
Politique

Si la Commission classe les activités d'un employeur dans plus d'une unité de classification (UC), l'employeur doit conserver pour chaque UC les documents qui confirment la répartition des registres des salaires et de la masse salariale. De tels documents doivent témoigner de la main d'œuvre et du temps de travail directs consacrés dans le cadre de chaque UC.

But

La présente politique a pour but d'expliquer comment la Commission assigne plus d'une UC lorsque l'employeur répartit la masse salariale.

Directives

Généralités

Les directives qui suivent s'appliquent aux secteurs d'activité pour lesquels au moins deux activités commerciales sont, dans le cadre du mode de classification de la Commission, classifiées sous au moins deux UC. Pour connaître les règles générales concernant la classification des employeurs et les activités auxiliaires, voir le document 14-01-02, *Classification unique*.

Lorsqu'un employeur exerce des activités commerciales qui relèvent d'UC distinctes, la Commission classe ces activités dans l'UC appropriée, à condition que l'employeur conserve des masses salariales distinctes pour chaque activité. L'employeur doit conserver des masses salariales distinctes dans la mesure du possible, afin de produire des données exactes aux fins de déclaration des accidents et d'établissement des taux de prime.

Pour connaître les directives qui s'appliquent lorsque l'employeur ne conserve pas de masses salariales distinctes à l'égard des activités commerciales, voir le document 14-01-04, *Masse salariale globale*.

REMARQUE

Pour un aperçu du mode de classification de la Commission, voir le document 14-01-01, *Le mode de classification*.

Groupe de taux distinct de la construction

La Commission permet la déclaration des gains assurables des associés et dirigeants non exemptés qui n'effectuent pas de travaux de construction dans un groupe de taux distinct :

755 - Associés et dirigeants non exemptés en construction. Pour plus de précisions, voir le document 12-01-06, *Protection obligatoire élargie dans l'industrie de la construction*.

Modification du statut de la masse salariale

Lorsqu'il s'inscrit auprès de la Commission (voir le document 14-02-02, *Inscription*), l'employeur doit déclarer le statut de sa masse salariale, c'est-à-dire si celle-ci est distincte ou globale. Si l'employeur modifie par la suite le statut de sa masse salariale, il doit immédiatement en aviser la Commission.

Répartition de la masse salariale

Les employeurs répartissent leurs masses salariales en fonction de la quantité de travail (ou de temps de travail) se rapportant directement à chaque activité commerciale. L'employeur qui affecte exclusivement certains travailleurs à une activité quelconque maintiendra plus vraisemblablement des masses salariales distinctes.

Cependant, la Commission classe sous l'UC appropriée les gains du travailleur qui accomplit des activités commerciales multiples relevant de plus d'une UC (c'est-à-dire que les gains du travailleur se confondent) et fixe la cotisation à l'égard de ces gains en fonction de cette UC, pourvu que le salaire de ce travailleur soit correctement réparti pour chaque activité.

Exemple : Activités commerciales multiples, même groupe de taux

Un employeur fabrique des meubles rembourrés et offre des services de réparation et de rénovation de meubles. Ces activités commerciales relèvent d'un même groupe de taux (322) mais figurent sous des UC distinctes dans le cadre du mode de classification : UC 2612-000, *Meubles de maison rembourrés*, et UC 6213-000, *Ateliers/Réparations de meubles*. Ainsi, certains employés travaillent exclusivement à la fabrication de meubles, d'autres se consacrent à la réparation des meubles et quelques-uns accomplissent les deux activités.

L'employeur inscrit les gains de l'ensemble de ses travailleurs, y compris de ceux dont les gains se confondent, dans des registres des salaires qui font état d'une répartition appropriée. En conséquence, la Commission classe chaque activité commerciale sous l'UC pertinente dans le mode de classification. Étant donné que les deux UC relèvent du même groupe de taux (322), l'employeur est classifié en fonction du même taux pour ces deux activités.

Dans l'exemple qui suit, le mode de classification répartit les UC dans des groupes de taux différents. Comme l'employeur conserve des masses salariales distinctes pour chaque UC, la Commission classe les activités dans les UC appropriées. Toutefois, étant donné que les UC relèvent de groupes de taux différents, la Commission classe chaque activité en fonction du taux de prime relatif au groupe de taux duquel relève l'activité.

Exemple : Activités commerciales multiples, groupes de taux différents

Un employeur fabrique des armoires de cuisine et les installe ensuite chez le client. Ces activités commerciales relèvent de groupes de taux différents et figurent sous des UC distinctes dans le cadre du mode de classification : UC 2542-000, *Armoires/Placards en bois* (groupe de taux 311) et UC 4274-000, *Finition de menuiserie* (groupe de taux 764).

