

Politique 35.05.10 de la WCB, Déclaration et vérification de la masse salariale **Directives administratives**

Veillez inclure la politique approuvée de la Commission des accidents du travail (la « WCB ») lorsque vous faites référence aux directives, car celles-ci visent à fournir clarté et orientation pour assurer une application administrative cohérente de la politique.

Les employeurs qui doivent ou qui choisissent d'avoir une protection auprès de la Commission des accidents du travail du Manitoba (la « WCB ») doivent s'inscrire ou réactiver leur compte de cotisations, déclarer leur masse salariale et les renseignements de nature commerciale requis, et payer les primes. La WCB utilise la masse salariale et les renseignements de nature commerciale fournis par l'employeur pour le calcul des primes. Ainsi, la WCB doit s'assurer que cette information est exacte.

Les présentes directives énoncent les obligations et les échéances que les employeurs doivent respecter lorsqu'ils s'inscrivent ou lorsqu'ils réactivent leur compte, déclarent leur masse salariale et fournissent des renseignements de nature commerciale à la WCB. Elles décrivent aussi les pénalités et les intérêts qui s'appliquent aux comptes de cotisations qui ne respectent pas ces obligations ou ces échéances.

(Pour en savoir plus sur le processus de facturation et les options offertes pour le paiement des primes du compte de cotisations, consultez la politique 35.05.20 de la WCB, *Paiement et remboursement des primes*, et ses directives administratives.)

Aperçu du compte de cotisations

Types de protection

- Toute entreprise qui commence à employer des travailleurs au Manitoba doit communiquer avec la WCB pour déterminer les exigences auxquelles elle doit répondre. La plupart des employeurs sont tenus de s'inscrire et de payer des primes; d'autres peuvent choisir de souscrire une protection. Ces choix dépendent des industries dans lesquelles l'employeur exerce ses activités.
 - ♦ Les entreprises qui exercent des activités dans des industries ne figurant pas dans la liste des industries exclues du Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») et qui emploient des travailleurs au Manitoba sont tenues d'offrir une protection à ces travailleurs. C'est ce qu'on appelle une protection **obligatoire**.
 - ♦ Les entreprises qui exercent leurs activités dans des industries figurant dans la liste des industries exclues du Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi* ne sont pas tenues d'offrir une protection à leurs travailleurs. Elles peuvent toutefois choisir de leur offrir une protection en souscrivant une protection **facultative**. (Pour en savoir plus sur la souscription à une protection facultative, consultez la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*.)

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Les propriétaires d'entreprise (propriétaires uniques, associés et directeurs de société) ne sont pas considérés comme des travailleurs en vertu de la *Loi*. Toutefois, ces personnes peuvent choisir d'être incluses en tant que travailleurs en souscrivant une protection **personnelle**. (Pour en savoir plus sur la souscription à une protection personnelle, consultez la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*.)

Prérequis pour les comptes de cotisations

- L'Agence du revenu du Canada attribue aux entreprises un numéro d'entreprise (NE) unique. Ce numéro sera lié à un compte de cotisations pour cette entreprise. Le compte de cotisations comprendra la protection pour tous les travailleurs embauchés ou la protection pour les propriétaires d'entreprise.
- Tous les comptes de cotisations, lorsque la masse salariale des travailleurs est inférieure au montant minimal des gains cotisables prévu par la loi ou lorsqu'il n'y a pas de travailleurs, mais que les propriétaires d'entreprise veulent une protection personnelle, doivent être soumis au *test de détermination du statut d'entreprise indépendante* pour être inscrits, réactivés ou maintenus. (Consultez la politique 35.10.50 de la WCB, *Statut des travailleurs – Entrepreneurs indépendants et employeurs*, et ses directives administratives.)

Calcul des primes

- Les primes des protections sont calculées en fonction :
 - ♦ du montant de la masse salariale (pour la protection des travailleurs);
 - ♦ du montant de la protection (pour les propriétaires d'entreprise);
 - ♦ du nombre de travailleurs (pour les codes relatifs aux bénévoles)¹;multiplié par les taux de prime associés aux catégories d'industrie attribuées au compte de cotisations.
- Les comptes de cotisations font l'objet de frais minimaux de 100 \$ par année civile.
- Au moment de réactiver un compte de cotisations, tout solde antérieur de l'ancienne inscription considéré comme irrécouvrable peut être restitué si :
 - ♦ le montant restant était de 5,00 \$ ou plus;
 - ♦ le solde créditeur a été confirmé par un audit, au besoin.
- Les relevés des comptes de cotisations exigeant le paiement de primes sont produits conformément à la politique 35.05.20 de la WCB, *Paiement et remboursement des primes*, et à ses directives administratives.

Fermeture des comptes de cotisations

- Un compte de cotisations sera fermé dans les conditions suivantes :

¹ Les codes de l'industrie qui indiquent le nombre de travailleurs (bénévoles) rendent généralement compte du nombre de personnes occupant ces postes. Toutefois, certains employeurs fondent leur déclaration sur le nombre de travailleurs équivalent temps plein (bénévoles); ces décisions sont prises au cas par cas.

