
Politique

Si un employeur a plus d'une activité pouvant être classifiée dans plus d'un groupe de taux, mais qu'il ne maintient pas de masses salariales distinctes, la Commission classifie l'employeur dans le groupe de taux ayant le taux de prime le plus élevé.

Un petit employeur est exempté de cette règle et est plutôt classifié dans le groupe de taux de l'activité commerciale prédominante.

But

La présente politique a pour but de décrire comment la Commission classifie les employeurs dans plus d'une unité de classification lorsque l'employeur a une masse salariale globale.

Directives

Définitions

Masse salariale globale - Un employeur qui exerce deux activités commerciales ou plus est considéré comme ayant une masse salariale globale (ou combinée) lorsqu'il n'existe aucune documentation appropriée qui confirme une nette séparation des registres des salaires en fonction du temps de travail direct consacré à chaque activité commerciale.

Activité commerciale prédominante - Si un employeur a une masse salariale globale, l'activité commerciale prédominante est celle qui produira le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels, comme l'aura déterminé l'employeur. Cette détermination doit être vérifiable.

Petit employeur - Un petit employeur est un employeur dont les gains assurables annuels sont inférieurs à cinq fois le plafond des gains assurables pour l'année de prime en question.

REMARQUE

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

Classification d'une masse salariale globale

Lorsqu'un employeur ayant de multiples activités commerciales et une masse salariale globale détermine le temps de travail relatif consacré à chaque activité (p. ex., lorsqu'il détermine l'activité commerciale prédominante), la CSPAAT doit être en mesure de confirmer le montant ainsi déterminé.

Pour déterminer quelle activité commerciale est prédominante, l'employeur doit utiliser le plus grand nombre de documents disponibles approuvés par la Commission pour appuyer la répartition, voir la rubrique « Preuve de répartition », dans le document 14-01-03, *Masses salariales distinctes*. L'employeur peut également utiliser d'autres documents (p. ex.,

volumes des ventes, revenus ou unités de production), étant entendu que la responsabilité de justifier les chiffres relatifs incombe à l'employeur.

REMARQUE

Les volumes des ventes et les revenus ne peuvent être utilisés pour confirmer la répartition d'une masse salariale.

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.

Aux fins du GT 755, par « travaux de construction », on entend tout travail manuel de nature spécialisée ou non spécialisée, l'opération d'un équipement ou de machinerie, ou la supervision directe de travailleurs sur place. Les visites périodiques du chantier sont permises, à condition que l'associé ou le dirigeant n'exécute pas de travaux de construction dans le chantier.

Pour plus de renseignements, voir le document 12-01-06, *Protection obligatoire élargie dans l'industrie de la construction*.

Masse salariale globale, même groupe de taux

Si un employeur a une masse salariale globale pour deux activités commerciales ou plus qui relèvent du même groupe de taux, mais d'unités de classification (UC) distinctes dans le mode de classification, la Commission classe l'employeur dans l'UC qui correspond à l'activité commerciale prédominante.

Exemple : Masse salariale globale, même groupe de taux

Un employeur fabrique des meubles de maison rembourrés et répare des meubles. Ces activités commerciales relèvent de l'UC 2612-000, Meubles de maison rembourrés, et de l'UC 6213-000, Ateliers de restauration et réparation de meubles, dans le mode de classification et figurent toutes deux dans le groupe de taux 322. L'employeur a une masse salariale globale et des gains annuels assurables de 1 000 000 \$.

L'employeur détermine d'abord le temps de travail consacré à chaque activité en examinant les registres des salaires, les descriptions de tâches et tout autre document. L'employeur déclare ensuite que le pourcentage le plus élevé des gains assurables provient de la fabrication de meubles. Si la Commission accepte cette détermination, elle classe toute l'activité dans l'UC 2612-000, Meubles de maison rembourrés, groupe de taux no 322.