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
Masses salariales distinctes

14-01-02, *Classification unique*), l'employeur comptant des UC multiples doit fournir, sur demande ou dans le cadre d'une vérification, les types suivants de documents (le cas échéant) afin de confirmer la répartition du salaire des divers travailleurs :

- les feuilles de temps et les fiches de présence ou les registres pertinents;
- les dossiers du personnel;
- les descriptions d'emploi et de fonctions du poste;
- les factures et les contrats (dans le cas des entrepreneurs);
- les relevés de kilométrage (registres) dans le cas des entreprises de camionnage;
- tout autre document pertinent, notamment
 - les rapports de gestion de l'employeur qui présentent une ventilation de gains en fonction des activités commerciales exercées, des entités administratives, des gammes de produits, des centres de coûts et des postes;
 - les documents faisant état de l'établissement des coûts contractuels;
 - les rapports budgétaires.

Fragmentation du processus

En vertu du mode de classification de la Commission, la nature des activités commerciales de l'employeur, et non le produit fini ou le service offert, constitue le facteur déterminant aux fins de classification.

L'employeur qui conserve des masses salariales distinctes pour les différentes activités commerciales ou les divers procédés (deux ou plus) normalement classifiés sous des UC distinctes pourrait compter autant d'UC que d'activités commerciales. Cependant, lorsque l'employeur exerce à un même endroit une activité relevant de plusieurs UC, la Commission peut imposer des limites en ce qui concerne une telle «fragmentation du processus».

Lieux de travail distincts

En règle générale, la Commission assigne des UC multiples aux activités nettement distinctes, séparables et classifiables qui sont exercées dans des lieux de travail **différents**. Dans la plupart des cas, les activités exercées dans des lieux de travail situés à une adresse (non pas une boîte postale) complètement différente et éloignée de l'emplacement principal sont réputées être exercées dans des lieux de travail différents.

Exemple

Un fabricant de tables en bois assemble toutes les pièces de la table dans une usine mais fabrique les charnières en métal utilisées dans l'assemblage de la table dans un lieu de travail **différent**. Les masses salariales établies pour les travailleurs de chaque lieu de travail sont distinctes. La Commission ne considère pas que les activités de fabrication des charnières en

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
Masses salariales distinctes

métal soient des activités auxiliaires par rapport aux activités d'assemblage de la table. Par conséquent, les deux activités sont réputées des activités commerciales distinctes, et la Commission classe chaque activité sous l'UC correspondant à l'activité concernée : l'UC 2611-000, *Meubles de maison en bois* (groupe de taux 325), pour les activités d'assemblage de la table et l'UC 3099-001, *Autres industries/produits en métal* (groupe de taux 387), pour les activités de fabrication des charnières.

Même lieu de travail

Lorsque plusieurs activités commerciales sont exercées dans le même lieu de travail, la Commission attribue généralement une UC distincte à chaque activité, dans la seule mesure où, dans le cadre de cette activité, l'employeur vend des produits ou fournit des services à un autre employeur.

Dans l'exemple qui précède, supposons que l'employeur procède à l'assemblage des tables et à la fabrication des charnières dans la **même** usine. Ces deux activités constituent toujours des activités distinctes, et les masses salariales sont par conséquent distinctes.

Si, en plus d'en faire usage dans les activités d'assemblage des tables, le manufacturier vend les charnières à d'autres employeurs, alors la Commission attribue des UC distinctes aux deux volets de l'activité.

Par contre, si le manufacturier ne vend pas de charnières à d'autres employeurs, la Commission n'attribue pas d'UC multiples aux activités, et ce, **même si les masses salariales sont distinctes**. La Commission considère alors que l'activité de fabrication des charnières constitue une opération intégrée et elle la classe en fonction de l'activité commerciale principale de l'entreprise. Dans un tel cas, la Commission classe l'activité sous l'UC 2611-000 *Meubles de maison en bois* et détermine la cotisation applicable à l'égard de l'ensemble de la masse salariale en fonction de cette unité. Pour connaître les exceptions à cette démarche, voir la rubrique « Activités particulières » dans le document 14-01-04, *Masse salariale globale*.

REMARQUE

Lorsqu'un procédé est généralement réputé faire partie d'une activité de fabrication, ce procédé n'est alors pas considéré comme une activité commerciale distincte aux fins de classification (comme c'est le cas par exemple de la peinture d'un produit ou de la partie d'un produit en cours de fabrication ou d'assemblage).

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1^{er} janvier 2013 ou après cette date, pour tous les comptes.

Historique du document

Le présent document remplace le document 14-01-03 daté du 2 janvier 2013.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 14-01-03 daté du 12 octobre 2004;
document 08-03-04 daté du 22 octobre 2001.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,
telle qu'elle a été modifiée.

Articles 12,2, 77, 80, 81 et 135 Paragraphe 75 (3) et 118 (2) (1)

Règl. de l'Ont. 175/98

Article 1

Paragraphe 9 (1)

Loi sur les accidents du travail, L.R.O. 1990, telle qu'elle a été modifiée

Articles 109 et 113

Paragraphe 108 (2), 111 (1) et 117 (2)

Alinéa 69 (2) a)

Règlement 1102, R.R.O. 1990

Articles 1 et 5

Procès-verbal

de la Commission

N^o 9, le 18 décembre 2012, page 498

**Politique
opérationnelle**

Section
Classification des employeurs

Sujet
Masses salariales distinctes
