



Santé et sécurité du travail

L'AJUSTEMENT RÉTROSPECTIF DE LA COTISATION 2026

Guide des employeurs formant
un groupe

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux finances, en collaboration avec la Direction générale des communications.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN 978-2-555-01593-7 (PDF)

Juillet 2025

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca.

Le présent guide a pour objet de faciliter la compréhension des règles de la tarification rétrospective propres aux regroupements d'employeurs. Il n'a pas de valeur juridique et ne saurait remplacer les documents de référence officiels suivants :

- **la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001);**
- **le *Règlement sur le financement* (RLRQ, chapitre A-3.001, r. 7).**

Table des matières

1. Employeurs formant un groupe	5
2. Conditions d'assujettissement à la tarification rétrospective	7
3. Demande de regroupement	8
4. Règles particulières de renouvellement de la demande de regroupement	10
5. Cautionnement.....	11
6. Limite par lésion	12
7. Rapport attestant la composition du groupe et le contrôle exercé par la société mère.....	13
8. Faillite d'un employeur faisant partie d'un groupe.....	14
9. Calcul de l'ajustement rétrospectif pour un regroupement	15
Annexe – Formulaire et exemples de résolutions.....	22

1. Employeurs formant un groupe

1.1 À qui s'adresse le regroupement?

Le regroupement s'adresse à un ensemble d'employeurs qui, en tant que groupe, désirent être considérés comme un seul employeur aux fins de la tarification rétrospective. Le groupe peut prendre l'une des formes suivantes :

- employeurs formant un groupe;
- fonds de soutien à la réinsertion sociale.

Ce document expose les règles relatives aux « employeurs formant un groupe ».

Pour connaître les règles relatives aux autres formes de regroupement, il faut s'adresser au Service du soutien aux employeurs et aux mutuelles de prévention.

1.2 Qu'entend-on par employeurs liés et formant un groupe?

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) entend, par employeurs liés et formant un groupe, l'ensemble formé par une société mère et ses filiales. La société mère peut être :

- une personne morale constituée en vertu de la partie III de la *Loi sur les compagnies* (RLRQ, chapitre C-38);
- une coopérative constituée en vertu de la *Loi sur les coopératives* (RLRQ, chapitre C-67.2);
- une coopérative de services financiers constituée en vertu de la *Loi sur les coopératives de services financiers* (RLRQ, chapitre C-67.3);
- une organisation constituée ou prorogée en vertu de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (L.C. 2009, chapitre 23);
- une société* qui n'est pas elle-même une filiale et qui, directement ou par l'entremise de ses filiales, contrôle chacune des sociétés formant un groupe.

La société mère contrôle une société par actions lorsqu'elle détient des actions qui lui accordent plus de 50 % des voix permettant d'élire la majorité des administrateurs de cette société.

La société mère contrôle une société en nom collectif ou en commandite lorsqu'elle détient plus de 50 % des voix lui permettant de prendre les décisions de cette société.

1.3 Faillite ou liquidation

Une filiale en faillite ou faisant l'objet d'une liquidation de biens au moment où la demande de regroupement est présentée est réputée ne pas être sous le contrôle de la société mère.

* La société peut être une société par actions, une société en nom collectif ou une société en commandite.

1.4 Exemple

Dans le schéma qui suit, le groupe est formé par la société mère A et les sociétés B, C, E, F et H. La société A contrôle directement B et C, et indirectement E, F et H. Chacune des sociétés relevant de A est un employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

B ne peut être considérée comme une société mère par rapport à E et F, puisqu'elle est elle-même une filiale de A.