- ♦ l'entreprise met fin à ses activités (c.-à-d. l'entreprise est vendue, abandonnée ou insolvable);
- ♦ l'entreprise poursuit ses activités, mais n'emploie plus de travailleurs;
- ♦ l'entreprise souhaite mettre fin à une protection (protection facultative ou personnelle seulement);
- ♦ l'entreprise ne répond pas aux exigences de la WCB (protection facultative ou personnelle seulement).

Protection obligatoire pour les travailleurs

Pour les employeurs des industries ne figurant pas dans le Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi*, une protection est requise et celle-ci est désignée protection « obligatoire ». La protection pour les travailleurs dans ces industries est en vigueur, indépendamment du statut du compte de cotisations de l'employeur.

Inscription et réactivation – Protection obligatoire

Une entreprise exerçant ses activités dans une industrie à protection obligatoire n'est pas tenue d'aviser la WCB avant de commencer à employer des travailleurs, même si cela est recommandé; toutefois, elle est tenue de le faire dans les six mois suivant le commencement de l'emploi des travailleurs. L'inscription ou la réactivation auprès de la WCB entre en vigueur à la date à laquelle une entreprise commence à employer des travailleurs et, le cas échéant, comprendra les inscriptions ou les réactivations des cinq (5) dernières années civiles, en plus de l'année en cours. En cas de fausse déclaration de l'employeur, la WCB peut, à son gré, prolonger cette période de rétroactivité.

Pour inscrire ou réactiver son compte de cotisations, l'employeur doit fournir à la WCB sa masse salariale et tous les renseignements de nature commerciale nécessaires.

- Le calcul des primes de l'employeur est basé sur la masse salariale.
- Les renseignements de nature commerciale aident la WCB à assigner des codes d'industrie appropriés aux comptes de cotisations (conformément à la politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*, et à ses directives administratives).
- La catégorie d'industrie déterminera les taux de prime de l'employeur conformément à la politique 31.05.05 de la WCB, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*.
- La prime annuelle de l'employeur est calculée en multipliant les taux de prime par la masse salariale de l'employeur.

Inscription ou réactivation tardive : Protection obligatoire

- Les entreprises qui ont employé des travailleurs pendant plus de six (6) mois avant de communiquer avec la WCB se verront imposer une pénalité de déclaration tardive de 5 % pour chaque année civile durant laquelle ils ont employé des travailleurs sans en aviser la WCB. La pénalité de 5 % est fondée sur les primes exigées. Elle s'applique notamment à une pénalité pendant l'année en cours, sauf si l'inscription ou la réactivation a lieu entre le 1^{er} janvier et le 2^e jour ouvrable de mars; dans un tel cas, aucune pénalité de déclaration tardive ne sera appliquée pour l'année en cours.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

-
- Si la WCB a demandé de l'information à une entreprise pour inscrire ou réactiver son compte de cotisations et qu'elle ne reçoit aucune réponse après dix (10) jours ouvrables, la WCB avisera l'entreprise du fait que la WCB pourrait imposer à l'entreprise la valeur de la masse salariale si cette dernière ne fournit aucune réponse. Si l'information n'est toujours pas transmise après un deuxième délai de dix (10) jours ouvrables, la WCB imposera la masse salariale de l'employeur pour chaque année civile pendant laquelle l'entreprise est présumée avoir employé des travailleurs. Une pénalité de non-déclaration de 10 % sera aussi appliquée à ces primes.
 - Si, à la suite d'une blessure survenue en milieu de travail, la WCB a des motifs de croire qu'un employeur d'une industrie à protection obligatoire n'est pas inscrit, l'inscription ou la réactivation sera immédiatement mise en œuvre.
 - Si l'information requise pour procéder à l'inscription ou à la réactivation ne peut être obtenue de la part de l'employeur, la WCB inscrira ou réactivera le compte de cotisations en imposant la masse salariale et le code de l'industrie de l'entreprise.
 - Une pénalité de non-déclaration de 10 % sera appliquée à ces primes.
 - Lorsque la WCB impose un montant de la masse salariale dans le cadre de l'inscription ou de la réactivation d'un compte de cotisations d'une entreprise :
 - La WCB tentera de refléter le montant probable de la masse salariale et les activités de l'employeur en fonction de l'information dont elle dispose à ce moment. Comme il s'agit d'une inscription ou d'une réactivation, l'information sur la masse salariale antérieure pourrait ne pas être accessible pour servir de base à ces montants; il serait alors possible de recourir à d'autres sources pour établir ces valeurs.
 - Lorsque la masse salariale est imposée par la WCB entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mai :
 - Si l'employeur ne fournit pas le montant réel de sa masse salariale avant le deuxième jour ouvrable de mars de l'année suivante, la valeur de la masse salariale imposée par la WCB devient le montant réel de la masse salariale.
 - Le montant réel de la masse salariale après cette date sera seulement ajusté s'il est supérieur à la valeur imposée.
 - Lorsque la masse salariale est imposée par la WCB entre le 2 mai et le 31 décembre :
 - Si l'employeur ne fournit pas le montant réel de sa masse salariale avant le deuxième jour ouvrable de mars de l'année après l'année suivante, la valeur de la masse salariale imposée par la WCB devient le montant réel de la masse salariale.
 - Le montant réel de la masse salariale après ce jour sera seulement ajusté s'il est supérieur à la valeur imposée.
 - Si l'employeur peut fournir le montant de la masse salariale et les renseignements de nature commerciale dans les six mois suivant l'inscription ou la réactivation et que l'entreprise emploie des travailleurs depuis moins de six mois, la pénalité de non-déclaration de 10 % sera annulée.
 - Le compte de l'employeur sera considéré comme en souffrance jusqu'à la réception du montant réel de la masse salariale.
-

