

Guide de l'employeur

Retenues à la source et cotisations

2009

Version abrégée



Avertissement

Les renseignements contenus dans ce guide ne constituent pas une interprétation juridique des lois et des règlements québécois ou canadiens. Par ailleurs, **ce guide ne contient pas les modifications fiscales pour l'année 2009 annoncées après le 4 novembre 2008**. Vous devez donc vous assurer que les textes que vous lisez sont conformes à la législation fiscale.

Pour plus d'information, visitez notre site Internet ou communiquez avec nous. Vous trouverez nos coordonnées à la fin du guide.

Vous pouvez imprimer presque tous les documents mentionnés dans ce guide à partir de notre site Internet. Notez que les formulaires qui portent la mention « Spécimen » sont fournis uniquement à titre informatif et ne doivent pas être utilisés à d'autres fins.

Vous pouvez aussi commander presque tous les documents par Internet ou par téléphone.



Utiliser les services en ligne

est la façon la plus simple et la plus rapide de communiquer avec Revenu Québec en 2009.

En plus, c'est un geste écologique.



Non seulement il est possible de produire en ligne vos relevés 1 et votre sommaire des retenues et des cotisations, mais aussi, de

- consulter votre dossier et vos messages électroniques transmis par Revenu Québec ;
- consulter vos déclarations produites par Internet ;
- faire vos paiements ;
- gérer vos procurations ;
- produire vos déclarations de taxes ainsi que vos déclarations de retenues et de cotisations.

Pour vous inscrire aux services électroniques de Revenu Québec, consultez le www.revenu.gouv.qc.ca.

Revenu
Québec 

Table des matières

1	Introduction	7
1.1	Ce guide s'adresse-t-il à vous ?	7
1.2	Contenu	7
1.3	Liste des abréviations utilisées dans ce guide	7
1.4	Précisions importantes sur certains termes utilisés dans ce guide	7
2	Principales modifications	9
2.1	Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)	9
2.2	Modification des montants figurant sur le formulaire TP-1015.3	9
2.3	Hausse des seuils des trois tranches de revenu imposable	9
2.4	Gratifications (bonus) et paiements rétroactifs	10
2.5	Maximum des gains admissibles au RRQ	10
2.6	Maximum de revenus assurables pour le RQAP	10
2.7	Indexation annuelle du montant maximal de la déduction pour emploi	10
2.8	Maximum de la rémunération assujettie à la cotisation pour le financement de la CNT	10
2.9	Formules mathématiques	10
2.10	Autres modifications	10
3	Obligations comme employeur	11
3.1	Quelles sont vos responsabilités envers Revenu Québec ?	11
3.2	Responsabilité solidaire	11
3.3	Paiement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur	12
3.4	Vous démarrez une entreprise	15
3.5	Vous cessez de faire des paiements	16
3.6	Employé qui quitte son emploi	17
3.7	Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)	17
3.8	Demande de réduction de la retenue d'impôt (formulaire TP-1016)	18
3.9	Retenue d'impôt supplémentaire (formulaires TP-1017, TP-1015.N et TP-1015.3)	19
3.10	Production des relevés 1 et du sommaire correspondant	19
3.11	Registres et pièces justificatives	19
3.12	Sanctions	20
4	Devez-vous faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur ?	21
4.1	Conditions à remplir	21
4.2	La somme versée est-elle assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur ?	21

5	Retenue d'impôt du Québec	24
5.1	Généralités	24
5.2	Rémunérations assujetties à la retenue d'impôt	24
5.3	Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir d'impôt	24
5.4	Retenues d'impôt selon la table TP-1015.TI	25
5.5	Retenues d'impôt selon les formules mathématiques	30
6	Cotisations au RRQ	31
6.1	Généralités	31
6.2	Maximum du salaire admissible et taux de cotisation	31
6.3	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	32
6.4	Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ	32
6.5	Exemption générale	32
6.6	Cotisation annuelle maximale	34
6.7	Cotisation de l'employé selon les tables et cotisation de l'employeur	35
6.8	Cotisation de l'employé selon la formule mathématique et cotisation de l'employeur	36
6.9	Succession d'employeurs	36
6.10	Employé qui a 70 ans ou plus en 2009 ou qui reçoit une rente de retraite	36
6.11	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	36
6.12	Total des cotisations versées dans l'année	36
6.13	Employé ou travailleur autonome ?	37
7	Cotisations au RQAP	38
7.1	Généralités	38
7.2	Maximum de revenus assurables et taux de cotisation	38
7.3	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	38
7.4	Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP	39
7.5	Cotisations de l'employé et de l'employeur selon la table TP-1015.TA	39
7.6	Cotisations de l'employé et de l'employeur selon les formules mathématiques	40
7.7	Succession d'employeurs	40
7.8	Employé dont le revenu de travail est inférieur à 2 000 \$	40
7.9	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	40
7.10	Employé qui décède ou cesse de résider au Canada	41
7.11	Total des cotisations versées dans l'année	41
7.12	Employé ou travailleur autonome ?	41
8	Cotisation au FSS	42
8.1	Généralités	42
8.2	Rémunérations assujetties	42

8.3	Exemptions temporaires	42
8.4	Calcul de la cotisation	44
8.5	Solde à payer résultant de l'écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif	46
9	Cotisation pour le financement de la CNT	47
9.1	Généralités	47
9.2	Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation.....	47
9.3	Rémunérations assujetties	47
9.4	Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à payer la cotisation pour le financement de la CNT	47
9.5	Paiement de la cotisation	48
10	Paiements divers	49
10.1	Commissions.....	49
10.2	Gratifications (bonus) et paiements rétroactifs	49
10.3	Heures supplémentaires	51
10.4	Indemnités pour accidents du travail – CSST	51
10.5	Indemnité compensatrice de préavis	55
10.6	Indemnités de vacances (paies de vacances)	56
10.7	Jetons de présence	56
10.8	Paiements uniques	57
10.9	Pourboires	58
11	Cas particuliers	59
11.1	Employé indien	59
11.2	Employeur indien	60
11.3	Somme versée après le décès d'un employé.....	61
12	Formules mathématiques pour calculer la retenue d'impôt du Québec, les cotisations au RRQ et au RQAP, et la cotisation au FSS	62
12.1	Généralités	62
12.2	Principaux changements.....	62
12.3	Retenue d'impôt du Québec	63
12.4	Cotisations au RRQ	68
12.5	Cotisations au RQAP	69
12.6	Cotisation de l'employeur au FSS.....	69
12.7	Exemple de calcul de la retenue d'impôt sur la base de paiements réguliers	70

1 Introduction

1.1 Ce guide s'adresse-t-il à vous ?

Ce guide s'adresse à vous si vous êtes dans la situation suivante :

- vous êtes un employeur qui avez au moins un établissement situé au Québec ;
- vous versez, à partir de l'un de vos établissements situés au Québec, l'une des rémunérations suivantes à un employé :
 - un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4),
 - une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.1),
 - une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.2),
 - une indemnité pour accident du travail – CSST ;
- l'employé à qui vous versez cette rémunération réside au Canada, travaille **uniquement** au Québec et est un employé de l'un de vos établissements situés au Québec.

1.2 Contenu

Ce guide est une version abrégée du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G). Il vous donne des informations sur vos obligations comme employeur et sur les retenues à la source (impôt du Québec et cotisations de l'employé au RRQ et RQAP) que vous devez effectuer sur les rémunérations mentionnées à la partie 1.1. Il vous informe aussi sur certaines cotisations que vous devez payer comme employeur, notamment les cotisations au RRQ, au RQAP, au FSS et pour le financement de la CNT.

Vous trouverez également dans ce guide des renseignements utiles sur le calcul mathématique des retenues à la source et des cotisations de l'employeur.

Pour obtenir l'information complète (incluant celle sur les situations particulières), consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

1.3 Liste des abréviations utilisées dans ce guide

CNT	Commission des normes du travail
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
FSS	Fonds des services de santé
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MRC	Municipalité régionale de comté
NAS	Numéro d'assurance sociale
NEQ	Numéro d'entreprise du Québec
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RIC	Régime d'investissement coopératif
RPA	Régime de pension agréé
RPC	Régime de pensions du Canada

RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRQ	Régime de rentes du Québec
TPS	Taxe sur les produits et services
TVQ	Taxe de vente du Québec

1.4 Précisions importantes sur certains termes utilisés dans ce guide

Vous trouverez ci-après des précisions sur certains termes fréquemment utilisés dans ce guide. **Notez que ces précisions sont propres à ce guide.**

Emploi

Le terme *emploi* désigne le travail exécuté par un particulier selon un contrat de travail (écrit ou verbal).

Ce terme comprend une charge. Une charge est un poste occupé par un particulier, qui lui donne droit à une rémunération. Par exemple, un particulier qui est membre du conseil d'administration d'une société occupe une charge, même s'il n'exerce aucune fonction administrative dans cette société. De même, un particulier qui est un représentant élu par vote populaire ou nommé à titre représentatif occupe une charge.

Employé

Le terme *employé* désigne tout particulier qui occupe un emploi.

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, le terme *emploi* comprend une charge. Ainsi, le terme *employé* désigne aussi tout particulier qui occupe une charge.

Particulier

Le terme *particulier*, lorsqu'il est utilisé comme nom commun (et non comme adjectif), désigne une personne physique.

