') - \left(\frac{\text{Somme vers. pér. déc.}}{\left(\frac{\text{Tx vers. le plus bas}}{100} \right)} \right) \cdot \text{Tx. m.} \right] + \left[\frac{\text{Somme vers. pér. déc.}}{\left(\frac{\text{Tx vers. le plus bas}}{100} \right)} \right] + [(M.s. \text{ ou } M.s.') \cdot 10 \ %] \right]$$

Cette formule tient compte des salaires ou des versements déjà déclarés et majore un estimé de ceux qui ne l'ont pas été. Le taux de majoration à utiliser (*Tx. m.*), doit être de :

- Si la **base 1** (*M.s.*) est utilisée :
 - 150 % pour les employeurs qui ont déclaré des salaires l'année précédente
 - 105 % si la masse salariale de l'année précédente est estimative
- Si la **base 2** (*M.s.¹*) est utilisée :
 - Le taux de majoration est toujours de 150 %

La formule prévoit aussi une seconde majoration, équivalente à 10 % de la masse salariale annuelle qui a été calculée à l'étape 1

Légende de la formule

- 1) *M.s. ou M.s.'* : Masse salariale la plus élevée entre *M.s.* ou *M.s.'* (voir étape 1)
- 2) *Somme vers. pér. déc.* : Somme des versements périodiques déclarés pendant l'année visée par la cotisation estimative
- 3) *Tx vers. le plus bas* : Taux de versement périodique le plus bas pendant l'année visée par la cotisation estimative
- 4) *Tx. m.* : Taux de majoration

Lorsque la méthode 1 est employée pour estimer la masse salariale de l'employeur et que les données utilisées excluent le salaire versé à des travailleurs autonomes considérés

comme des travailleurs, il faut alors estimer la masse salariale de ces derniers travailleurs à l'aide de la méthode 2 présentée ci-dessous. La masse salariale estimative sera alors le résultat obtenu suite à l'utilisation des deux méthodes.

b) Méthode 2 - Basée sur un nombre de travailleurs

Lorsqu'aucune donnée financière de l'employeur n'est connue, il est impossible d'utiliser la méthode précédente. Dans ce cas, nous devons estimer la masse salariale en déterminant un nombre de travailleurs et en ajoutant, s'il y a lieu, les travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs et en le multipliant par le maximum annuel assurable de l'année visée. Le cas échéant, le résultat obtenu doit être ajusté au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'employeur a embauché des travailleurs ou des travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs.

Il y a plusieurs sources d'information qui permettent de déterminer le nombre de travailleurs ou de travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs. Lors d'une telle recherche, il importe de s'assurer que l'information soit pertinente.

La CNESST peut détenir certaines informations concernant le nombre de travailleurs ou de travailleurs autonomes considérés comme des travailleurs embauchés par un employeur.

Il est aussi possible d'obtenir de l'information sur Internet au [registre des entreprises du Québec](#) ou sur le site Web de l'employeur.

3.3 Méthode d'estimation des salaires pour les cas particuliers

a) Employeurs disparus ou introuvables, dissous, en faillite, en proposition concordataire, avec des arrangements avec les créanciers des compagnies (Loi C-36) ou en médiation en matière d'endettement agricole

Lorsque les versements pour l'année visée par la cotisation estimative sont disponibles :

1. Faire la moyenne des versements déclarés pour l'année visée ;
2. Appliquer cette moyenne à chaque période pour laquelle les versements sont estimatifs ou manquants ;
3. Convertir les versements en masse salariale.

Si l'employeur n'a pas fait de versements, utilisez la dernière masse salariale connue sans la majorer.

Si l'employeur a cessé ses activités en cours d'année, il est important de faire un prorata des salaires assurables en fonction du nombre de mois en activité.

b) Déclarations des salaires antérieures manquantes

Il arrive que les données relatives aux salaires assurables des années récentes soient disponibles, alors que celles des premières années d'activité d'un employeur sont manquantes et qu'il ne soit pas possible de les obtenir.