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- En cas de déclaration tardive, la WCB imposera (si applicable) une pénalité minimale de 5,00 \$ par année civile. En cas de non-déclaration, la WCB imposera (si applicable) une pénalité minimale de 10,00 \$ par année civile. Le montant maximal imposé par la WCB en cas de déclaration tardive ou de non-déclaration est de 5 000 \$ par année civile.

Une pénalité pour déclaration tardive ou non-déclaration ne sera pas ajustée une fois imposée, et ce, même si le montant de la masse salariale de l'employeur est modifié après la cotisation initiale, et même si la masse salariale a été imposée ou estimée par la WCB.

Exigences de déclaration annuelle de la masse salariale pour la protection obligatoire

Les formulaires de déclaration annuelle de la masse salariale (les « FDA ») sont envoyés aux employeurs inscrits au mois de janvier de chaque année. L'employeur doit fournir sa masse salariale cotisable réelle de l'année précédente et une estimation de sa masse salariale pour l'année en cours. Se fondant sur l'information transmise, la WCB calcule les primes annuelles de l'employeur pour l'année en cours, ainsi que tout écart des primes pour l'année précédente (c.-à-d. montant réel et montant estimé).

Les primes de certains codes de l'industrie sont calculées au moyen du nombre de travailleurs (bénévoles) (selon la définition de la WCB²) occupant ces postes pendant une année civile, qui sont multipliés par un taux fixe (pas un pourcentage). Les codes de l'industrie visés sont 802-02, Pompiers des services d'urgence, 802-03, Ambulanciers des services d'urgence ou 924-02, Bénévoles d'organismes sans but lucratif. Les résultats du dénombrement doivent être déclarés pour ces comptes de cotisations de la même manière et selon le même délai que les employeurs sont tenus de déclarer la masse salariale.

Les employeurs doivent remplir les FDA et les renvoyer à la WCB au plus tard le dernier jour civil de février.

Dépassement des échéances de déclaration : Protection obligatoire

- Généralement, la date à laquelle la WCB reçoit les FDA est la date servant à déterminer si des pénalités s'appliquent. Les dates auxquelles les formulaires ont été postés ou soumis par l'entremise d'une institution financière ne sont pas prises en compte.
- Si la WCB n'a pas reçu les FDA au plus tard à la fin du 2^e jour ouvrable de mars, une pénalité de déclaration tardive sera appliquée au compte de cotisations si cette information est reçue avant le 1^{er} mai. La pénalité de 5 % est fondée sur les primes de l'année en cours.
- Si la WCB n'a pas reçu les FDA au plus tard le premier jour ouvrable de mai, la WCB imposera le montant de la masse salariale de l'employeur comme suit :
 1. Le montant réel de l'année précédente sera imposé en tant qu'estimation de l'année précédente, majorée de 20 %.
 2. Le montant estimé de l'année en cours sera le montant réel de l'année précédente (calculé au point [1]), majoré de 20 %.

² Les codes de l'industrie qui indiquent le nombre de travailleurs (bénévoles) rendent généralement compte du nombre de personnes occupant ces postes. Toutefois, certains employeurs fondent leur déclaration sur le nombre de travailleurs équivalent temps plein (bénévoles); ces décisions sont prises au cas par cas.

- ♦ Si la protection était seulement en vigueur pour une partie de l'année précédente, le montant sera annualisé.
 - ♦ Une pénalité de non-déclaration de 10 % sera aussi calculée à partir de la prime imposée de l'année en cours.
3. L'employeur demeure tenu de fournir sa masse salariale réelle pour l'année précédente et pour la période pendant laquelle la protection était en vigueur dans l'année en cours.
- ♦ Si l'employeur soumet sa masse salariale réelle avant le 1^{er} mars de l'année civile suivante, la masse salariale cotisable sera ajustée en conséquence.
 - ♦ Si l'employeur soumet sa masse salariale réelle le 1^{er} mars ou par la suite pendant l'année civile suivante, la masse salariale sera seulement ajustée si le montant réel est supérieur au montant imposé par la WCB.
 - ♦ Si l'employeur indique qu'il n'a pas employé de travailleurs pendant l'année à laquelle la WCB a imposé la masse salariale, le montant imposé sera annulé, mais les frais minimaux s'appliqueront aux deux années. Lorsque la masse salariale est imposée pour l'année en cours et l'année précédente : la masse salariale imposée sera seulement ajustée si le montant réel fourni est supérieur à la valeur imposée.
 - ♦ Les pénalités de non-déclaration ne seront pas recalculées en fonction du montant ajusté de la masse salariale.
 - ♦ Le compte de l'employeur sera considéré comme en souffrance jusqu'à la réception du montant réel de la masse salariale.