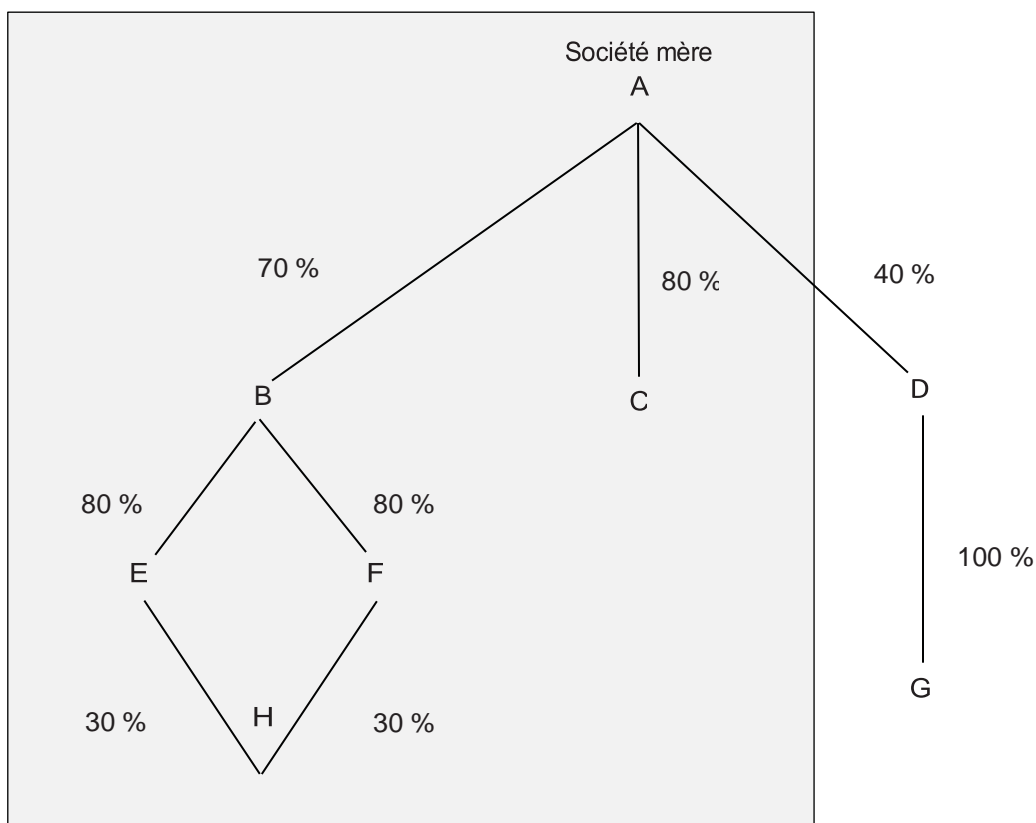
H est aussi une filiale de A. Même si E et F ne contrôlent pas H, du fait que B contrôle E et F, la société mère A contrôle indirectement H.

D n'est pas une filiale de A, puisque celle-ci n'en détient pas le contrôle et par conséquent, G n'en est pas une non plus.

D et G pourraient former un groupe si elles remplissaient les conditions prévues.

Employeurs formant un groupe

Les pourcentages indiquent l'ampleur du contrôle exercé par les sociétés les unes sur les autres.



2. Conditions d'assujettissement à la tarification rétrospective

L'assujettissement d'un groupe d'employeurs à la tarification rétrospective est déterminé à partir du même test de base que celui qui est utilisé pour déterminer l'assujettissement d'un employeur ne faisant pas partie d'un groupe.

2.1 Test de base

Pour l'année de tarification 2026, le groupe d'employeurs est assujéti à la tarification rétrospective s'il atteint le [seuil du test de base](#) selon le calcul suivant :

Salaires assurables versés (2024)	x	Taux de l'unité selon le risque (2024)	≥	317 600 \$
--------------------------------------	---	---	---	------------

Lorsque les activités du groupe d'employeurs sont classées dans plusieurs unités, la CNESST considère la somme des résultats obtenus pour chacune de ces unités.

2.2 Seuil réduit à 75 %

Le seuil réduit s'applique lorsque celui du test de base n'est pas atteint.

Pour l'année de tarification 2026, le groupe d'employeurs est donc assujéti à la tarification rétrospective :

- s'il est déjà assujéti à la tarification rétrospective en tant que groupe pour l'année 2025, et
- si le résultat du calcul suivant atteint au moins [75 % du seuil du test de base](#).

Salaires assurables versés (2024)	x	Taux de l'unité selon le risque (2024)	≥	238 200 \$
--------------------------------------	---	---	---	------------

3. Demande de regroupement

3.1 Demande de regroupement

Pour être reconnu comme un groupe d'employeurs aux fins de la tarification rétrospective, les employeurs doivent remplir et signer la [Demande de regroupement – Désignation de l'employeur \(choix de limite\) – Autorisation de l'employeur \(personne à contacter en matière de tarification rétrospective\)](#).

Une seule demande doit être remplie et signée par tous les employeurs du groupe. Il faut aussi joindre les documents suivants (voir les [Exemples de résolutions – Employeurs formant un groupe](#)) :

- la résolution *Désignation du signataire des formulaires Demande de regroupement – Désignation de l'employeur (choix de limite) – Autorisation de l'employeur (personne à contacter en matière de tarification rétrospective) et Cautionnement* produite par chaque employeur composant le groupe;
- s'il y a lieu, la résolution *Autorisation de la demande de regroupement par la société mère (si elle n'est pas un employeur)* produite par la société mère;
- la résolution *Attestation de la composition du groupe et du contrôle exercé par la société mère sur ses filiales employeurs* produite par la société mère. Cette résolution ne doit pas être antérieure au 1^{er} août 2025. Elle peut être remplacée par une déclaration assermentée d'un officier de la société mère;
- le document [Contrôle de la société mère – Employeurs formant un groupe](#).