Si une telle situation survient :

1. Additionner 10 % à la masse salariale de l'année la plus proche de celle manquante ;
2. Inscrire le résultat comme salaire estimatif de l'année manquante.

c) Masse salariale reçue insuffisante ou incorrecte

Certains employeurs déclarent des masses salariales qui à leur face même sont incorrectes ou insuffisantes. Il peut s'agir d'un employeur ayant reçu une décision de détermination du statut d'une personne physique qui stipule que l'employeur doit cotiser pour certains salaires, alors qu'il ne semble pas le faire.

Lorsque l'employeur ne collabore pas pour corriger la situation, la méthode basée sur le nombre de travailleurs (méthode 2) peut être utilisée afin de déterminer la masse salariale manquante.

d) Employeurs en recouvrement en contexte de sous-traitance

Dans certains cas, les salaires versés ou estimatifs inscrits au dossier de l'employeur paraissent insuffisants par rapport à l'information retracée dans les attestations de conformité ou recueillie auprès d'un tiers.

Selon le cas, la CNESST estimera la masse salariale appropriée afin d'être cohérente avec les informations retracées.

e) Versements périodiques beaucoup plus élevés que les versements attendus en fonction de la masse salariale déclarée

Il est possible que la CNESST détermine une cotisation estimative pour ces employeurs afin d'éviter d'émettre un remboursement élevé sans avoir fait des vérifications avec l'employeur au préalable.

f) Cas à soumettre au Service de l'expertise en financement

Il est possible que dans certains cas, la méthode 2 – basée sur le nombre de travailleurs, puisse donner un résultat qui paraît excessif. Si tel est le cas, veuillez vous référer au Service de l'expertise en financement.

Dans tous les autres cas pour lesquels les méthodes précédentes ne sont pas applicables, veuillez vous référer au Service de l'expertise en financement.

4. Détermination des versements estimatifs

L'article 321.1 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, c. A-3.001) prévoit que la CNESST peut fixer le montant du versement qui aurait dû être effectué de la manière qu'elle estime appropriée, lorsque l'employeur est en défaut d'effectuer un versement ou, s'il l'a fait, qu'il paraît à sa face même insuffisante.

4.1 Situations qui permettent de procéder à une estimation des versements

Voici les situations qui peuvent justifier la détermination des versements périodiques estimatifs :

a) L'employeur est en défaut de versement pour une ou plusieurs périodes de versement et il ne collabore pas pour corriger la situation

L'employeur a l'obligation d'effectuer ses versements périodiques selon la fréquence établie, et il omet de le faire. C'est la situation la plus fréquente.

b) L'employeur est en défaut de versement pour une ou plusieurs périodes de versement et il y a urgence de le facturer

Cette situation rare touche essentiellement des employeurs en recouvrement.

c) Les versements déclarés par l'employeur apparaissent insuffisants à leur face même et l'employeur ne collabore pas pour corriger la situation

Bien que l'employeur ait déclaré des versements, ceux-ci semblent insuffisants.

4.2 Méthodes d'estimation des versements

La CNESST a déterminé trois méthodes afin de calculer les versements estimatifs à inscrire au dossier d'un employeur. **La première doit être priorisée.** Lorsque celle-ci ne peut pas être utilisée, c'est la seconde ou la troisième qui s'applique, selon la situation de l'employeur.

a) Méthode 1 - Basée sur la masse salariale de l'année -1 ou de l'année -2

$$\text{Vers. estimatif} = \left[\frac{M.s * \left(\frac{Tx \text{ de vers. le plus bas}}{100} \right)}{\text{Fréq. de l'empl.}} \right] * 150 \%$$

Légende de la formule

1. *M.s.* : Masse salariale de l'année -1 ou -2.
2. *Tx vers. le plus bas*: Taux de versement périodique le plus bas de l'année visée.
3. *Fréq. de l'empl.* : Fréquence des versements de l'employeur.

b) Méthode 2 - Basée sur la moyenne des versements déclarés de l'année visée lorsque la masse salariale de l'année -1 ou de l'année -2 est inutilisable

*Vers. estimatif = Moyenne des vers. déclarés * 150 %*

c) Méthode 3 – Basée sur le nombre de travailleurs

Lorsqu'il n'y a ni versements ni masses salariales assurables connues, le calcul suivant est effectué :

$$\text{Vers. estimatif} = \frac{\text{Max. annuel assurable} * \text{Nbre de travailleurs} * \left(\frac{\text{Tx de vers. le plus bas}}{100} \right)}{\text{Fréquence de l'employeur}}$$

5. Seuils minimums de cotisation estimative

Masses salariales :

À l'exception des cas particuliers et de la méthode basée sur le nombre de travailleurs, la cotisation estimative, en tenant compte de la conciliation des versements, est établie à un minimum de 100 \$.