Personne

Le terme *personne* désigne autant une personne physique qu'une personne morale.

Rémunération

Le terme *rémunération* comprend un salaire et toute autre somme que vous versez comme employeur (par exemple, une allocation de retraite).

Revenu d'emploi

Le terme *revenu d'emploi* comprend un revenu provenant d'une charge. Ainsi, lorsque ce terme est utilisé dans ce guide, il faut lire *revenu de charge ou d'emploi*.

Salaire

Le terme *salaire* désigne le revenu (brut) d'emploi. Il comprend donc les montants suivants et tout paiement semblable effectué à un employé :

- les traitements ;
- les avantages imposables (y compris les allocations imposables) ;
- les commissions ;
- les heures supplémentaires ;
- les indemnités de vacances (paies de vacances) ;
- les paiements rétroactifs de salaire, y compris ceux résultant d'une convention collective signée avant le décès d'un employé ;
- les pourboires (y compris les pourboires attribués) ;
- les avances ;
- les gratifications (bonus) ;
- certaines des sommes versées pour accidents du travail – CSST (voyez la partie 10.4) ;
- les indemnités pour retrait préventif (somme versée à un employé selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail) ;
- les jetons de présence ;
- les sommes versées après un décès (sauf une prestation au décès), si le versement de ces sommes était prévisible au moment du décès (voyez la partie 11.3) ;
- les honoraires versés dans le cadre d'un emploi (par exemple, les honoraires versés aux membres d'un conseil ou d'un comité).

Rémunération versée et salaire versé

Lorsqu'on fait référence à une *rémunération versée* ou à un *salaire versé*, il faut entendre une rémunération ou un salaire **versés, payés, alloués, accordés, conférés ou attribués**.

Par exemple, si au cours d'une semaine vous accordez, autrement qu'en argent, un avantage imposable d'une valeur de 200 \$ à un employé en plus de lui verser son salaire de 400 \$, le **salaire versé** pour cette semaine est de 600 \$. En effet, l'avantage que vous avez **alloué** à cet employé est considéré comme un salaire **versé**.

De même, si vous attribuez des pourboires à un employé, ces pourboires constituent un salaire que vous versez à cet employé.

Note

En ce qui a trait au RQAP, ce sont seulement les rémunérations qui sont réellement versées à l'employé qui sont considérées comme un salaire versé, car de façon générale, les avantages en nature ne constituent pas un salaire admissible au RQAP.

2 Principales modifications

Vous trouverez ci-après une partie des principales modifications apportées au *Guide de l'employeur* (TP-1015.G) pour l'année 2009. Certaines de ces modifications s'appliquent déjà depuis 2008. Elles font suite à des mesures fiscales annoncées par le ministère des Finances après la parution du *Guide de l'employeur* pour l'année 2008.

2.1 Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)

Le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) a été modifié pour tenir compte des changements suivants :

- l'indexation annuelle du montant accordé en raison de l'âge ;
- la hausse du montant maximal pour revenus de retraite.

Il est important que vous avisiez de ces changements tous vos employés. Ceux-ci pourront alors remplir la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3 s'ils avaient indiqué l'un de ces montants sur le dernier formulaire TP-1015.3 qu'ils vous ont remis.

Indexation annuelle du montant accordé en raison de l'âge (ligne 9)

À compter de 2009, le montant en raison de l'âge de 2 200 \$ sera indexé annuellement. Le mode d'indexation sera identique à celui utilisé pour indexer le régime d'imposition des particuliers. Ainsi, le montant en raison de l'âge pour 2009 sera de 2 250 \$ [2 200 x 2,36 % (facteur d'indexation pour 2009)].

Hausse du montant maximal pour revenus de retraite (ligne 9)

En 2009, le montant maximal pour revenus de retraite passe de 1 500 \$ à 2 000 \$.

2.2 Modification des montants figurant sur le formulaire TP-1015.3

Les nouveaux montants qui servent à établir le code de retenues sont les suivants (ceux de l'année 2008 sont fournis à titre informatif) :

	2009	2008
Montant de base	10 455 \$	10 215 \$
Montant transféré d'un conjoint à l'autre	10 455 \$	10 215 \$
Montant pour autres personnes à charge majeures	2 805 \$	2 740 \$
Montant pour enfant mineur aux études postsecondaires	1 930 \$	1 885 \$
Montant additionnel pour personne vivant seule (famille monoparentale)	1 520 \$	1 485 \$
Montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques	2 380 \$	2 325 \$
Montant pour personne vivant seule	1 225 \$	1 195 \$
Montant accordé en raison de l'âge	2 250 \$	2 200 \$
Seuil de réduction qui sert à calculer le revenu familial net (ce revenu est utilisé pour calculer le montant accordé en raison de l'âge ou pour personne vivant seule ou pour revenus de retraite)	30 345 \$	29 645 \$
Facteur d'indexation pour 2009 : 2,36%		

2.3 Hausse des seuils des trois tranches de revenu imposable

Pour l'année 2009, les taux d'imposition de 16 %, de 20 % et de 24 % applicables aux trois tranches de revenu imposable demeurent les mêmes. Quant aux seuils de revenu imposable pour chaque tranche, ils sont indexés. Ainsi,

- le taux de 16 % s'applique à la tranche de revenu imposable inférieur ou égal à 38 385 \$ (au lieu de 37 500 \$) ;
- le taux de 20 % s'applique à la tranche de revenu imposable supérieur à 38 385 \$, mais inférieur ou égal à 76 770 \$ (au lieu de 75 000 \$) ;
- le taux de 24 % s'applique à la tranche de revenu imposable supérieur à 76 770 \$.

2.4 Gratifications (bonus) et paiements rétroactifs

Pour l'année 2009, le seuil qui détermine la méthode à utiliser pour calculer la retenue d'impôt sur les gratifications et les paiements rétroactifs passe de 12 800 \$ à 13 050 \$.

2.5 Maximum des gains admissibles au RRQ

Pour l'année 2009, le maximum des gains admissibles au RRQ passe de 44 900 \$ à 46 300 \$. Par conséquent, la cotisation maximale que vous devez retenir pour chaque employé passe de 2 049,30 \$ à 2 118,60 \$.

2.6 Maximum de revenus assurables pour le RQAP

Pour l'année 2009, le maximum de revenus assurables passe de 60 500 \$ à 62 000 \$. De même, le taux de cotisation de l'employé passe de 0,450 % à 0,484 % et le taux de cotisation de l'employeur passe de 0,630 % à 0,677 %. Par conséquent, la cotisation maximale de l'employé passe de 272,25 \$ à 300,08 \$, et la cotisation maximale de l'employeur passe de 381,15 \$ à 419,74 \$.

2.7 Indexation annuelle du montant maximal de la déduction pour emploi

À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant maximal de la déduction pour emploi de 1 000 \$ accordé à tous les employés sera indexé annuellement. Le mode d'indexation sera identique à celui utilisé pour indexer le régime d'imposition des particuliers. Ainsi, le montant maximal de la déduction pour emploi pour 2009 sera de 1 025 \$ [$1\ 000 \times 2,36\%$ (facteur d'indexation pour 2009)].

Vous utilisez la table TP-1015.TI

Vous n'avez pas à tenir compte de l'augmentation de la déduction dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt si vous utilisez la table TP-1015.TI parce que celle-ci en tient compte.

Vous utilisez les formules mathématiques

Des modifications ont été apportées aux formules mathématiques pour tenir compte de l'augmentation du montant maximal de la déduction pour emploi. Voyez à ce sujet la partie 12.

2.8 Maximum de la rémunération assujettie à la cotisation pour le financement de la CNT

En 2009, la partie de la rémunération qui dépasse 62 000 \$ (au lieu de 60 500 \$) n'est pas assujettie à la cotisation pour le financement de la CNT.

2.9 Formules mathématiques

Les changements apportés aux formules mathématiques figurent à la partie 12.

2.10 Autres modifications

Retrait de la partie sur les avantages imposables

Les renseignements sur les avantages imposables qui figuraient auparavant à la partie 4.2.2 de ce guide sont maintenant fournis à la partie 9 de la brochure *Avantages imposables* (IN-253).

Regroupement des paiements divers

Les renseignements sur certaines rémunérations que vous versez comme employeur ou comme payeur, par exemple les commissions, les gratifications (bonus) et les paiements rétroactifs, les indemnités de vacances et les pourboires, sont maintenant regroupés à la nouvelle partie 10 du présent guide.

3 Obligations comme employeur

3.1 Quelles sont vos responsabilités envers Revenu Québec ?

Vos responsabilités vis-à-vis de Revenu Québec sont les suivantes :

- retenir l'impôt du Québec sur les rémunérations que vous versez en 2009 en tant qu'employeur ;
- retenir les cotisations au RRQ sur les salaires (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4) que vous versez à vos employés en 2009 ;
- retenir les cotisations au RQAP sur les rémunérations que vous versez à vos employés en 2009 (voyez la partie 7.3) ;
- verser à Revenu Québec les sommes que vous avez retenues ainsi que
 - votre cotisation d'employeur au RRQ,
 - votre cotisation d'employeur au RQAP,
 - votre cotisation d'employeur au FSS,
 - votre cotisation d'employeur pour le financement de la CNT ;
- produire au plus tard le 28 février 2010 un relevé 1 pour chaque employé à qui vous versez en 2009 un salaire ou toute autre rémunération qui doit figurer sur ce relevé ;
- produire le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S) pour 2009, généralement au plus tard le 28 février 2010, si en 2009 vous êtes dans l'une des situations suivantes :
 - vous devez produire un relevé 1,
 - vous effectuez des retenues d'impôt du Québec, de cotisations au RRQ ou au RQAP,
 - vous devez payer des cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP ou au FSS,
 - vous devez payer la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT.