3.2 Modalités relatives à la demande de regroupement

Pour l'année de tarification 2026, la demande doit parvenir à la CNESST **avant le 1^{er} octobre 2025**.

La demande est valable seulement pour cette année et ne peut être retirée après le 1^{er} janvier 2026. La CNESST décide si elle est acceptée en fonction des renseignements fournis et de ceux dont elle dispose.

3.3 Employeur autorisé à désigner la personne à contacter en matière de tarification rétrospective

Dans le cadre de sa politique sur le droit d'accès, la CNESST demande aux employeurs d'autoriser un des employeurs du groupe qui sera responsable à désigner la personne à contacter en matière de tarification rétrospective.

Les employeurs qui font une première demande de regroupement devront autoriser cet employeur en remplissant la section à cet effet en utilisant la [Demande de regroupement – Désignation de l'employeur \(choix de limite\) – Autorisation de l'employeur \(personne à contacter en matière de tarification rétrospective\)](#).

Le groupe d'employeurs a la responsabilité d'aviser la CNESST de tout changement concernant l'employeur autorisé à désigner la personne à contacter en matière de tarification rétrospective, et ce, en remplissant la [Modification de l'employeur autorisé à désigner la personne à contacter en matière de tarification rétrospective ou ajout d'un membre au groupe](#).

L'employeur autorisé aura un accès global au dossier d'assurance relatif à la santé et à la sécurité du travail de chacun des employeurs du groupe.

3.4 Personne à contacter en matière de tarification rétrospective pour le groupe d'employeurs

Pour toute communication relative à la tarification rétrospective, la CNESST demande à l'**employeur autorisé par le groupe** de désigner une **personne à contacter** en remplissant la [Désignation de la personne à contacter en matière de tarification rétrospective – Employeurs formant un groupe](#) prévu à cette fin.

La personne à contacter en matière de tarification rétrospective peut être une personne habilitée d'office, un répondant ou un employé désigné travaillant pour l'employeur autorisé. Elle doit, au préalable, avoir un droit d'accès global au dossier d'assurance de l'employeur relatif à la santé et à la sécurité du travail.

Cette personne aura un droit d'accès global au dossier d'assurance de chacun des employeurs et pourra ainsi obtenir, entre autres, les données financières du groupe d'employeurs.

Elle recevra également les documents émis par la CNESST relativement à la tarification rétrospective pour l'ensemble du groupe.

3.5 Désignation d'un conseiller par la CNESST

La CNESST désigne un conseiller du Service du soutien aux employeurs et aux mutuelles de prévention avec qui l'interlocuteur peut communiquer pour toute question relative à la tarification rétrospective.

4. Règles particulières de renouvellement de la demande de regroupement

4.1 Le groupe d'employeurs qui ne renouvelle pas sa demande

Le groupe d'employeurs qui ne renouvelle pas sa demande de regroupement pour une année cesse d'être assujéti à la tarification rétrospective en tant que groupe. Il doit attendre cinq ans pour soumettre une nouvelle demande.

Exemple	Année de tarification
Le groupe d'employeurs est assujéti à la tarification rétrospective.	2023-2024-2025
Le groupe d'employeurs ne renouvelle pas sa demande.	2026
Le groupe d'employeurs ne peut présenter une demande de regroupement avant cinq ans.	2031

4.2 Le groupe d'employeurs qui cesse d'être assujéti à la tarification rétrospective parce qu'il ne respecte plus les conditions prévues

Le groupe d'employeurs qui cesse d'être assujéti à la tarification rétrospective parce qu'il ne respecte plus les conditions doit présenter une nouvelle demande de regroupement la première année où il correspondra à nouveau aux critères d'assujétissement. Sinon, il devra attendre cinq ans pour présenter une nouvelle demande.

Exemple	Année de tarification
Le groupe d'employeurs est assujéti à la tarification rétrospective.	2023-2024-2025
Le groupe d'employeurs ne respecte plus les conditions d'assujétissement.	2026
Le groupe d'employeurs correspond à nouveau aux critères d'assujétissement à la tarification rétrospective : <ul style="list-style-type: none">• s'il renouvelle sa demande :• s'il ne renouvelle pas sa demande :	2028 le délai de cinq ans ne s'applique pas et le groupe d'employeurs peut y être assujéti s'il correspond à nouveau aux critères d'assujétissement; le groupe d'employeurs ne peut soumettre une nouvelle demande avant 2031.

5. Cautionnement

5.1 Cautionnement

Lorsque la CNESST accepte une demande de regroupement, le groupe d'employeurs doit fournir un cautionnement qui sert à garantir le paiement de la cotisation du groupe (ajustements compris).