Protection facultative pour les travailleurs

Pour les employeurs des industries figurant dans le Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi sur les accidents du travail*, une protection n'est pas requise et celle-ci est désignée protection « facultative ». Une protection des travailleurs dans ces industries est seulement en place si l'employeur a choisi de souscrire une protection et s'est conformé aux exigences de la WCB.

- Les employeurs des industries à protection facultative sont tenus de souscrire une protection destinée aux travailleurs qu'ils embauchent pour les postes « d'artisans et de mécaniciens » particuliers figurant dans l'annexe B du Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi*.

Inscription et réactivation – Protection facultative

Un employeur qui exerce ses activités dans une industrie à protection facultative peut choisir de souscrire une protection pour ses travailleurs en tout temps. Si elle est approuvée, l'inscription ou la réactivation de l'employeur auprès de la WCB entre en vigueur à compter du jour auquel il a présenté une demande de protection, et ne peut être appliquée rétroactivement.

Pour inscrire ou réactiver son compte de cotisations, l'employeur doit fournir à la WCB sa masse salariale et tous les renseignements de nature commerciale nécessaires.

- Le calcul des primes de l'employeur est basé sur la masse salariale.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Les renseignements de nature commerciale aident la WCB à assigner des codes d'industrie appropriés aux comptes de cotisations (conformément à la politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*, et à ses directives administratives).
- La catégorie d'industrie déterminera les taux de prime de l'employeur conformément à la politique 31.05.05 de la WCB, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*.
- La prime annuelle de l'employeur est calculée en multipliant les taux de prime par la masse salariale de l'employeur.

Les demandes de protection facultative seront seulement approuvées si le compte de cotisations est conforme à toutes les exigences de la WCB, soit :

- toute l'information requise sur la masse salariale a été déclarée;
- il n'y a pas de solde impayé supérieur à 5,00 \$.

Avant d'approuver une demande de protection facultative, la WCB devra aussi déterminer si la protection demandée est dans l'intérêt supérieur de la WCB et des employeurs du Manitoba.

Les travailleurs dotés d'une protection facultative sont admissibles à un montant de prestation maximal, qui est énoncé dans la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*.

Exigences de déclaration annuelle de la masse salariale pour la protection facultative

Les formulaires de déclaration annuelle de la masse salariale (les « FDA ») sont envoyés aux employeurs inscrits au mois de janvier de chaque année. L'employeur doit fournir sa masse salariale cotisable réelle de l'année précédente (pour la période pendant laquelle la protection était en vigueur, le cas échéant) et une estimation de sa masse salariale pour l'année en cours. Se fondant sur l'information transmise, la WCB calcule les primes annuelles de l'employeur pour l'année en cours, ainsi que tout écart des primes pour l'année précédente (c.-à-d. montant réel et montant estimé).

Les employeurs doivent remplir les FDA et les renvoyer à la WCB au plus tard le dernier jour civil de février.

Dépassement des échéances de déclaration : Protection facultative

- Généralement, la date à laquelle la WCB reçoit les FDA est la date servant à déterminer si des pénalités s'appliquent. Les dates auxquelles les formulaires ont été postés ou soumis par l'entremise d'une institution financière ne sont pas prises en compte.
- Si la WCB n'a pas reçu les formulaires au plus tard à la fin du 2^e jour ouvrable suivant l'échéance, une pénalité de déclaration tardive de 5 % sera calculée en fonction des primes de l'année en cours de l'employeur, si cette information est reçue avant le 1^{er} mai.
- Si la WCB n'a pas reçu les FDA au plus tard le premier jour ouvrable de mai, la protection facultative sera annulée ce jour même. La WCB imposera le montant de la masse salariale de l'employeur comme suit :
 1. Le montant réel de l'année précédente sera imposé en tant qu'estimation de l'année précédente, majorée de 20 %.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