Masse salariale globale, groupes de taux différents

Si un employeur a une masse salariale globale pour deux activités commerciales ou plus qui relèvent de groupes de taux différents et d'unités de classification (UC) différentes dans le

mode de classification, la Commission classe l'employeur dans l'UC (et le groupe de taux) qui correspond à l'activité commerciale dont le taux de prime est le plus élevé.

Exemple : Masse salariale globale, groupes de taux différents

Un employeur fabrique des trémies en acier et du matériel d'échafaudage démontable. Ces activités commerciales relèvent de groupes de taux différents et figurent dans des UC différentes dans le mode de classification : l'UC 3022-000, Tôles fortes (groupe de taux 375), pour la fabrication de trémies, et l'UC 3099-001, Autres industries de produits en métal (groupe de taux 387), pour les activités de fabrication d'équipement d'échafaudage. L'employeur a une masse salariale globale et des gains annuels assurables de 1 000 000 \$. La prime du groupe de taux 375 est actuellement plus élevée que celle du groupe de taux 387. Par conséquent, la Commission classe toute l'activité dans l'UC appartenant au groupe de taux dont le taux est le plus élevé, soit l'UC 3022-000, Tôles fortes (RG 375).

Règle du petit employeur

Si un petit employeur (voir « Définitions ») a deux activités commerciales ou plus qui relèvent de groupes de taux différents et d'UC différentes dans le mode de classification et qu'il ne peut pas répartir ses masses salariales, la Commission classe toute l'activité d'après l'activité commerciale prédominante. C'est ce qu'on appelle la « règle du petit employeur ».

Exemple : Masse salariale globale, groupes de taux différents – petit employeur

Prenons l'exemple précédent (« Masse salariale globale, groupes de taux différents »). Supposons que l'employeur qui fabrique des trémies en acier et de l'équipement d'échafaudage a une masse salariale globale et des gains assurables annuels de 300 000 \$ en 2003. Le plafond des gains assurables cette année-là était de 65 600 \$. Par conséquent, le seuil applicable aux petits employeurs pour 2003 était $5 \times 65\,600 \$ = 328\,000 \$$. L'employeur est donc considéré comme un petit employeur. L'employeur détermine d'abord le temps de travail relatif consacré à chaque activité en examinant les registres des salaires, les descriptions de tâches et d'autres critères. Sur cette base, l'employeur déclare ensuite que le pourcentage le plus élevé des gains assurables provient de la fabrication d'équipement d'échafaudage. Si la Commission accepte cette détermination, elle classe toute l'activité dans l'UC 3099-001, Autres industries de produits en métal.

Exception à la règle du petit employeur

La règle du petit employeur ne s'applique pas à un petit employeur qui maintient (ou est en mesure de maintenir) des masses salariales distinctes pour les activités de différents groupes de taux. Dans ce cas, l'employeur ne peut utiliser la règle du petit employeur pour déclarer et payer les primes comme s'il s'agissait d'une masse salariale globale.

De même, si l'employeur a une masse salariale globale et qu'il applique la règle du petit employeur, mais que la Commission établit que la masse salariale peut être répartie et devrait l'être, la Commission se réserve le droit de déroger à la règle du petit employeur et de classer l'activité comme si la masse salariale était répartie.

Activités particulières

Les activités particulières peuvent faire partie de l'activité commerciale d'un employeur ou être exercées conjointement avec celle-ci. La Commission classe toujours les activités particulières comme des activités commerciales distinctes. Généralement, une activité particulière traitée comme une activité commerciale indépendamment comporte un taux de prime plus élevé que celui de l'activité commerciale principale.