Par ce cautionnement, ces employeurs s'obligent solidairement envers la CNESST, conformément à l'article 121 du *Règlement sur le financement (Règlement)*, à acquitter la cotisation due par le groupe. Cette cotisation comprend les ajustements jusqu'à concurrence de 50 % du montant correspondant à la somme des produits des salaires assurables versés pour l'année de cotisation de chaque employeur du groupe par la partie du taux qui lui est applicable, en vertu de l'article 305 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui est calculée selon le risque pour l'année de cotisation. Ce montant est calculé comme suit :

Salaires assurables versés par chaque employeur (2026)	x	Taux de l'unité selon le risque ou taux personnalisé selon le risque (2026)
--	---	---

Les intérêts dus à la CNESST pour l'année visée sont également inclus dans le montant qu'ils s'engagent à payer.

Selon l'article 122 du *Règlement*, un contrat d'assurance, de cautionnement ou de garantie établi par une personne morale et habilitée à le faire peut remplacer le cautionnement solidaire. Ce contrat doit demeurer en vigueur jusqu'à la fin de la deuxième année suivant celle de l'ajustement rétrospectif de la cotisation.

5.2 Modalités relatives au cautionnement

Le cautionnement doit être transmis à la CNESST dans un délai de 45 jours à partir de la date où cette dernière en a fait la demande. Tous les employeurs du groupe doivent remplir et signer le document [Cautionnement – Employeurs formant un groupe](#).

Un employeur qui cesse de faire partie d'un groupe reste lié par le cautionnement pour la cotisation relative à la partie de l'année durant laquelle il a fait partie du groupe.

5.3 Défaut de transmettre le cautionnement

Si les employeurs concernés ne transmettent pas dans les délais prévus le cautionnement ou les documents exigés par le *Règlement*, la demande de regroupement sera révoquée.

5.4 Note

Un employeur n'est toutefois pas tenu de cautionner un autre employeur du groupe, si la loi en vertu de laquelle il a été constitué en personne morale ne le permet pas.

6. Limite par lésion

Le groupe d'employeurs assujetti à la tarification rétrospective doit choisir, chaque année, une limite par lésion pour fixer le montant maximal qu'il est prêt à assumer.

6.1 Choix de la limite

Cette limite s'applique à tous les employeurs du groupe. Elle est valable pour toute l'année de tarification, même si la composition du groupe change durant l'année.

La limite choisie peut être de 1 ½, 2, 2 ½, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ou 9 fois le salaire maximum annuel assurable fixé pour l'année de tarification 2026.

6.2 Modalités relatives au choix de la limite

L'employeur désigné par le groupe doit remplir l'[Attestation du choix de limite par lésion – Employeurs formant un groupe](#).

Pour l'année de tarification 2026, il doit faire parvenir ce document à la CNESST **avant le 15 décembre 2025**. À partir de cette date, la limite est irrévocable.

La résolution [Désignation du signataire du formulaire Attestation du choix de limite par lésion – Employeurs formant un groupe](#) doit accompagner l'attestation.

6.3 Défaut de choisir une limite par lésion

Le groupe d'employeurs qui ne fait pas son choix de limite par lésion se verra attribuer la limite qu'il avait choisie l'année précédente.

Si le groupe n'avait pas choisi de limite l'année précédente, la limite sera fixée à 1 ½ fois le salaire maximum annuel assurable.

6.4 Demande de regroupement refusée

Certaines demandes de regroupement peuvent être refusées par la CNESST. Il est donc recommandé aux employeurs qui pourraient être assujettis individuellement à la tarification rétrospective de faire connaître leur choix de limite **avant le 15 décembre 2025**. Sinon, l'employeur se verra attribuer la limite choisie l'année précédente.

Si aucun choix de limite n'a été fait l'année précédente, la limite sera fixée à 1 ½ fois le salaire maximum annuel assurable.

6.5 Employeur qui cesse d'être sous le contrôle de la société mère

Un employeur peut cesser d'être sous le contrôle de la société mère. Il est donc recommandé aux employeurs qui pourraient être assujettis individuellement à la tarification rétrospective de faire connaître leur choix de limite **avant le 15 décembre 2025**. Sinon, l'employeur se verra attribuer la limite choisie par le groupe pour la période de l'année où il ne fait plus partie de ce groupe.

7. Rapport attestant la composition du groupe et le contrôle exercé par la société mère

7.1 Rapport

Pour que la CNESST puisse savoir quels employeurs ont fait partie du groupe au cours de l'année de tarification 2026, le groupe doit présenter un rapport produit par un auditeur indépendant **avant le 1^{er} mars 2027**.