2. Le montant estimé de l'année en cours sera le montant réel de l'année précédente (calculé au point [1]), majoré de 20 %.
 - ♦ Si la protection était seulement en vigueur pour une partie de l'année précédente, le montant sera annualisé.
 - ♦ Le montant sera calculé au prorata pour la durée pendant laquelle la protection facultative était en vigueur pour l'année en cours (c.-à-d. du 1^{er} janvier jusqu'au premier jour ouvrable de mai).
 - ♦ Une pénalité de non-déclaration de 10 % sera aussi appliquée à la prime imposée de l'année en cours.
3. L'employeur est tenu de fournir sa masse salariale réelle pour l'année précédente et pour la période pendant laquelle la protection était en vigueur dans l'année en cours.
 - ♦ S'il soumet sa masse salariale le 1^{er} mars ou après pendant l'année civile suivante, la masse salariale sera seulement ajustée si le montant réel est supérieur au montant imposé par la WCB.
 - ♦ Si l'employeur indique qu'il n'a pas employé de travailleurs pour la période pendant laquelle la protection était en vigueur dans l'année en cours (c.-à-d. du 1^{er} janvier jusqu'au premier jour ouvrable de mai), la prime annuelle minimale sera appliquée à l'année en cours.
 - ♦ Les pénalités de non-déclaration ne seront pas recalculées en fonction du montant ajusté de la masse salariale.
 - ♦ Le compte de l'employeur sera considéré comme en souffrance jusqu'à la réception du montant réel de la masse salariale.

Annulation de la protection facultative

Les demandes d'annulation de la protection facultative présentées par les employeurs entreront habituellement en vigueur le jour auquel la WCB reçoit la demande, et les primes seront calculées en fonction de la masse salariale de l'employeur jusqu'à la date de l'annulation.

La WCB annulera la protection facultative si :

- L'employeur ne soumet pas le formulaire de déclaration annuelle de la masse salariale requis, comme il est énoncé précédemment.
- Le compte de cotisations a un solde impayé (comme il est énoncé dans la politique 35.05.20 de la WCB, *Paiement et remboursement des primes*, et ses directives administratives).
- L'employeur n'a pas collaboré aux demandes d'audit de la WCB.
- La WCB n'a pas reçu la preuve nécessaire pour corroborer son test de détermination du statut d'entreprise indépendante, le cas échéant (comme il est énoncé dans la politique 35.10.50 de la WCB, *Statut des travailleurs – Entrepreneurs indépendants et employeurs*, et ses directives administratives).

La protection pour les travailleurs dans les industries à protection facultative n'est plus en vigueur après la date d'annulation.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

Protection personnelle pour les propriétaires d'entreprise

Les propriétaires d'entreprise (propriétaires uniques, associés, directeurs de société et entrepreneurs indépendants) ne sont pas inclus dans la protection obligatoire ou facultative, puisqu'ils sont considérés comme des employeurs aux yeux de la loi. Toutefois, la WCB offre une protection personnelle à ces individus.

Inscription et réactivation – Protection personnelle (pour les propriétaires d'entreprise)

Si elle est approuvée, la protection personnelle entrera en vigueur à la date et à l'heure auxquelles elle est approuvée. La protection personnelle ne peut être approuvée rétroactivement.

Pour inscrire ou réactiver sa protection personnelle, le propriétaire d'entreprise doit fournir à la WCB le montant de protection demandé et les renseignements de nature commerciale.

- Le montant de la protection demandé est la base du calcul des primes.
- Les renseignements de nature commerciale aident la WCB à assigner des codes d'industrie appropriés aux comptes de cotisations (conformément à la politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*, et à ses directives administratives).
- La catégorie d'industrie déterminera les taux de prime conformément à la politique 31.05.05 de la WCB, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*.
- La prime annuelle de l'employeur est calculée en multipliant le taux de prime par le montant de protection demandé.

Les demandes de protection personnelle seront seulement approuvées si le compte de cotisations est conforme à toutes les exigences de la WCB, soit :

- toute l'information requise sur la masse salariale a été déclarée;
- il n'y a pas de solde impayé supérieur à 5,00 \$;
- pour les comptes de cotisations à protection personnelle seulement (les « comptes à PPS »), le premier paiement des primes a été reçu.
 - Les comptes à PPS comportent plusieurs options de paiement, ce qui peut avoir une incidence sur la façon dont le paiement initial est réalisé. (Pour en savoir plus, consultez la politique 35.05.20 de la WCB, *Paiement et remboursement des primes*, et ses directives administratives.)

Avant d'approuver une demande de protection personnelle, la WCB examinera aussi si la protection demandée est dans l'intérêt supérieur de la WCB et des employeurs du Manitoba.

Les propriétaires d'entreprise dotés d'une protection personnelle sont admissibles à des montants de protection minimaux et maximaux qui doivent être conformes à ce qui est prévu dans la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

Exigences de déclaration pour la protection personnelle

Les propriétaires d'entreprise qui demandent une protection personnelle ne sont pas tenus de déclarer la masse salariale ni les bénéfices d'entreprise à la WCB; leur protection est fondée sur le montant de protection qu'ils demandent. Toutefois, avant la fin de chaque année civile, la WCB enverra une lettre à tous les détenteurs de comptes de cotisations ayant une protection personnelle active, les avisant que leur protection personnelle se poursuivra dans l'année à venir, et ce, au même niveau de protection demandé (sous réserve des modifications du niveau de protection annuel minimal prévues dans la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*).