Versements :

Lorsque le résultat du versement estimatif est inférieur au seuil minimum établi à 20 \$, la CNESST cotise ce montant à l'employeur.

6. Orientation relative à la réception des informations réelles de l'employeur

En vertu de l'article 235 du Règlement sur le financement, lorsque l'employeur transmet ses informations salariales réelles suite à une cotisation estimative, la CNESST détermine à nouveau sa cotisation, selon certaines modalités.

Une nouvelle mesure administrative concernant la nouvelle détermination de la cotisation estimative est en vigueur depuis le 13 octobre 2020. Pour plus d'information à ce sujet, veuillez consulter la note d'orientation 243B - *Orientations concernant l'application du Règlement sur le financement, Livre V : Nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations.*

Dans ces situations, la CNESST est en droit de demander des preuves de la véracité des salaires. Différentes pièces peuvent servir à justifier les salaires, soit le sommaire des relevés 1 émis ou des extraits des livres comptables ou les données transmises à Revenu Québec, etc.

Prendre note que le fait que l'employeur paie sa cotisation sur la base des salaires estimatifs ne permet pas de conclure que lesdits salaires sont réels.

7. Annexe 1 : références légales

Article 21 du Règlement sur le financement (RLRQ, c. A-3.001, r. 0.7)

21. L'employeur transmet chaque année à la Commission, avant le 15 mars, un état qui indique le montant des salaires assurables versés à ses travailleurs au cours de l'année civile précédente.

L'employeur qui cesse ses activités transmet au plus tard le quarante-cinquième jour qui suit la date où il cesse ses activités un état qui indique le montant des salaires assurables versés à ses travailleurs depuis le début de l'année civile jusqu'à cette date.

L'employeur ou son représentant qui a une connaissance personnelle des matières qui y sont mentionnées atteste de l'exactitude d'un état visé au présent article.

Décision 2010-11-18, a. 21; Décision 2011-09-22, a. 1.

Article 235 du Règlement sur le financement (RLRQ, c. A-3.001, r. 0.7)

235. La Commission détermine à nouveau la cotisation d'un employeur faite conformément à l'article 307 de la Loi si l'employeur lui transmet au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte les informations lui permettant de le cotiser et si cet avis de cotisation n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 de la Loi.

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

Décision 2010-11-18, a. 235.

Article 290 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)

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

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

Article 291 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)

291. Pour l'application du présent chapitre, l'employeur déclare à la Commission le montant des salaires bruts de ses travailleurs et les autres renseignements prévus par règlement, de la manière, selon les modalités et dans les délais également prévus par règlement.

L'employeur ou son représentant qui a une connaissance personnelle des renseignements transmis atteste leur exactitude lorsque le règlement l'exige.

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

Article 307 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)

307. Lorsqu'un employeur ne transmet pas, dans le délai imparti, un avis ou des renseignements requis en vertu des articles 290 ou 291 ou que ces renseignements apparaissent à leur face même inexacts, la Commission peut fixer la cotisation de cet employeur de la manière qu'elle estime appropriée.

1985, c. 6, a. 307; 1993, c. 5, a. 9; 1996, c. 70, a. 21; 2006, c. 53, a. 11.

Article 321.1 de la LATMP (RLRQ, c. A-3.001)

321.1. Lorsqu'un employeur fait défaut d'effectuer un versement périodique dans le délai imparti ou qu'il effectue un versement qui apparaît à sa face même insuffisant, la Commission peut déterminer le montant du versement qui aurait dû être effectué de la manière qu'elle estime appropriée et lui en réclamer le paiement au moyen d'un avis de cotisation.

Si, par la suite, l'employeur en défaut effectue son versement périodique, il demeure tenu de la pénalité et des intérêts résultant de son retard.

2006, c. 53, a. 16.