Si une personne prépare pour vous les relevés 1 et qu'elle nous les transmet, assurez-vous qu'elle produit aussi le formulaire RLZ-1.S. Si elle ne le produit pas, vous devrez le faire. En effet, même si vous avez chargé cette personne de produire ces documents pour vous, vous n'êtes pas libéré de votre obligation de les produire.

Nous mettons également à votre disposition le logiciel WinRAS, conçu à partir des formules mathématiques. Ce logiciel calcule l'impôt du Québec, les cotisations au RRQ et au RQAP et la cotisation de l'employeur au FSS pour chaque période de paie. Notez que ce logiciel ne cumule pas les données d'une période de paie à une autre. Vous trouverez une version de WinRAS sur notre site Internet à l'adresse suivante : www.revenu.gouv.qc.ca.

Important

Toute somme que vous déduisez, retenez ou percevez comme employeur, selon une loi fiscale, est réputée détenue en fiducie pour l'État, jusqu'à ce que vous la lui versiez selon les modalités et dans les délais prévus. Cette somme constitue un fonds séparé qui ne fait pas partie de vos propres biens.

3.2 Responsabilité solidaire

Certaines personnes peuvent être tenues solidairement responsables avec un employeur du paiement de ses retenues à la source et de ses cotisations d'employeur. Ces personnes sont notamment les suivantes :

- les administrateurs d'une société ;
- les membres d'une société de personnes ;
- les entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie.

Vous trouverez ci-après des renseignements concernant la responsabilité solidaire de ces personnes.

3.2.1 Administrateurs d'une société

Retenues d'impôt

Si une société omet de faire des retenues d'impôt sur une rémunération versée à une personne qui réside au Canada, cette société et ses administrateurs ne sont pas responsables du paiement de ces retenues. Cependant, la société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables des pénalités et des intérêts qui se rapportent aux retenues d'impôt qu'elle aurait dû faire et remettre.

Par ailleurs, si une société omet de remettre des retenues d'impôt qu'elle a faites, cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement de ces retenues ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Cotisations au RRQ et au RQAP

Si une société omet de retenir ou de remettre ses cotisations au RRQ et au RQAP (cotisations de l'employé et de l'employeur), cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des sommes non retenues ou non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Cotisation au FSS et autres cotisations de l'employeur

Si une société omet de payer ses cotisations d'employeur, cette société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des sommes non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

Exceptions

La responsabilité solidaire des administrateurs ne s'applique pas dans les cas suivants :

- un administrateur a agi avec un soin, une diligence et une habileté raisonnables dans les circonstances ;
- un administrateur, dans ces mêmes circonstances, n'a pas pu avoir connaissance de l'omission reprochée ;
- un ex-administrateur a cessé définitivement depuis au moins deux ans de remplir cette fonction dans la société.

3.2.2 Membres d'une société de personnes

Si une société de personnes omet de s'acquitter de ses obligations comme employeur, les membres de celle-ci peuvent être responsables du paiement des sommes non retenues ou non versées ainsi que des pénalités et des intérêts qui s'y rapportent.

3.2.3 Entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie

Pour les retenues à la source, la responsabilité solidaire s'étend à toute personne qui autorise le paiement des sommes assujetties aux retenues à la source ou qui fait en sorte que ce paiement soit effectué. Ainsi, si vous faites affaire avec une entreprise de services spécialisée dans la gestion et le traitement de la paie, celle-ci est soumise aux mêmes obligations que vous en ce qui concerne vos retenues à la source (impôt et cotisations de l'employé au RRQ et au RQAP).

3.3 Paiement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur

3.3.1 Généralités

L'impôt du Québec et les cotisations au RRQ et au RQAP que vous devez retenir sur les rémunérations que vous versez, ainsi que vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS, doivent nous être remis **périodiquement**. À chaque fin d'année, nous estimons la fréquence à laquelle vous devez faire vos paiements pour l'année suivante. Si votre fréquence n'est plus la même que celle de l'année courante, vous en serez avisé (voyez à ce sujet la partie 3.3.2).

Enfin, vous devez payer, **une fois par année**, vos cotisations d'employeur pour le financement de la CNT.

Tableau

Retenues à la source et cotisations de l'employeur pour 2009	Échéance du paiement
• Retenues à la source • Cotisation au RRQ • Cotisation au RQAP • Cotisation au FSS¹	Selon votre fréquence de paiement pour 2009 (voyez la partie 3.3.4)
• Cotisation pour le financement de la CNT	Le 28 février 2010

1. La cotisation au FSS que vous devez payer périodiquement est calculée à partir d'un taux de cotisation estimatif, sauf si vous êtes un employeur du secteur public. À la fin de l'année, vous devez établir votre taux de cotisation réel. Le solde à payer qui résulte de l'écart entre votre taux de cotisation réel et votre taux de cotisation estimatif doit être payé au plus tard le 28 février 2010.

Important

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur en 2009, parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 3.5.

3.3.2 Détermination de votre fréquence de paiement

Pour l'année 2009, nous pouvons vous autoriser à remettre les retenues à la source, vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS selon une fréquence

- annuelle, si le montant total de vos retenues à la source et de vos cotisations d'employeur était inférieur ou égal à 2 400 \$ pour l'année 2008, ou si nous estimons que ce sera le cas pour 2009 ;
- trimestrielle, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 ou 2008 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois.

Si vous ne remplissez pas les conditions mentionnées ci-dessus, vous devez effectuer vos paiements selon une fréquence

- mensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 était inférieur à 15 000 \$;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 était égal ou supérieur à 15 000 \$, mais inférieur à 50 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 était de 50 000 \$ ou plus.

Si votre fréquence de paiement pour l'année 2009 est annuelle ou trimestrielle, vous pouvez peut-être la faire modifier. Voyez à ce sujet la partie 3.3.3.

Le **paiement mensuel moyen** pour une année se calcule **en divisant** le total des sommes qui devaient être payées à titre d'impôt retenu, de cotisations au RRQ et au RQAP et de cotisation au FSS **par** le nombre de mois dans l'année (maximum : 12) pour lesquels ces sommes ont été versées.

Pour une société, lorsque le **paiement mensuel moyen** est déterminé en fonction

- de l'année 2007, il est égal au total de son **paiement mensuel moyen** et de celui de chaque société qui lui est associée ;
- de l'année 2008, il est égal à son **paiement mensuel moyen**.

Note

Selon la législation fiscale, vous devriez établir vous-même votre fréquence de paiement. Cependant, pour alléger votre tâche, nous estimons à chaque fin d'année la fréquence à laquelle vous devez, pour l'année suivante, faire vos paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur. Si votre fréquence de paiement estimée pour l'année suivante n'est pas la même que celle pour l'année en cours, vous en serez avisé. Nous pouvons choisir de modifier votre fréquence de paiement pour une fréquence plus avantageuse en fonction de votre paiement mensuel moyen pour l'année 2008 (voyez les informations données à ce sujet à la partie 3.3.3).

Notez que nous analyserons votre dossier à partir des données que nous possédons sur vous. Au moment de faire cette analyse, il peut nous manquer certaines données. Par conséquent, vous pourriez vous voir attribuer une autre fréquence de paiement que celle qui devrait vous être attribuée selon les règles fiscales expliquées dans la présente partie. Si c'est le cas et que cela ne vous convient pas, communiquez avec nous et demandez qu'on vous autorise à faire vos paiements selon la fréquence qui devrait être la vôtre selon la législation fiscale.

Précision concernant la fréquence de paiement trimestrielle

Nous pouvons vous autoriser à faire des paiements trimestriels si, entre autres, au cours des 12 derniers mois, vous avez remis dans les délais prévus

- les retenues à la source et vos cotisations d'employeur ;
- les taxes à la consommation perçues.

Note

Si vous possédez plusieurs comptes d'employeur, vous devez remplir les conditions requises pour tous les comptes.

Nous effectuons un examen annuel pour déterminer quels employeurs peuvent faire leurs paiements selon une fréquence trimestrielle. Cependant, si à tout moment de l'année vous croyez remplir les conditions requises et que vous voulez faire vos paiements selon cette fréquence, communiquez avec nous.

Si, au cours de l'année, vous cessez de remplir les conditions requises, nous vous aviserons que vous ne pouvez plus faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle. Vous devrez alors les faire selon une fréquence mensuelle pour le reste de l'année. Vous devrez aussi nous remettre les retenues à la source et les cotisations d'employeur que vous devez, au plus tard le 15^e jour du mois qui suit celui où l'avis vous aura été transmis.

Note

Pour obtenir des renseignements sur les fréquences de paiement bimensuelle et hebdomadaire, consultez le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

3.3.3 Modification de votre fréquence de paiement

Si votre fréquence de paiement est **annuelle ou trimestrielle** en 2009, vous pouvez demander une fréquence

- mensuelle, dans tous les cas ;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 était égal ou supérieur à 15 000 \$, mais inférieur à 50 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 était de 50 000 \$ ou plus.