L'employeur devra présenter à la WCB une demande de modification de sa protection personnelle pour l'année civile suivante avant le 31 décembre de l'année en cours. Si la demande est reçue au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, la demande de modification du montant de protection pour l'année suivante sera appliquée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier. Toute demande de modification subséquente du montant de protection entrera en vigueur à la date à laquelle la WCB recevra et approuvera la demande, et les primes seront calculées en conséquence.

Annulation de la protection personnelle

Toute demande d'annulation de la protection personnelle pour l'année en cours présentée par le propriétaire d'entreprise entrera en vigueur à la date à laquelle la WCB recevra la demande, et les primes seront déterminées en fonction du dernier niveau de protection du propriétaire d'entreprise, calculé au prorata jusqu'à la date d'annulation. La seule exception s'applique à la fin de l'année :

- Avant la fin de chaque année civile, la WCB enverra une lettre à tous les détenteurs de comptes de cotisations ayant une protection personnelle active, les avisant que leur protection personnelle se poursuivra dans l'année à venir, et ce, au même niveau de protection demandé (sous réserve des modifications du niveau de protection annuel minimal prévues dans la politique 35.10.120 de la WCB, *Conditions de la protection facultative et personnelle*).
- Si le propriétaire d'entreprise veut annuler sa protection pour l'année suivante, il devra en aviser la WCB au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Si la WCB reçoit la demande au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, la protection personnelle sera annulée en date du 31 décembre précédent.

Nonobstant ce qui précède, si le propriétaire d'entreprise reçoit une réclamation concernant une lésion survenue entre le 31 décembre et la date à laquelle la WCB a reçu l'avis d'annulation, la date d'annulation sera la date à laquelle la WCB a reçu l'avis d'annulation.

Les primes seront calculées jusqu'à la date d'annulation.

La WCB annulera la protection personnelle si :

- L'employeur ne soumet pas les FDA requis pour les travailleurs dotés d'une protection obligatoire ou facultative.
 - ♦ L'échéance de remise des FDA est le dernier jour civil de février. Si les FDA n'ont pas encore été reçus à la fin du premier jour ouvrable de mai, la WCB annulera la protection personnelle et cette annulation entrera en vigueur le jour même. Des primes seront

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

imputées au compte de cotisations pour la protection personnelle jusqu'à la date d'annulation.

- Le compte de cotisations a un solde impayé de 50,00 \$ ou plus (voir la politique 35.05.20 de la WCB, *Paiement et remboursement des primes*, et ses directives administratives).
- L'employeur n'a pas collaboré aux demandes d'audit de la WCB.
- La WCB n'a pas reçu la preuve nécessaire pour corroborer son test de détermination du statut d'entreprise indépendante, le cas échéant (comme il est énoncé dans la politique 35.10.50 de la WCB, *Statut des travailleurs – Entrepreneurs indépendants et employeurs*, et ses directives administratives).

Exactitude de la masse salariale déclarée

Intérêts sur les estimations inexactes de la masse salariale

En plus de devoir déclarer la masse salariale à temps, un employeur doit fournir une estimation raisonnablement exacte de la masse salariale à la WCB.

Lorsque les employeurs soumettent leur masse salariale chaque année, la WCB traite l'information et compare ensuite le montant estimatif de la masse salariale de l'employeur au montant réel de la masse salariale qu'il a déclaré pour la même période. Si le montant affiche un écart de +/- 25 %, des intérêts seront appliqués au montant estimé inexact précédent. Ces comparaisons sont faites deux fois par année : le 30 juin et le 31 décembre.

L'intérêt sur les montants estimés inexacts de la masse salariale est calculé en déterminant l'écart entre les primes (réelles et estimées) et en appliquant un taux d'intérêt qui est énoncé dans le Règlement du Manitoba 67/92 pris en application de la *Loi*. L'intérêt calculé sur l'écart entre les primes en juin est pondéré à 35 %, ce qui reflète la part approximative de la prime annuelle totale de l'employeur payable au compte de cotisations à ce point-ci dans l'année. De la même façon, l'intérêt en décembre est pondéré à 65 %. Les calculs des deux intérêts (juin et décembre) additionnés ensemble représentent les intérêts débiteurs ou créditeurs annuels.

Lorsque les intérêts sur les estimations inexactes de la masse salariale représentent :

- des frais de moins de 50,00 \$ pour l'année, ils ne seront pas exigés;
- un crédit de moins de 10,00 \$ pour l'année, ils ne seront pas appliqués.

Lorsqu'un ajustement rétroactif est réalisé pour obtenir la masse salariale réelle, les intérêts seront recalculés si les intérêts originaux ont été appliqués à l'année précédente (c.-à-d. pour la masse salariale déclarée l'année d'avant). Les intérêts ne seront pas recalculés pour les ajustements de la masse salariale lorsque les intérêts ont été appliqués avant l'année précédente.