Le rapport doit attester la composition du groupe et le contrôle exercé par la société mère sur ses filiales au cours de l'année de tarification et toute modification apportée à la composition du groupe au cours de cette même année.

7.2 Défaut de produire un rapport

Si le groupe ne produit pas de rapport, la CNESST désignera un auditeur. Les frais de production du rapport seront répartis entre les employeurs du groupe, en proportion des salaires assurables de l'année de tarification.

7.3 Pourquoi produire un rapport?

Pour le calcul de la cotisation, la CNESST considère les données visant tous les employeurs du groupe pour la période où ils en ont fait partie, qu'ils aient signé ou non la demande de regroupement. Ainsi :

- 1^o la société qui devient une filiale de la société mère est considérée, à compter de la date où cela se produit, comme faisant partie du groupe. C'est la limite par lésion du groupe qui s'applique alors dans son cas. Il en est de même pour une filiale qui devient un employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP);
- 2^o la société mère qui devient un employeur au sens de la LATMP est considérée, à compter de la date où cela se produit, comme faisant partie du groupe. C'est la limite par lésion du groupe qui s'applique alors dans son cas;
- 3^o la société qui cesse d'être sous le contrôle de la société mère est considérée, à compter de la date où cela se produit, comme ne faisant plus partie du groupe. Cependant, l'employeur demeure dans le groupe pour la partie de l'année qui précède cette date.

8. Faillite d'un employeur faisant partie d'un groupe

8.1 Faillite

Le *Règlement sur le financement* prévoit des règles de calcul particulières de la cotisation dans le cas d'une faillite.

Pour une année de tarification donnée, lorsqu'un employeur qui fait partie d'un groupe fait faillite :

Au cours des 21 premiers mois de la période de référence*,

- l'employeur n'est pas admissible à l'ajustement rétrospectif de sa cotisation pour l'année de tarification;
- il est tarifé selon le taux prévu par l'article 305 de la LATMP comme un employeur non assujéti à la tarification rétrospective;
- les ajustements rétrospectifs des autres employeurs sont calculés comme si celui qui a fait faillite n'avait jamais fait partie du groupe.

Entre le 22^e et le 33^e mois de la période de référence*,

- l'ajustement rétrospectif de l'employeur est calculé à la fin des 24 premiers mois de la période, selon la méthode de calcul du premier ajustement rétrospectif provisoire de la cotisation;
- si le premier ajustement rétrospectif provisoire a déjà été calculé, il servira pour l'ajustement rétrospectif de la cotisation.

Entre le 34^e et le 45^e mois de la période de référence*,

- l'ajustement rétrospectif de l'employeur est calculé à la fin des 36 premiers mois de la période, selon la méthode de calcul du second ajustement rétrospectif provisoire, même si le groupe n'en a pas fait la demande;
- si le second ajustement rétrospectif provisoire a déjà été calculé, il servira pour l'ajustement rétrospectif de la cotisation.

Après les 45 premiers mois de la période de référence*,

- l'ajustement rétrospectif de l'employeur est calculé à la fin de la période de 48 mois, s'il n'avait pas déjà été effectué.

8.2 Note

La faillite d'un employeur ne libère pas les autres employeurs de leurs obligations concernant le cautionnement signé par le groupe ou ce qui en tient lieu.

* La période de référence compte 48 mois et commence le 1^{er} janvier de l'année de tarification.

9. Calcul de l'ajustement rétrospectif pour un regroupement

Cette section présente un exemple de calcul de l'ajustement rétrospectif pour un groupe d'employeurs. Ce calcul est semblable à celui des employeurs non regroupés.

Chacune des étapes est présentée brièvement. La publication [L'ajustement rétrospectif de la cotisation – Guide de l'employeur](#) présente ces mêmes étapes, de façon beaucoup plus détaillée. Au besoin, il est donc possible de s'y référer.

Exemple

Dans l'exemple qui suit, le groupe est formé des employeurs A, B et C. Pour calculer la cotisation, nous avons tenu compte des salaires assurables et du coût des lésions imputé à leurs dossiers d'assurance pour une année de tarification donnée (seulement pendant la période où ils ont appartenu au groupe).

Toutes les données et tous les paramètres de calcul utilisés dans cet exemple sont présentés à titre indicatif seulement.