Dans le cas où votre fréquence de paiement est annuelle en 2009, vous pouvez aussi demander une fréquence de paiement trimestrielle si votre **paiement mensuel moyen** pour l'année 2007 ou l'année 2008 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois.

Pour modifier votre fréquence de paiement, vous devez d'abord communiquer avec nous. Vous pourrez la modifier quand vous aurez reçu le formulaire LMU-5, *Avis de changement de fréquence des déclarations*.

3.3.4 Délais et modalités de paiement

Délais de paiement

Vous devez payer le **plein montant** des retenues à la source, de vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS pour une période donnée, dans le délai qui s'applique à votre fréquence de paiement.

Voyez le tableau ci-après pour connaître les délais qui s'appliquent à votre fréquence de paiement.

Tableau des délais de paiement

Fréquence de paiement en 2009	Date limite pour effectuer votre paiement ¹		Formulaire à utiliser ²	Remarques
Annuelle ³	Le 15 ^e jour du mois suivant le dernier mois de l'année où une rémunération a été versée (généralement le 15 janvier 2010)		TPZ-1015.R.14.1	s. o.
Trimestrielle ³	Versement de la rémunération	Date limite	TPZ-1015.R.14.4	
	Janvier, février et mars 2009	Le 15 avril 2009		
	Avril, mai et juin 2009	Le 15 juillet 2009		
	Juillet, août et septembre 2009	Le 15 octobre 2009		
	Octobre, novembre et décembre 2009	Le 15 janvier 2010		
Mensuelle ³	Le 15 ^e jour de chaque mois, pour les rémunérations versées durant le mois précédent		TPZ-1015.R.14.1	Nous vous enverrons trimestriellement, en un seul envoi, trois exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.1, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées. Par exemple, vous recevrez en janvier les formulaires de paiement pour les mois de janvier, février et mars.
1. La date de réception d'un paiement est la date où il est reçu à l'un de nos bureaux ou à une institution financière. La date du cachet d'oblitération de la poste n'est pas prise en compte. Si vous faites un chèque postdaté, la date de réception est celle où le chèque peut être encaissé. 2. Si vous avez reçu un formulaire de paiement, vous devez nous le retourner, même si vous n'avez effectué aucune retenue à la source et ne devez verser aucune cotisation d'employeur pour la période visée. Dans ce cas, inscrivez le chiffre 0 à la case « Total à remettre ». Si vous transmettez par Internet votre déclaration de retenues à la source et de cotisations d'employeur, ne nous retournez pas le formulaire de paiement si vous le recevez. 3. Si le délai qui vous est accordé pour effectuer votre paiement expire un dimanche ou un jour férié, ce délai est prolongé jusqu'au premier des jours suivants qui n'est ni un dimanche ni un jour férié. S'il expire un samedi, il n'est pas prolongé.				

Paiement par Internet

Le paiement en ligne par l'intermédiaire de votre institution financière vous permet de payer par Internet les retenues à la source et vos cotisations d'employeur à partir de votre compte bancaire **si vous avez un compte dans une institution financière et que vous êtes inscrit au service de paiement électronique de factures offert par cette dernière**. Renseignez-vous auprès de votre institution financière.

Si vous êtes inscrit aux services électroniques Clic Revenu et que vous déclarez les retenues à la source et vos cotisations d'employeur, vous pouvez utiliser

- le paiement en ligne par l'intermédiaire de votre institution financière ;
- le paiement par débit préautorisé.

Même si vous déclarez par Internet les retenues à la source et vos cotisations d'employeur, vous pourriez recevoir un formulaire de paiement (TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4). Si c'est le cas, **ne nous le retournez pas**.

Pour plus de renseignements sur les services électroniques Clic Revenu, consultez notre site Internet.

Paiement par la poste

Vous devez joindre votre paiement au formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon le cas, dûment rempli. Si vous n'avez pas ce formulaire, veuillez nous faire parvenir votre paiement accompagné d'une lettre contenant les renseignements suivants :

- vos nom et adresse ;
- la période visée par le paiement ;
- le montant d'impôt retenu, celui des cotisations au RRQ et au RQAP et celui de votre cotisation au FSS ;
- votre numéro d'identification, si vous en avez un ;
- votre NEQ, si vous en avez un.

Si vous n'avez pas de numéro d'identification, faites-nous quand même parvenir votre envoi. Nous ouvrirons un compte à votre nom et nous vous enverrons le formulaire de paiement que vous devrez utiliser pour le paiement suivant.

Important

Si vous avez reçu un formulaire de paiement, vous devez nous le retourner, même si vous n'avez pas effectué de retenues à la source et ne devez pas verser de cotisations d'employeur pour la période visée. **Dans ce cas, inscrivez le chiffre 0 à la case « Total à remettre ».**

Veuillez faire **votre chèque ou mandat à l'ordre du ministre du Revenu du Québec.**

Paiement par guichet automatique

Si vous payez votre solde par guichet automatique, vous devez insérer, dans l'enveloppe prévue à cet effet par votre institution financière, le formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon le cas, dûment rempli.

À noter que si vous faites un paiement par guichet automatique, la date effective du paiement est celle où l'opération financière est effectuée au guichet.

Solde à payer pour 2009

S'il vous reste un solde à payer pour l'année 2009 parce que vous avez fait des paiements inférieurs à ceux que vous auriez dû faire, ce solde peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

Solde à payer résultant d'estimations

Si vous avez un solde à payer parce que vous avez dû utiliser des données estimatives pour calculer vos paiements périodiques, vous devrez l'acquitter dans les délais prévus ci-après. Cela pourrait s'appliquer, par exemple, dans les cas suivants :

- vous avez utilisé un taux estimatif pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS ;
- vous avez utilisé des données estimatives pour calculer la valeur de l'avantage imposable relatif à une automobile mise à la disposition d'un employé.

Veuillez noter qu'un solde dû n'est pas exigé lorsqu'il est inférieur à 2 \$.

Vous devez acquitter le solde de retenues à la source et de vos cotisations au RRQ et au RQAP **lorsque vous effectuez votre dernier paiement pour le mois de décembre, et non au moment où vous produisez le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).** Si vous l'acquitez plutôt lors de la production du sommaire, des intérêts s'ajouteront à la somme à payer et une pénalité pourrait vous être imposée.

Vous devez aussi acquitter le solde de votre cotisation au FSS lorsque vous effectuez votre dernier paiement pour le mois de décembre, **sauf la partie de ce solde qui résulte de l'écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif.** Pour plus de renseignements sur le calcul de la cotisation au FSS, voyez les parties 8.4 et 8.5.

Revenu Québec peut-il expédier vos formulaires de paiement directement à votre préparateur de paie ?

Vous pouvez autoriser votre préparateur de paie à recevoir à votre place les formulaires de paiement, le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S) et tous les autres documents pertinents à sa tâche. Nous transmettrons alors directement à votre préparateur tous les documents. Ainsi, de votre côté, vous n'aurez plus à servir d'intermédiaire.

Si vous êtes inscrit aux services électroniques Clic Revenu, vous pouvez utiliser le service **Changement d'adresse** pour nous indiquer l'adresse de votre préparateur.

Si vous n'y êtes pas inscrit, communiquez avec nous.

3.4 Vous démarrez une entreprise

Premier paiement

Tout nouvel employeur doit faire ses paiements selon une fréquence mensuelle. Si vous effectuez pour la première fois le paiement de retenues à la source et de vos cotisations d'employeur et que vous n'avez pas de formulaire de paiement, veuillez nous faire parvenir un chèque ou un mandat fait à l'ordre du ministre du Revenu du Québec, accompagné d'une lettre contenant les informations suivantes :

- vos nom et adresse ;
- la période visée par le paiement ;
- le montant d'impôt retenu, celui des cotisations au RRQ et au RQAP et celui de votre cotisation au FSS ;
- votre numéro d'identification, si vous en avez un ;
- votre NEQ, si vous en avez un.

Si vous n'avez pas de numéro d'identification, faites-nous quand même parvenir votre envoi. Nous ouvrirons un compte à votre nom et nous vous enverrons le formulaire de paiement que vous devrez utiliser pour le paiement suivant.

Note

Si, après 12 mois d'exploitation, vous croyez remplir les conditions requises pour faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle, vous pouvez nous demander de modifier votre fréquence de paiement pour cette fréquence. Pour ce faire, communiquez avec nous.

Inscription à nos fichiers et numéro d'identification

Tout nouvel employeur doit s'inscrire à nos fichiers pour obtenir son numéro d'identification. Pour vous y inscrire, vous pouvez

- soit utiliser le service électronique **Inscription d'une nouvelle entreprise aux fichiers de Revenu Québec** offert sur notre site Internet (notez que certaines entreprises ne peuvent pas utiliser ce service) ;
- soit remplir le formulaire *Demande d'inscription* (LM-1).

Pour plus de renseignements à ce sujet, ou pour imprimer ou commander le formulaire, consultez notre site Internet. Vous y

trouvez aussi des informations intéressantes concernant le démarrage d'entreprise.