Les activités suivantes sont des activités particulières :

- coffrage de tours;
- charpentes d'acier et renforcement à l'acier;
- démolition;
- construction d'un pont qui a une travée d'au moins 6,1 mètres entre les aboutements et une hauteur d'au moins 3,1 mètres d'un point quelconque jusqu'au haut du tablier du pont;
- construction, à l'exclusion des réparations ayant trait à l'usure normale, par les employeurs qui ne font pas partie de l'industrie de la construction;
- l'exploitation forestière effectuée par des employeurs qui ne font pas partie de l'industrie des produits forestiers;
- installation et montage de gros équipement fixe effectué par des employeurs ne faisant pas partie de l'industrie de l'installation et du montage de gros équipement fixe;
- toutes les activités exercées dans le cadre d'un commerce de détail : garages pour l'entretien et la réparation de véhicules automobiles, restaurants ou services d'amélioration et de rénovation domiciliaires.

Si la masse salariale de l'activité particulière est répartie de façon appropriée, l'activité particulière est classifiée séparément dans l'UC correspondante et les activités de l'employeur sont assujetties à toutes les autres règles concernant la classification des activités dans plusieurs UC et plusieurs taux.

Si l'employeur n'a pas réparti de façon appropriée la masse salariale de l'activité particulière de cette activité commerciale principale, toute la masse salariale de l'employeur est alors classifiée dans l'UC et le groupe de taux correspondant qui comporte le taux de prime le plus élevé.

Activités particulières – contrat de construction

Dans le cas d'un employeur qui a un contrat de construction qui comprend une activité particulière, si l'activité particulière représente

- moins de 10 % des gains assurables (ou de la portion de travail) du contrat de construction

ET

- que la Commission considère qu'elle fait partie intégrante de l'activité principale du contrat (c.-à-d. qu'elle est essentielle à son exécution),

**Politique
opérationnelle**

Section

Classification des employeurs

Sujet

Masse salariale globale

elle n'est pas classifiée séparément, mais plutôt comme faisant partie du contrat.

REMARQUE

Lorsqu'un entrepreneur général donne en sous-traitance une portion du travail d'un contrat de construction et effectue la portion restante directement (y compris une activité particulière), l'activité particulière doit être tarifée séparément si elle représente 10 % ou plus des gains assurables directs de l'entrepreneur général pour le contrat en question.

Exemple

Un entrepreneur général qui est classifié dans l'UC 4021-099, Construction industrielle, commerciale et d'établissement (GT 723), démolit un bâtiment pour terminer les travaux d'un contrat. La démolition est une activité particulière dont le taux de prime est actuellement plus élevé. L'entrepreneur donne en sous-traitance une partie des travaux de construction, mais a une masse salariale totale de 500 000 \$ pour cette portion du contrat qu'il exécute, y compris les activités de démolition. La masse salariale relative aux travailleurs de la démolition représente 15 % de la masse salariale ou 75 000,00 \$

Si l'employeur maintient une masse salariale distincte pour les activités de démolition, les activités de l'employeur sont classifiées dans des UC distinctes et dans des groupes de taux différents – un pour l'entreprise générale et un pour la démolition. Par ailleurs, si l'employeur maintient une masse salariale globale qui comprend l'entreprise générale et la démolition, toute la masse salariale est classifiée au taux plus élevé prévu pour la démolition.

REMARQUE

Les petits employeurs ne sont pas assujettis aux exigences générales concernant le maintien d'une masse salariale distincte si leurs activités comprennent une activité particulière.

Changement concernant les taux de prime

En ce qui concerne la masse salariale globale d'un employeur, lorsque les UC appartiennent à des groupes de taux différents et que les taux de prime changent de sorte qu'une UC différente devient l'UC comportant le taux le plus élevé, l'employeur est responsable d'aviser la Commission du changement de classification.

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 14-01-04 daté du 2 janvier 2014.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que :
document 14-01-04 daté du 2 janvier 2013;
document 14-01-04 daté du 12 octobre 2004;
document 08-03-05 daté du 22 octobre 2001.

**Politique
opérationnelle**

Section

Classification des employeurs

Sujet

Masse salariale globale

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

Paragraphes 75 (3) et 118 (2)1

Règl. de l'Ont. 175/98

Articles 8 et 9.

Procès-verbal

de la Commission

N°9, le 22 mars 2016, page 533