Données de l'employeur					
	Employeur A	Employeur B	Employeur C	A + B + C	Groupe
• Coût total des lésions après application de la limite	360 000 \$	550 000 \$	60 000 \$	970 000 \$	970 000 \$
• Prime d'assurance	25 %	30 %	50 %	—	20 %
• Partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux	854 450 \$	420 650 \$	120 650 \$	1 395 750 \$	1 395 750 \$
• Salaires assurables	40 000 000 \$	15 000 000 \$	5 000 000 \$	60 000 000 \$	60 000 000 \$
• Taux fixe uniforme révisé	0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	—	—
• Taux relatif au financement des associations sectorielles paritaires	0,040 \$	—	0,040 \$	—	—
• Cotisation basée sur le taux (à la date de production de l'avis)	1 010 450 \$	473 150 \$	140 150 \$	1 623 750 \$	1 623 750 \$
• Ajustement rétrospectif présenté sur l'avis précédent	- 180 000 \$	130 000 \$	- 10 000 \$	- 60 000 \$	- 60 000 \$
• Cotisation basée sur le taux (précédente)	1 000 000 \$	470 000 \$	145 000 \$	1 615 000 \$	1 615 000 \$

Calcul de l'ajustement rétrospectif pour un regroupement					
	Employeur A	Employeur B	Employeur C	A + B + C	Groupe
Calcul de la partie selon le risque de la cotisation ajustée rétrospectivement					
(1) Coût total des lésions après application de la limite	360 000,00 \$	550 000,00 \$	60 000,00 \$	970 000,00 \$	970 000,00 \$
(2) Coût de l'assurance	213 612,50 \$	126 195,00 \$	60 325,00 \$	400 132,50 \$	279 150,00 \$
(10) Total des éléments selon le risque	573 612,50 \$	676 195,00 \$	120 325,00 \$	1 370 132,50 \$	1 249 150,00 \$
(11) Limite (150 % de la partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux)	1 281 675,00 \$	630 975,00 \$	180 975,00 \$	2 093 625,00 \$	2 093 625,00 \$
(12) Partie selon le risque de la cotisation	573 612,50 \$	630 975,00 \$	120 325,00 \$	1 324 912,50 \$	1 249 150,00 \$
(13) Ratio pour l'ajustement rétrospectif	0,942816978	0,942816978	0,942816978		
(15) Partie selon le risque de la cotisation ajustée	540 811,60 \$	594 893,95 \$	113 444,45 \$	1 249 150,00 \$	1 249 150,00 \$
Calcul de la cotisation ajustée rétrospectivement					
(20) Frais financés selon le taux fixe uniforme révisé	140 000,00 \$	52 500,00 \$	17 500,00 \$	210 000,00 \$	210 000,00 \$
(21) Coût du financement des associations sectorielles paritaires	16 000,00 \$	0,00 \$	2 000,00 \$	18 000,00 \$	18 000,00 \$
(25) Cotisation ajustée rétrospectivement	696 811,60 \$	647 393,95 \$	132 944,45 \$	1 477 150,00 \$	1 477 150,00 \$
Calcul de l'ajustement rétrospectif					
(30) Cotisation basée sur le taux	1 010 450,00 \$	473 150,00 \$	140 150,00 \$	1 623 750,00 \$	1 623 750,00 \$
(31) Ajustement rétrospectif présenté sur cet avis	- 313 638,40 \$	174 243,95 \$	- 7 205,55 \$	- 146 600,00 \$	- 146 600,00 \$
(32) Ajustement rétrospectif présenté sur l'avis précédent	- 180 000,00 \$	130 000,00 \$	- 10 000,00 \$	- 60 000,00 \$	- 60 000,00 \$
(33) Écart entre les ajustements rétrospectifs	- 133 638,40 \$	44 243,95 \$	2 794,45 \$	- 86 600,00 \$	- 86 600,00 \$
Calcul de l'écart de la cotisation basée sur le taux					
(40) Cotisation recalculée	1 010 450,00 \$	473 150,00 \$	140 150,00 \$	1 623 750,00 \$	1 623 750,00 \$
(41) Cotisation précédente	1 000 000,00 \$	470 000,00 \$	145 000,00 \$	1 615 000,00 \$	1 615 000,00 \$
(42) Écart entre les cotisations basées sur le taux	10 450,00 \$	3 150,00 \$	- 4 850,00 \$	8 750,00 \$	8 750,00 \$
(50) Écart net de cotisation	- 123 188,40 \$	47 393,95 \$	- 2 055,55 \$	- 77 850,00 \$	- 77 850,00 \$

Coût total des lésions après application de la limite – ligne (1)

Cette ligne représente le coût total des lésions survenues chez les employeurs du groupe* pour une année de tarification donnée. Pour le calcul du coût total d'une lésion, la CNESST tient compte des sommes portées aux dossiers d'assurance des employeurs pour chacune des lésions durant une période de quatre ans (l'année de tarification et les trois années suivantes). Ce coût inclut également le coût futur des lésions de même que certaines dépenses évaluées sur la base du risque. Finalement, la limite par lésion est prise en compte dans le calcul.