Numéro d'entreprise du Québec (NEQ)

Le NEQ est un numéro de 10 chiffres attribué aux entreprises immatriculées au registre des entreprises. Il simplifie vos relations avec le gouvernement du fait que vous pouvez utiliser le même numéro dans plusieurs ministères et organismes, notamment pour vous inscrire aux différents programmes et services gouvernementaux.

Ainsi, quand vous communiquez avec nous, vous pouvez utiliser votre NEQ ou vos numéros d'identification actuellement en usage à Revenu Québec. De plus, votre NEQ paraît sur tous les documents (formulaires, lettres, etc.) que nous vous adressons.

La plupart des entreprises individuelles, les sociétés et les sociétés de personnes (incluant les sociétés en commandite et les sociétés en nom collectif) qui exercent leurs activités au Québec doivent être immatriculées au registre des entreprises pour se conformer à la Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales. À noter que les sociétés en participation peuvent également être immatriculées au registre des entreprises. Pour vous immatriculer et obtenir votre NEQ, visitez le site Internet suivant : www.registreentreprises.gouv.qc.ca ou téléphonez au 418 644-4545 pour la région de Québec, au 514 644-4545 pour la région de Montréal, ou, sans frais, au 1 877 644-4545. Ce service est également offert dans certains palais de justice.

Entreprise individuelle

Entreprise exploitée par une personne physique qui en est l'unique propriétaire.

Note

Une entreprise individuelle n'est pas obligée d'obtenir un NEQ si le nom de cette entreprise comprend le prénom et le nom de famille du propriétaire.

3.5 Vous cessez de faire des paiements

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur durant l'année 2009, vous devez faire votre paiement et produire les formulaires suivants dans un délai qui varie selon votre situation :

- le formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4 ;
- le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S ou RLZ-1.ST) ;
- les relevés 1 temporaires (RL-1.T ou RL-1.TL pour imprimante laser ou à jet d'encre) ou les relevés 1 (RL-1).

Voyez le tableau ci-après pour savoir quand vous devez nous transmettre chacun de ces formulaires.

Formulaires à transmettre	Date limite selon votre situation en 2009		
	Vous continuez à exploiter votre entreprise.		Vous cessez d'exploiter votre entreprise.
	Vous cessez temporairement de faire des paiements (exemple : un commerce saisonnier).	Vous cessez définitivement de faire des paiements (exemple : vous n'avez plus d'employés).	
Formulaire de paiement (accompagné de votre paiement)	Le délai est le même que celui qui vous serait accordé si vous ne cessiez pas de faire des paiements ¹	Le 20 ^e jour du mois suivant le mois de votre dernier paiement de retenues à la source et de cotisations d'employeur	Le 7 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise
Relevés 1 temporaires (RL-1.T) et formulaire RLZ-1.ST ou Relevés 1 et formulaire RLZ-1.S	s. o.	Le 20 ^e jour du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ³
	Le 28 février 2010		

1. Pour connaître ce délai, voyez le tableau de la partie 3.3.4.

Notez que vous devez continuer à produire un formulaire de paiement (si vous en recevez un) pour chaque période, en y inscrivant la date où vous prévoyez recommencer à faire des retenues.

2. Vous devez également remettre, au plus tard à cette date, les copies 2 et 3 des relevés à vos anciens employés.

De plus, vous devez payer, au plus tard à cette même date, votre cotisation pour le financement de la CNT. Servez-vous du bordereau de paiement joint au formulaire RLZ-1.ST (ou RLZ-1.S, si la version 2009-10 est disponible) pour faire votre paiement, **sauf si vous le faites par Internet.**

En ce qui concerne la cotisation au FSS, vous devez produire un deuxième sommaire (formulaire RLZ-1.S) au plus tard le 28 février 2010 **seulement si le taux de cotisation réel est différent du taux que vous avez utilisé sur le premier sommaire** pour calculer cette cotisation. Si vous devez produire un deuxième sommaire, **inscrivez le mot « Modifié »** dans le haut de la page 1. De plus, sur ce deuxième sommaire et sur le bordereau de paiement qui s'y trouve, **remplissez seulement les lignes relatives à la cotisation au FSS.**

3. Vous devez également remettre, au plus tard à cette date, les copies 2 et 3 des relevés à vos anciens employés.

De plus, vous devez payer, au plus tard à cette même date, votre cotisation pour le financement de la CNT. Servez-vous du bordereau de paiement joint au formulaire RLZ-1.ST (ou RLZ-1.S, si la version 2009-10 est disponible) pour faire votre paiement, **sauf si vous le faites par Internet.**

Par ailleurs, pour calculer votre cotisation au FSS, vous devez déterminer votre **masse salariale totale** en tenant compte uniquement des salaires que vous avez versés à vos employés du 1^{er} janvier 2009 jusqu'à la date de fermeture de votre entreprise. Ainsi, vous ne devez pas tenir compte des salaires versés par les employeurs auxquels vous étiez associé à la date de fermeture de votre entreprise.

Cependant, **si vous exploitez une autre entreprise le 31 décembre 2009, vous devez calculer à nouveau votre masse salariale totale**, en tenant compte des salaires versés par les employeurs auxquels vous êtes associé le 31 décembre 2009. Par conséquent, le taux de cotisation pourrait être différent de celui que vous avez utilisé sur le formulaire RLZ-1.ST (ou RLZ-1.S, si la version 2009-10 est disponible) pour calculer la cotisation au FSS de 2009.

Si ce taux est différent, vous devez produire, au plus tard le 28 février 2010, un deuxième sommaire (formulaire RLZ-1.S) et y inscrire le mot « Modifié » dans le haut de la page 1. Sur ce deuxième sommaire et sur le bordereau de paiement qui s'y trouve, remplissez seulement les lignes relatives à la cotisation au FSS. **S'il n'est pas différent**, vous n'êtes pas obligé de produire un deuxième sommaire pour l'entreprise qui a cessé ses activités.

3.6 Employé qui quitte son emploi

Si l'un de vos employés quitte son emploi avant la fin de l'année 2009, vous pouvez dès ce moment remplir son relevé 1 et lui en remettre les copies 2 et 3. Si la version 2009 du relevé 1 n'est pas encore disponible, utilisez la version 2008 en prenant soin de rayer 2008 et d'inscrire 2009. La copie 1 de ce relevé doit nous être transmise en même temps que les relevés 1 de vos autres employés et que le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S) pour l'année 2009.

3.7 Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3)

Le formulaire TP-1015.3, *Déclaration pour la retenue d'impôt*, permet à un employé de vous déclarer les déductions et les crédits d'impôt personnels auxquels il a droit, pour que vous puissiez en tenir compte lorsque vous effectuerez la retenue d'impôt sur sa rémunération.

Un employé peut en tout temps remplir le formulaire TP-1015.3 pour augmenter les montants des déductions et des crédits auxquels il a droit. Il n'a pas à remplir chaque année le formulaire TP-1015.3. **Notez que pour 2009, certains employés pourront remplir la version 2009-01 de ce formulaire, car des modifications y ont été apportées** (voyez la partie 2.1).

Si l'employé ne remplit pas le formulaire TP-1015.3, vous devrez retenir l'impôt sur sa rémunération uniquement en fonction du montant de base de 10 455 \$ (ligne 1 du formulaire). Dans ce cas, utilisez la lettre A comme code de retenues.

Important

Vous devez conserver les formulaires TP-1015.3 qui vous sont remis pour pouvoir les fournir sur demande.

3.7.1 Délai de production

Un employé doit vous remettre le formulaire TP-1015.3 dûment rempli

- à la date de son entrée en fonction ;
- dans les quinze jours qui suivent un événement entraînant une réduction des montants inscrits sur le dernier exemplaire du formulaire TP-1015.3 qu'il a rempli. S'il s'agit d'une réduction des montants servant à établir le code de retenues (lignes 2 à 9 du formulaire TP-1015.3) et que cette réduction n'a pas pour effet de modifier ce code, cet employé n'est pas obligé de remplir un nouvel exemplaire du formulaire TP-1015.3 ;
- lorsqu'il veut vous demander de ne pas retenir d'impôt sur son revenu d'emploi (voyez la partie 3.7.5).

3.7.2 Indexation annuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2002, le régime d'imposition des particuliers est automatiquement indexé. Les nouveaux montants qui servent à établir le code de retenues figurent à la partie 2.2.

Ainsi, un employé qui a déjà rempli le formulaire TP-1015.3 n'a pas à en remplir un nouvel exemplaire uniquement parce que le régime d'imposition est indexé puisque cette indexation ne modifie pas son code de retenues.

3.7.3 Code de retenues (code 0)

Un employé qui a déjà demandé à un autre employeur de tenir compte du montant de base de 10 455 \$ peut vous demander, à l'aide du formulaire TP-1015.3, de faire sa retenue d'impôt en fonction du code de retenues 0. De cette manière, le montant de base de 10 455 \$ ne sera pas pris en considération deux fois.

3.7.4 Ligne 19 du formulaire

Vous devez tenir compte du montant inscrit à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt. En effet, vous devez soustraire ce montant de la rémunération que vous versez à l'employé (voyez la partie 5.4.1).

3.7.5 Exonération de la retenue à la source sur un revenu d'emploi (code X)

Vous ne devez pas retenir d'impôt du Québec sur le **revenu d'emploi** d'un employé pour l'année 2009 si celui-ci a inscrit « X » à la ligne 20 du formulaire TP-1015.3 (version 2009-01), parce qu'il a estimé que le total de ses revenus de toute source pour cette année sera inférieur au total des montants suivants :

- le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire, multiplié par 1,25 ;
- le montant inscrit à la ligne 19 de ce formulaire.