Les intérêts sur les estimations inexactes de la masse salariale ne seront pas ajustés en fonction des ajustements apportés à la suite d'un audit de la WCB.

Vérification de la masse salariale – Audits de la masse salariale de la WCB

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

La WCB effectue des audits pour confirmer que les montants de la masse salariale ont été déclarés correctement et que le compte de cotisations a été affecté aux bonnes catégories d'industrie.

- Un audit de la masse salariale couvrira initialement une période de deux (2) années civiles précédentes jusqu'à l'année en cours ou, si l'employeur exerce ses activités depuis moins longtemps, jusqu'à la date à laquelle des travailleurs ont été employés pour la première fois.
- Si les déclarations de l'employeur pendant ces deux années civiles étaient incorrectes et :
 - ♦ que le montant de la masse salariale auditée affiche un écart inférieur ou supérieur d'au moins 30 % par rapport au montant déclaré dans les deux années; ou
 - ♦ que la prime sur l'écart de la masse salariale est de 2 500 \$ ou plus pour les deux années;

la période d'audit peut être prolongée. Une troisième année sera examinée, et si cette année présente les mêmes écarts que ceux mentionnés précédemment, une quatrième année sera auditée, etc. La période d'audit sera normalement seulement prolongée jusqu'à un total de cinq années civiles (excluant l'année en cours). Toutefois, si la WCB soupçonne que l'employeur a intentionnellement fait une fausse représentation matérielle dans la déclaration de sa masse salariale, la période d'audit peut être prolongée au-delà de cinq ans.

Si un employeur a dépassé les seuils susmentionnés dans seulement l'une des deux années initialement auditées, la WCB déterminera à son gré si la période d'audit sera prolongée.

- Si un employeur omet de répondre aux demandes de fournir toute l'information requise aux fins de la réalisation d'un audit de la masse salariale, la WCB peut :
 - ♦ annuler une protection facultative ou personnelle du compte de cotisations;
 - ♦ placer l'employeur en défaut;
 - ♦ saisir les dossiers de l'employeur (comme il est énoncé au paragraphe 100(2) de la *Loi sur les accidents du travail*).

Pénalités pour les déclarations inférieures à la masse salariale réelle

S'il est constaté dans le cadre d'un audit de la WCB qu'un employeur a sous-déclaré sa masse salariale réelle de plus de 15 % dans une année civile donnée, cet employeur est passible d'une pénalité pour avoir sous-déclaré la masse salariale réelle.

- Si un compte de cotisations a plus d'une catégorie d'industrie, les calculs compareront la masse salariale totale auditée à la masse salariale totale réelle déclarée chaque année civile dans toutes les catégories d'industrie (à l'exclusion des codes des industries à protection personnelle).
- Si la masse salariale totale auditée est plus de 15 % supérieure à la masse salariale totale réelle déclarée, une pénalité sera calculée en déterminant l'écart des primes totales (auditées moins réelles), qui sera multiplié par 15 %.
- La pénalité ne sera pas exigée si elle est inférieure à 100 \$ par année. Le montant de pénalité maximal est de 5 000 \$ par année civile.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Aucune pénalité ne sera calculée si la valeur réelle de la masse salariale de l'employeur a été imposée ou estimée par la WCB.

Modifications par l'employeur de la masse salariale déclarée

Si un employeur avise la WCB que sa déclaration de masse salariale est incorrecte dans les années précédentes, la WCB peut ajuster la masse salariale de l'employeur des cinq années civiles précédentes, excluant l'année en cours. Toutefois, la WCB procédera à un audit de la masse salariale pour vérifier tout ajustement de celle-ci qui entraînera un crédit net de 2 500 \$ ou plus en primes. La nécessité de procéder à un audit des demandes dépassant cette limite sera laissée à la discrétion de la WCB.

Les demandes pour modifier les montants de masse salariale imposés par la WCB seront seulement prises en considération si elles sont transmises avant le 1^{er} mars de l'année suivante ou si elles sont supérieures aux valeurs de masse salariale imposées.

Vérification des activités commerciales

Chaque compte de cotisations a été affecté à des catégories d'industrie en fonction de ses activités. Au fil du temps, les activités d'une entreprise peuvent changer, ce qui pourrait entraîner une modification de sa catégorie d'industrie. Ce changement peut avoir une incidence sur le taux de prime de l'employeur.

Les catégories d'industrie d'un employeur peuvent être modifiées à la suite de ce qui suit :

- Une enquête sur l'industrie réalisée par la WCB. Dans le cadre de son programme d'audit, la WCB recueillera de l'information sur les processus d'une entreprise, ses bénéfices, ses compétiteurs, et tout autre renseignement que la WCB estime nécessaires pour rendre une décision concernant les catégories d'industrie reflétant le mieux les activités de l'entreprise. (Consultez la politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*, et ses directives administratives.)
- Des modifications des descriptions des codes de l'industrie de la WCB. Ces modifications peuvent toucher certains ou tous les comptes de cotisations auxquels sont affectés les codes de l'industrie concernés.
- Une demande de la part de l'employeur. Une entreprise peut demander que la WCB examine sa catégorie d'industrie si elle croit qu'elle n'est pas dans la bonne catégorie ou si ses activités ont évolué ou changé au fil du temps.