Pour obtenir de l'information sur le calcul du coût total, veuillez consulter la publication [L'ajustement rétrospectif de la cotisation – Guide de l'employeur](#).

Coût de l'assurance – ligne (2)

Le coût de l'assurance couvre les montants qui excèdent la limite par lésion et la limite de la partie selon le risque de la cotisation ajustée. On l'obtient comme suit :

Partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux (\$)		x	Prime d'assurance applicable à l'employeur ou au groupe		
Employeur A	854 450 \$	x	25 %	=	213 612,50 \$
Employeur B	420 650 \$	x	30 %	=	126 195,00 \$
Employeur C	120 650 \$	x	50 %	=	60 325,00 \$
A + B + C	total pour les trois employeurs			=	400 132,50 \$
Groupe	1 395 750 \$	x	20 %	=	279 150,00 \$

L'écart entre le coût de l'assurance pour le groupe et la somme du coût de l'assurance par employeur du groupe sera pris en compte dans le calcul du ratio pour l'ajustement rétrospectif à la ligne (13).

* Lorsqu'un employeur n'appartient au groupe que durant une partie de l'année, seules les lésions survenues pendant qu'il était membre du groupe sont prises en compte.

Total des éléments selon le risque – ligne (10)

Ce montant est déterminé comme suit :

Coût total des lésions après limite (ligne (1))	+	Coût de l'assurance (ligne (2))
--	---	------------------------------------

Limite (150 % de la partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux) – ligne (11)

La partie selon le risque de la cotisation (ligne (12)) ne peut excéder une limite établie comme suit :

Partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux	x	150 %
--	---	-------

Ce mécanisme d'assurance permet d'éviter un trop grand écart entre la partie selon le risque de la cotisation basée sur le taux et la partie selon le risque de la cotisation ajustée rétrospectivement.

Partie selon le risque de la cotisation – ligne (12)

Pour les employeurs A, B et C ainsi que pour le groupe, ce montant est le moindre de ceux qui sont inscrits aux lignes (10) et (11). Celui de la section identifiée « A + B + C » correspond au total pour les trois employeurs.

Employeur A	le moindre	=	ligne (10)	=	573 612,50 \$
Employeur B	le moindre	=	ligne (11)	=	630 975,00 \$
Employeur C	le moindre	=	ligne (10)	=	120 325,00 \$
A + B + C	total pour les trois employeurs	=	ligne (12)	=	1 324 912,50 \$
Groupe	le moindre	=	ligne (10)	=	1 249 150,00 \$

Lorsque le total obtenu pour les employeurs est différent du montant calculé pour le groupe, un redressement est effectué en utilisant le ratio pour l'ajustement rétrospectif à la ligne (13).

Ratio pour l'ajustement rétrospectif – ligne (13)

Comme les employeurs du groupe sont reconnus comme un seul et même employeur aux fins de la tarification rétrospective, la partie selon le risque de la cotisation ajustée de A + B + C doit égaler celle du groupe.

Pour tenir compte de cette situation, le coût de l'assurance de chacun des employeurs du groupe est redressé favorablement afin que le coût de l'assurance total (A + B + C) soit égal à celui du groupe.

Ce redressement tient également compte des données visant l'employeur qui a atteint sa limite (150 % de la partie selon le risque de sa cotisation basée sur le taux) afin de prendre en considération la limite du groupe (150 % de la partie selon le risque de la cotisation du groupe).

Le redressement est exprimé par le ratio :
$$\frac{\text{Groupe}}{A + B + C}$$

Ce ratio est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{Partie selon le risque de la cotisation du groupe (ligne (12))}}{\text{Total des montants de la partie selon le risque de la cotisation de A + B + C (ligne (12))}}$$

$$\frac{1\,249\,150,00 \$}{1\,324\,912,50 \$} = 0,942816978$$

Partie selon le risque de la cotisation ajustée – ligne (15)

Le montant redressé de la partie selon le risque de la cotisation ajustée est déterminé comme suit :

Montant de la partie selon le risque de la cotisation pour chaque employeur (ligne (12))	x	Ratio pour l'ajustement rétrospectif (ligne (13))
--	---	---

Employeur A	573 612,50 \$	x	0,942816978	=	540 811,60 \$
Employeur B	630 975,00 \$	x	0,942816978	=	594 893,95 \$
Employeur C	120 325,00 \$	x	0,942816978	=	113 444,45 \$
A + B + C	total pour les trois employeurs			=	1 249 150,00 \$
Groupe				=	1 249 150,00 \$

Frais financés selon le taux fixe uniforme révisé – ligne (20)

Ces frais visent à couvrir le coût des besoins financiers non répartis en fonction du risque (programmes de prévention, programme Pour une maternité sans danger et certains frais d'administration). Ce montant est calculé à partir d'un taux fixe et uniforme pour tous les employeurs dont les activités relèvent d'une même compétence (provinciale ou fédérale).