3.7.6 Devez-vous toujours tenir compte de ce formulaire ?

Vous devez tenir compte du formulaire TP-1015.3 lorsque vous versez une rémunération mentionnée à la partie 5.2.1 (soit une rémunération pour laquelle la retenue d'impôt doit être effectuée à l'aide de la table TP-1015.T1 ou à l'aide des formules mathématiques).

Par contre, si vous versez une rémunération mentionnée à la partie 5.2.2 (soit une rémunération pour laquelle la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe), vous devez faire une retenue d'impôt directement sur cette rémunération, sans tenir compte du formulaire TP-1015.3 (ou sans tenir compte du montant de base de 10 455 \$, dans le cas où l'employé ne vous a pas remis le formulaire TP-1015.3).

Par exemple, si vous versez une allocation de retraite de 10 000 \$ (paiement unique) à un employé, vous devez retenir 20 % d'impôt directement sur cette allocation. La retenue est donc de 2 000 \$ (10 000 \$ x 20 %).

Note

Si nous vous autorisons à réduire la retenue d'impôt sur la somme que vous versez parce que l'employé a rempli le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt*, vous devez tenir compte de cette autorisation.

3.8 Demande de réduction de la retenue d'impôt (formulaire TP-1016)

Nous pouvons vous autoriser à **réduire la paie assujettie à la retenue d'impôt** d'un employé, compte tenu des **déductions** que cet employé peut demander dans le calcul de son revenu net ou de son revenu imposable. Il peut s'agir, entre autres,

- de la déduction des cotisations versées au REER de cet employé ou à celui de son conjoint, sauf si, à la suite d'une entente avec cet employé, vous prélevez les cotisations sur sa rémunération et les transmettez directement à l'émetteur du REER et que, par conséquent, ces cotisations sont prises en compte pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt ;
- de la déduction d'une perte relative à une entreprise ;
- de la déduction pour frais judiciaires et frais relatifs à une opposition ;
- de la déduction de la perte à l'égard de placements dans une entreprise.

Nous pouvons également vous autoriser à **réduire la retenue d'impôt** sur la rémunération d'un employé, compte tenu des **crédits d'impôt** que cet employé peut demander dans le calcul de son impôt à payer. Il peut s'agir, entre autres,

- du crédit d'impôt pour dons de bienfaisance, dons au gouvernement, dons à un organisme d'éducation politique et autres dons ;
- du crédit d'impôt pour frais médicaux ;
- du crédit d'impôt pour frais de scolarité ou d'examen ;
- du crédit d'impôt pour des frais payés pour obtenir des soins médicaux non dispensés dans la région de l'employé ;
- du crédit d'impôt relatif à un fonds de travailleurs, sauf si les actions qui donnent droit à ce crédit ont été achetées au moyen d'une retenue sur la rémunération de l'employé et que, par conséquent, la somme retenue est prise en compte pour calculer la retenue d'impôt.

Vous devez appliquer les dispenses en réduisant la paie assujettie à la retenue d'impôt ou en réduisant l'impôt à retenir, selon le cas, et non en augmentant les montants inscrits sur le formulaire TP-1015.3. Le montant de la réduction autorisée doit être réparti également sur le nombre de paies qui restent dans l'année. Voyez les exemples 1 et 2 ci-après.

Important

Une dispense vaut seulement pour l'année pour laquelle elle est demandée.

Pour obtenir une dispense, l'employé doit nous faire parvenir le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt*, dûment rempli, sauf dans certaines circonstances (voyez la note ci-après). Il doit ensuite vous remettre la **lettre d'autorisation** que nous lui ferons parvenir. Cette lettre indiquera le montant de la réduction dont vous devrez tenir compte pour calculer la retenue d'impôt.

Note

Nous pouvons vous accorder, dans certaines circonstances, une dispense générale de la retenue d'impôt. C'est le cas si, par exemple, vous versez à vos employés un paiement forfaitaire d'équité salariale et que ceux-ci s'engagent à verser le montant reçu, en tout ou en partie, dans un REER. Communiquez avec nous pour connaître la procédure à suivre.

Exemple 1

Salaire brut de l'employé pour la période de paie		1 000 \$	
Moins : cotisation à un RPA	–	60 \$	
Paie assujettie à la retenue d'impôt avant la dispense	=	940 \$	
Moins : dispense par période de paie			
Dispense accordée pour la déduction des cotisations à un REER		3 000 \$	
Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année	÷	30	
	=	100 \$	– 100 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie	=	840 \$	

Exemple 2

Dispense accordée pour un crédit d'impôt pour dons de bienfaisance		1 150 \$	
Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année	÷	40	
Dispense par période de paie	=	28,75 \$	
Retenue d'impôt du Québec (pour la période de paie) avant la dispense		165,00 \$	
Moins : dispense	–	28,75 \$	
Retenue d'impôt du Québec pour la période de paie	=	136,25 \$	

3.9 Retenue d'impôt supplémentaire (formulaires TP-1017, TP-1015.N et TP-1015.3)

Un employé peut choisir de faire retenir un montant supplémentaire d'impôt sur ses revenus assujettis à la retenue d'impôt. Pour effectuer un tel choix, il doit remplir et vous remettre l'un des formulaires suivants :

- Demande de retenue supplémentaire d'impôt (TP-1017) ;
- Déclaration pour la retenue d'impôt (TP-1015.3).

La retenue supplémentaire d'impôt s'applique à chaque période de paie.

Un pêcheur qui est travailleur autonome peut également demander une retenue d'impôt à la source à l'aide du formulaire *Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source* (TP-1015.N). Cette retenue doit représenter 16 % des sommes qui lui sont versées pour les produits de la pêche.

Le choix de l'employé (ou du pêcheur) demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il produise à nouveau l'un des formulaires TP-1015.3, TP-1017 ou TP-1015.N, selon le cas.

Vous êtes obligé de faire la retenue supplémentaire d'impôt si l'employé (ou le pêcheur) vous en fait la demande dans un délai raisonnable et avant que la somme sur laquelle est effectuée la retenue d'impôt soit versée.

Important

Vous devez conserver les formulaires TP-1015.3, TP-1017 et TP-1015.N qui vous sont remis pour pouvoir les fournir sur demande.

3.10 Production des relevés 1 et du sommaire correspondant

Vous devez produire le relevé 1 et le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S) pour l'année 2009 au plus tard le 28 février 2010.

Cependant, si, au cours de 2009, vous cessez de faire des paiements parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 3.5.

Si vous ne produisez pas ces formulaires dans le délai prévu, vous encourez une pénalité de 25 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 2 500 \$. Des amendes peuvent aussi s'ajouter à cette pénalité.

Important

Si une personne prépare et transmet pour vous les relevés 1, assurez-vous qu'elle produit aussi le formulaire RLZ-1.S. Si elle ne le produit pas, vous devrez le faire. En effet, même si vous avez chargé cette personne de produire ces documents pour vous, vous n'êtes pas libéré de votre obligation de les produire.

3.11 Registres et pièces justificatives

Vous devez conserver, à votre établissement, à votre résidence ou à tout autre endroit désigné par nous, les registres et les pièces justificatives où sont inscrites les sommes que vous payez et sur lesquelles vous devez effectuer des retenues ou calculer vos cotisations d'employeur. Ces documents doivent être mis à notre disposition lors d'une vérification.

Lorsque vous tenez un registre ou des pièces justificatives au moyen d'un appareil électronique (telle une caisse enregistreuse) ou d'un système informatique, vous ne devez utiliser aucune fonction ayant pour but de modifier, de corriger, d'effacer, d'annuler ou d'altérer une donnée sans que soient conservés les données originales, et toutes les modifications, corrections, effacements, annulations ou altérations effectués sur ces données originales.

Vous êtes présumé avoir utilisé la fonction mentionnée au paragraphe précédent, si le programme informatique ou le composant

électronique qui comprend cette fonction se trouve dans un lieu ou un endroit où vous

- exploitez une entreprise ;
- gardez des biens ;
- faites quelque chose qui se rapporte à des affaires quelconques ;
- tenez ou devriez tenir des registres pour vous conformer à une loi fiscale.

Cette présomption ne s'applique pas lorsque la fonction est normalement comprise dans un logiciel qui est associé essentiellement à l'exploitation d'un ordinateur.

Généralement, les registres et les pièces justificatives doivent être conservés pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ils se rapportent. Cependant, si vous produisez certains documents en retard pour une année donnée, vous devez conserver les registres et les pièces justificatives concernant cette année pendant six ans après la date où vous avez transmis ces documents, et non pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ces registres et ces pièces se rapportent. C'est le cas, si, par exemple, vous produisez en retard les documents suivants :

- la Déclaration de revenus des sociétés (CO-17) ;
- la Déclaration de revenus des particuliers (TP-1).

De même, si vous tenez des registres ou conservez des pièces justificatives sur support électronique, vous devez les conserver sous une forme intelligible sur ce même support pendant six ans après la fin de la dernière année d'imposition à laquelle ils se rapportent.