Toute modification aux catégories d'industrie d'un compte de cotisations entrera normalement en vigueur le 1^{er} janvier de l'année durant laquelle la WCB a découvert la modification ou en a été avisée.

La WCB peut envisager un reclassement rétroactif lorsque :

- L'employeur peut fournir à la WCB une preuve satisfaisante de la nature de ses activités dans les années précédentes. Ces preuves comprennent des copies de factures antidatées adressées aux clients de l'entreprise pour le type de travail en question, des copies des factures des fournisseurs fournissant des biens ou des services correspondant au travail en question, etc.
- Il existe une preuve d'une erreur commise par la WCB.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- La WCB croit que l'employeur a faussement représenté ses activités commerciales à la WCB.

Si la preuve est suffisante pour procéder à une décision rétroactive, la WCB modifiera la catégorie des comptes de cotisations jusqu'à un total de cinq (5) années civiles, excluant l'année en cours. Toutefois, en cas de fausse déclaration de l'employeur, la WCB peut, à son gré, prolonger cette période de rétroactivité.

Dispense des pénalités et des intérêts relatifs aux déclarations

Les employeurs qui se voient imposer une pénalité ou des frais d'intérêt peuvent présenter une demande par écrit pour être dispensés de la pénalité ou des frais d'intérêt. La demande de dispense devrait comprendre les motifs de la déclaration tardive ou inexacte de la masse salariale, et les raisons pour lesquelles la WCB devrait envisager d'ajuster la pénalité. Pour en savoir plus sur la présentation d'une telle demande, consultez la politique 20.10 de la WCB, *Révisions*.

Dispenses des pénalités pour déclaration tardive ou non-déclaration

Les comptes de cotisations nouveaux ou réactivés seront seulement admissibles à une dispense si la WCB a fait une erreur administrative qui découle directement du fait que les comptes n'ont pas été inscrits dans les délais prescrits.

Pour les comptes de cotisations existants, la WCB annulera 50 % de la pénalité de déclaration tardive ou de non-déclaration de l'employeur si ce dernier répond aux trois critères suivants :

1. L'employeur a transmis l'information sur la masse salariale dans les 60 jours civils suivant la date d'échéance.
2. L'employeur n'a pas d'antécédents de défaut.
 - ♦ Les comptes de cotisations faisant l'objet d'une pénalité de déclaration tardive ou de non-déclaration, ou de paiement tardif des frais d'intérêt au cours des deux années civiles précédentes sont considérés comme ayant des antécédents de défaut. Si ces pénalités ou intérêts sont annulés, ils ne doivent pas être considérés comme des antécédents de défaut.
3. L'employeur a pleinement coopéré avec la WCB.
 - ♦ Le compte de cotisations est en règle auprès de la WCB au moment de la présentation de la demande de révision.
 - ♦ S'il s'agit du seul critère relatif au compte de cotisations qui n'a pas été rempli pour obtenir une dispense de 50 % de la pénalité pour déclaration tardive ou non-déclaration, la demande de révision de l'employeur pourra être examinée une fois que son compte de cotisations sera en règle.

Si une dispense de 50 % est accordée et que la pénalité restante pour déclaration tardive ou non-déclaration est inférieure à 5,00 \$, la pénalité sera annulée en entier.

Pour les comptes de cotisations existants, la WCB annulera 100 % de la pénalité de déclaration tardive ou de non-déclaration de l'employeur si ce dernier répond aux deux critères suivants :

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

-
1. L'employeur a transmis l'information sur la masse salariale dans les 60 jours civils suivant la date d'échéance.
 2. La cause ou la raison du délai était hors du contrôle de l'employeur. Ces causes ou raisons pourraient comprendre :
 - ♦ Le décès ou la maladie grave d'un employé, d'un propriétaire ou d'un membre de la famille d'un propriétaire de l'entreprise.
 - ♦ Une catastrophe naturelle (p. ex., une inondation ou un incendie) qui a directement touché l'employeur.
 - ♦ Un problème technique survenu pendant la transmission des FDA, à condition que l'employeur puisse fournir la preuve (p. ex., confirmation par télécopieur, copie de courriel) que sa soumission a été réalisée le jour de l'échéance ou avant.

Dispense des intérêts sur les estimations inexactes de la masse salariale ou des pénalités pour sous-déclaration de la masse salariale réelle

Les employeurs à qui on réclame des intérêts sur les estimations inexactes de la masse salariale ou à qui sont imposées des pénalités de sous-déclaration de la masse salariale réelle peuvent être admissibles à une dispense partielle ou totale des intérêts, à la discrétion de la WCB, s'ils peuvent justifier une raison valable de ne pas avoir fourni la valeur exacte de la masse salariale comme cela est prescrit.