Salaires assurables	x	Taux fixe uniforme révisé
---------------------	---	---------------------------

Employeur A	$40\,000\,000 \$ \times 0,35 \$$	=	140 000,00 \$
	100		
Employeur B	$15\,000\,000 \$ \times 0,35 \$$	=	52 500,00 \$
	100		
Employeur C	$5\,000\,000 \$ \times 0,35 \$$	=	17 500,00 \$
	100		
A + B + C	total pour les trois employeurs	=	210 000,00 \$
Groupe		=	210 000,00 \$

Coût du financement des associations sectorielles paritaires – ligne (21)

Les associations sectorielles paritaires (ASP) fournissent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le coût du financement de ces associations est assumé par les employeurs appartenant à un secteur d'activité pour lequel une ASP a été constituée.

Les employeurs A et C font partie d'une association sectorielle paritaire dont le taux relatif au financement est de 0,04 \$ par tranche de 100 \$ de salaires assurables.

Salaires assurables	x	Taux relatif au financement d'une association sectorielle paritaire
---------------------	---	---

Employeur A	$40\,000\,000 \$ \times 0,040 \$$	=	16 000,00 \$
	100		
Employeur C	$5\,000\,000 \$ \times 0,040 \$$	=	2 000,00 \$
	100		
A + C	total pour les deux employeurs	=	18 000,00 \$
Groupe		=	18 000,00 \$

Cotisation ajustée rétrospectivement – ligne (25)

Ce montant est déterminé comme suit :

Partie selon le risque de la cotisation ajustée (ligne (15))	+	Frais financés selon le taux fixe uniforme révisé (ligne (20))	+	Coût du financement des associations sectorielles paritaires (ligne (21))
---	---	---	---	--

Ajustement rétrospectif présenté sur cet avis – ligne (31)

L'ajustement rétrospectif est calculé comme suit :

Cotisation ajustée rétrospectivement (ligne (25))	-	Cotisation basée sur le taux (ligne (30))
--	---	--

Écart entre les ajustements rétrospectifs – ligne (33)

Cet écart est calculé comme suit :

Ajustement rétrospectif présenté sur cet avis (ligne (31))	-	Ajustement rétrospectif présenté sur l'avis précédent (ligne (32))
---	---	---

Écart entre les cotisations basées sur le taux – ligne (42)

Cet écart est calculé comme suit :

Cotisation recalculée (ligne (40))	-	Cotisation précédente (ligne (41))
---------------------------------------	---	---------------------------------------

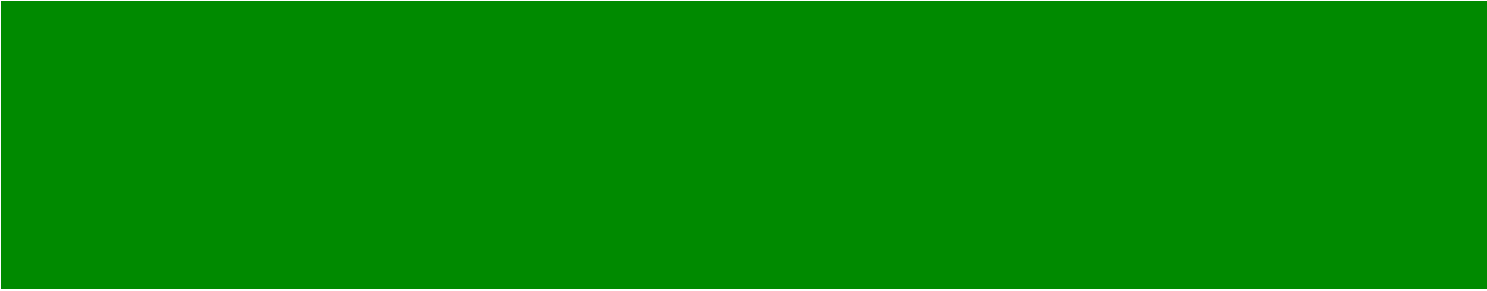
Écart net de cotisation – ligne (50)

Cet écart est déterminé comme suit :

Écart entre les ajustements rétrospectifs (ligne (33))	+	Écart entre les cotisations basées sur le taux (ligne (42))
---	---	--

Annexe – Formulaire et exemples de résolutions

Les documents en lien avec la tarification rétrospective – Employeurs formant un groupe et les exemples de résolutions sont disponibles sur le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca/retrospectif-formulaires-groupe.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808