Nous pouvons vous autoriser à détruire avant l'expiration du délai de six ans des documents que vous deviez conserver, si vous nous faites parvenir une demande écrite signée. Cette demande doit contenir les renseignements suivants :

- une description précise des documents devant être détruits ;
- les années d'imposition auxquelles la demande s'applique ;
- tout autre renseignement pertinent.

3.12 Sanctions

Des pénalités et des amendes sévères sont prévues pour ceux qui contreviennent aux dispositions de la Loi sur les impôts, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur l'assurance parentale, de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec, de la Loi sur le ministère du Revenu, de la Loi sur les normes du travail ainsi qu'aux règlements adoptés en vertu de ces lois.

De telles sanctions s'appliquent lorsqu'un employeur commet des infractions concernant la tenue de ses livres et de ses registres, la production de ses déclarations de retenues à la source et de ses cotisations d'employeur, etc.

Ainsi, si vous omettez de déduire ou de retenir une somme en vertu d'une loi fiscale, dans le délai mentionné dans la loi, vous encourez une pénalité équivalant à 15 % de cette somme.

Vous encourez aussi une pénalité si vous omettez de payer ou de remettre, dans le délai mentionné dans une loi fiscale, une somme que vous avez déduite, retenue ou perçue et que vous deviez payer ou remettre en vertu d'une loi fiscale. Le taux de cette pénalité est déterminé en fonction de la durée du retard. Ainsi, ce taux est de 7 % du 1^{er} au 7^e jour de retard, de 11 % du 8^e au 14^e jour et de 15 % à compter du 15^e jour.

De plus, si vous omettez de produire, dans le délai mentionné dans le Règlement sur les impôts, l'un des formulaires de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, vous encourez une pénalité de 25 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 2 500 \$. Cette pénalité s'applique également si vous ne produisez pas dans les délais les relevés 1 et le formulaire RLZ-1.S (ou RLZ-1.ST, selon le cas).

Des amendes peuvent s'ajouter aux pénalités dont il est question ci-dessus.

4 Devez-vous faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur ?

4.1 Conditions à remplir

Vous trouverez dans cette partie les conditions de base pour déterminer si vous devez faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur les sommes que vous versez à vos employés.

	Conditions de base	
	A	et B
Impôt du Québec	La somme versée est assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 4.2).	La somme est versée à l'un de vos employés qui se présente au travail à l'un de vos établissements ¹ situés au Québec. ou La somme est versée à l'un de vos employés qui n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements ¹ (situés au Québec ou ailleurs), mais qui est payé de l'un de vos établissements ¹ situés au Québec.
RRQ (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RRQ (voyez la partie 4.2).	
RQAP (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RQAP (voyez la partie 4.2).	
FSS	La somme versée est assujettie à la cotisation au FSS (voyez la partie 4.2).	
CNT	La somme versée est assujettie à la cotisation pour le financement de la CNT (voyez la partie 4.2).	

1. Le terme *établissement* a le sens que lui donne la Loi sur les impôts.

Ainsi, d'après les conditions de base ci-dessus, vous n'avez pas à faire de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur sur les sommes que vous versez à un employé qui se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec.

4.2 La somme versée est-elle assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur ?

4.2.1 Généralités

Consultez le tableau ci-après pour savoir si certaines sommes que vous pourriez verser sont assujetties à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP,

et aux cotisations de l'employeur au FSS et pour le financement de la CNT. Si c'est le cas, vous devez effectuer les retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur ces sommes, **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie.**

Important

Lorsque le tableau renvoie à une partie du guide, il est important que vous consultiez cette partie puisque cela signifie que des précisions s'imposent.

Tableau

	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	CNT
Allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.1) excepté une indemnité pour mettre fin à un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Non
Avantage imposable en argent (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Avantage imposable en nature (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Oui	Non ¹	Oui	Oui
Commission versée à un employé qui occupe une charge ou un emploi (voyez la partie 10.1)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Gratifications (bonus) et paiements rétroactifs (voyez la partie 10.2)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Heures supplémentaires (voyez la partie 10.3)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités de vacances (paies de vacances) [voyez la partie 10.6]	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnité pour retrait préventif (c'est-à-dire la somme versée à un employé selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités versées pour mettre fin à un contrat de travail					
Indemnité compensatrice de préavis (voyez la partie 10.5)	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Autres indemnités pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Oui
Jetons de présence (voyez la partie 10.7)					
Jetons de présence versés à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Jetons de présence versés à un administrateur qui reçoit aussi un salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Pourboires (y compris les pourboires attribués) [voyez la partie 10.9]	Oui	Oui	Oui/Non ²	Oui	Oui
Prestation d'assurance parentale					
Paiements complémentaires versés par l'employeur ³	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
Prestation au décès versée par un employeur ⁴	Oui	Non	Non	Non	Non
Prestation de décès versée par la Régie des rentes du Québec	Non	Non	Non	Non	Non
Ristourne	Non	Non	Non	Non	Non
Salaire ⁵ (voyez la partie 4.2.2)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
1. Notez qu'un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf l'avantage relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent. 2. Les pourboires attribués ne sont pas assujettis aux cotisations au RQAP. 3. Il s'agit des paiements complémentaires versés par l'employeur pour augmenter des prestations de maternité et des prestations parentales. 4. Voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.2. Ne confondez pas une prestation au décès versée par un employeur avec les sommes dont il est question à la partie 11.3, soit les sommes versées après le décès d'un employé. Ne confondez pas non plus une prestation au décès avec une prestation de décès. Cette dernière est versée par la Régie des rentes du Québec alors que la prestation au décès est plutôt versée par l'employeur. 5. Par <i>salaire</i> on entend les paiements mentionnés à la partie 1.4 mais, en ce qui concerne le RQAP, voyez plutôt la partie 7.3.					

4.2.2 Renseignements complémentaires

Avantages imposables

Vous devez considérer comme un salaire les avantages imposables en argent et en nature (c'est-à-dire autrement qu'en argent) que vous accordez à un employé. Donc, si, au cours d'une période de paie, vous accordez un avantage imposable à un employé, ajoutez la valeur de cet avantage à sa rémunération pour calculer sa paie assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Notez que certaines particularités s'appliquent concernant l'assujettissement au RRQ et au RQAP.

La valeur d'un avantage doit être calculée en tenant compte de la TPS et de la TVQ que l'employé aurait payées s'il avait lui-même acheté le bien ou le service qui constitue un avantage. Toutefois, n'ajoutez pas la TPS ni la TVQ à des allocations imposables ou à d'autres avantages imposables en argent.

Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez la valeur des avantages imposables dans la variable G pour la retenue d'impôt, dans la variable S_3 pour le calcul de la cotisation au RRQ et dans la variable S_4 pour le calcul de la cotisation au RQAP.

Voyez la brochure *Avantages imposables* (IN-253) pour des explications détaillées sur les principaux avantages imposables.

Salaire

Certains salaires sont soumis à des particularités concernant l'assujettissement aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Il s'agit notamment des salaires suivants :

- le salaire versé à un employé indien (voyez la partie 11.1) ;
- le salaire versé à un employé qui effectue un travail exclu du RRQ ou du RQAP (voyez les parties 6.4 et 7.4) ;
- le salaire versé à un domestique (voyez la partie 9.4) ;
- le salaire versé à un employé selon la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (voyez la partie 9.4) ;
- le salaire versé à un employé, si vous êtes visé par un décret adopté selon la Loi sur les décrets de convention collective et si la rémunération fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire (voyez la partie 9.4).

Ainsi, avant de conclure qu'un salaire est assujetti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur, veuillez consulter les parties 5 à 11 du présent guide.

5 Retenue d'impôt du Québec

5.1 Généralités

Vous trouverez dans la partie 5 des explications sur la retenue d'impôt à effectuer sur les rémunérations que vous versez en tant qu'employeur. Pour déterminer le montant d'impôt à retenir, vous devez, selon la nature de la rémunération versée,

- soit utiliser la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) ou les formules mathématiques de la partie 12.3 ;
- soit calculer ce montant à partir d'un taux fixe.

Païement des retenues d'impôt

Vous devez remettre les retenues d'impôt périodiquement à l'aide du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon votre fréquence de paiement (voyez le tableau de la partie 3.3.4).

5.2 Rémunérations assujetties à la retenue d'impôt

Vous pouvez consulter le tableau de la partie 4.2.1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la retenue d'impôt. Comme il est mentionné dans cette partie, vous devez retenir de l'impôt sur les rémunérations assujetties **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie**.

5.2.1 Rémunérations pour lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée à l'aide de la table TP-1015.TI ou des formules mathématiques

Vous devez utiliser la table TP-1015.TI ou les formules mathématiques pour calculer la retenue d'impôt sur un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), **sauf**

- une indemnité de vacances (paie de vacances) versée à un employé **qui ne prend pas de vacances**, si vous utilisez la table TP-1015.TI pour faire la retenue d'impôt (voyez la partie 10.6),
- une gratification (bonus) ou un paiement rétroactif si vous utilisez la table TP-1015.TI pour faire la retenue d'impôt (voyez la partie 10.2),
- une gratification ou un paiement rétroactif de rémunération, si vous utilisez les formules mathématiques et que la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 13 050 \$ ou moins (voyez la partie 10.2),
- les heures supplémentaires payées dans une période de paie qui n'est pas celle où ces heures ont été effectuées (autrement dit, **s'il s'agit d'heures supplémentaires accumulées**), si vous utilisez la table TP-1015.TI pour faire la retenue d'impôt (voyez la partie 10.3),

- les jetons de présence versés à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire (voyez la partie 10.7),
- une commission versée à un employé qui n'a pas à engager de dépenses ou qui n'a pas rempli le formulaire *Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt* (TP-1015.R.13.1), si les commissions **ne sont pas versées régulièrement** à l'employé et que vous utilisez la table TP-1015.TI pour faire la retenue d'impôt (voyez la partie 10.1),
- un paiement unique effectué, à la suite d'une ordonnance ou d'un jugement, à titre de salaire dû à un employé ou à un ex-employé, si une partie de la somme versée se rapporte à une année antérieure (voyez la partie 10.8.3),
- un salaire mentionné à la partie 5.3.

5.2.2 Rémunérations pour lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe

Vous devez calculer la retenue d'impôt à partir d'un taux fixe si vous versez l'une des rémunérations suivantes :

- une gratification (bonus) ou un paiement rétroactif de rémunération, si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 13 050 \$ ou moins (voyez la partie 10.2) ;
- un paiement unique mentionné à la partie 10.8 (par exemple, une allocation de retraite) ;
- une somme versée, pour les produits de la pêche, à un pêcheur qui est travailleur autonome, si ce pêcheur a rempli le formulaire TP-1015.N (voyez la partie 3.9).

5.3 Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir d'impôt

En règle générale, si vous versez une rémunération et que, dans la partie 5.2, il n'est pas indiqué qu'elle est assujettie à la retenue d'impôt, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur cette rémunération. Par exemple, ne retenez pas d'impôt sur les rémunérations suivantes :

- certains avantages imposables (voyez la brochure *Avantages imposables* [IN-253]) ;
- certaines des sommes versées pour accidents du travail – CSST (voyez la partie 10.4) ;
- une ristourne ;
- une somme non imposable ;
- un revenu d'emploi versé à un employé qui a demandé une exonération de la retenue à la source en inscrivant « X » à la ligne 20 du formulaire TP-1015.3 (version 2009-01).

De plus, certaines rémunérations assujetties à la retenue d'impôt font l'objet de règles particulières, ce qui fait en sorte que vous n'avez pas à retenir d'impôt sur une partie ou sur la totalité de ces rémunérations. Consultez à ce sujet les parties 10 et 11, qui traitent des paiements divers et des cas particuliers.

Si la rémunération que vous versez ne figure pas dans le tableau de la partie 4.2.1, dans les parties 5.2.1 et 5.2.2 ni dans cette partie, communiquez avec nous pour savoir si elle est assujettie ou non à la retenue d'impôt.

5.4 Retenues d'impôt selon la table TP-1015.TI

La table TP-1015.TI est divisée en périodes de paie dans l'année :

- 52 périodes de paie (hebdomadaire) ;
- 26 périodes de paie (aux deux semaines) ;
- 24 périodes de paie (bimensuelle) ;
- 12 périodes de paie (mensuelle).

Vous devez retenir de l'impôt pour chaque employé en tenant d'abord compte des trois éléments suivants :

- sa paie assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 5.4.1) ;
- le code de retenues inscrit sur son formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) [voyez la partie 5.4.2] ;
- le nombre de périodes de paie dans l'année (52, 26, 24 ou 12).

Ensuite, vous devez tenir compte des montants suivants :

- les retenues d'impôt supplémentaires que l'employé peut avoir demandées sur l'un des formulaires TP-1015.3 ou TP-1017 ;
- le montant d'impôt que nous vous autorisons à soustraire de la retenue d'impôt de l'employé, après que ce dernier a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016), concernant certains crédits d'impôt (et non certaines déductions, puisqu'elles entrent dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt) auxquels il a droit, par exemple le crédit pour dons de bienfaisance ou pour frais médicaux.

Si le montant de la rémunération que vous versez ou le nombre de périodes de paie ne figurent pas dans la table TP-1015.TI, voyez la partie 5.4.4 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

5.4.1 Calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt

Pour pouvoir déterminer la retenue selon la table TP-1015.TI, vous devez d'abord calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt. Le tableau suivant vous explique comment procéder.

Paie assujettie à la retenue d'impôt	
Calcul pour une période de paie	Remarques
♦ rémunération brute (sauf les commissions)	Voyez les parties 10 et 11, s'il y a lieu. Vous y trouverez des précisions sur certaines rémunérations que vous pourriez verser au cours d'une période de paie.
plus	
♦ commissions	Voyez la partie 10.1.
moins le total des montants suivants :	
♦ cotisation à un RPA	Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme que vous avez prélevée à ce titre sur sa rémunération et que vous avez versée pour lui • soit à un RPA à cotisations déterminées ; • soit à un RPA à prestations déterminées. Si l'employé verse en 2009 une cotisation pour des services rendus avant 1990, le montant que vous pouvez soustraire de la rémunération brute pour cette cotisation est limité. Voyez à ce sujet la partie 5.4.1.1.
♦ cotisation à un REER	Voyez la partie 5.4.1.2.
♦ cotisation à une convention de retraite	Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme que vous avez prélevée sur sa rémunération et que vous avez versée pour lui à une convention de retraite.

Paie assujettie à la retenue d'impôt	
Calcul pour une période de paie	Remarques
♦ 75 % de la somme prélevée sur la rémunération de l'employé, pour l'achat d'actions du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou de Fondation – le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi	Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, 75 % de la somme prélevée sur sa rémunération, si les conditions suivantes sont remplies : • l'employé vous a autorisé à prélever cette somme ; • les actions sont de catégorie A si elles sont achetées du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), ou de catégorie A ou B si elles sont achetées de Fondation – le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi ; • l'employé est le premier acquéreur de ces actions. Le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute est de 3 750 \$ par année.
♦ 125 % de la somme prélevée sur la rémunération de l'employé, pour l'achat d'une part privilégiée admissible au RIC	Le montant que vous devez soustraire, pour la période de paie, ne doit pas dépasser 30 % du résultat du calcul suivant : • le salaire brut de l'employé pour la période de paie ; moins • la somme que l'employé a versée à un RPA pour la période de paie ; • la valeur des parts privilégiées que vous avez transférées pour la période de paie, à la demande de l'employé, dans un REER dont l'employé ou son conjoint est le rentier. Par exemple, si, pour une période de paie, le salaire brut de l'employé est de 3 400 \$, que le montant de sa cotisation à un RPA est de 150 \$ et que la valeur de ses parts transférées dans un REER est de 250 \$, le montant maximal que vous pouvez déduire pour la période de paie est de 900 \$ [30 % x (3 400 \$ – 150 \$ – 250 \$)]. Si le montant que vous devriez normalement soustraire pour une période de paie dépasse la limite de 30 %, communiquez avec nous pour savoir si vous pouvez le soustraire en totalité.
♦ déduction relative aux voyages pour résident d'une région éloignée reconnue	Voyez la partie 5.4.1.3.
♦ montant inscrit à la ligne 19 du formulaire <i>Déclaration pour la retenue d'impôt</i> (TP-1015.3)	Si l'employé a inscrit un montant à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3, vous devez en tenir compte. Si c'est le cas, divisez ce montant par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année, pour connaître le montant à soustraire du salaire brut de l'employé pour la période de paie. Le montant inscrit à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 représente le total des montants suivants : • la déduction relative au logement pour résident d'une région éloignée reconnue ; • la déduction pour une pension alimentaire qui n'est pas défiscalisée.
♦ montant des déductions que nous avons autorisées, si le particulier a rempli le formulaire TP-1016 pour l'année 2009	Divisez ce montant par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année, pour connaître le montant à soustraire de la rémunération brute du particulier pour la période de paie. Ne tenez pas compte ici des crédits d'impôt que nous avons autorisés, puisque ceux-ci doivent réduire l'impôt à payer que vous aurez déterminé à l'aide de la table TP-1015.TI.
♦ partie de la rémunération (versée à un Indien) qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local »	Voyez la partie 11.1.
Important Ne soustrayez pas de la rémunération brute d'un employé ses cotisations au RRQ, à l'assurance emploi et au RQAP ni sa cotisation syndicale.	

Exemple

Un employé reçoit un salaire de 1 000 \$ par semaine (52 périodes de paie par année) et des avantages imposables d'une valeur de 100 \$ par semaine. De plus, il verse une cotisation à un RPA de 50 \$ par semaine. Il habite une région éloignée reconnue et a droit à une déduction de 48 \$ par semaine (montant inscrit sur le formulaire TP-1015.3, calculé pour la période de paie). Pour déterminer sa paie assujettie à la retenue d'impôt, son employeur fera les calculs suivants :

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)	1 000 \$
Avantages imposables	+ 100 \$
Salaire brut	= 1 100 \$

Moins

Cotisation à un RPA retenue sur le salaire de 1 000 \$	50 \$	
Déduction pour résident d'une région éloignée reconnue	+ 48 \$	
	= 98 \$	– 98 \$

Paie assujettie à la retenue d'impôt = 1 002 \$

Une fois que vous avez calculé la paie assujettie à la retenue d'impôt, reprenez l'impôt sur celle-ci, à l'aide de la table TP-1015.TI, en suivant les étapes décrites à la partie 5.4.3.

5.4.1.1 Cotisation à un RPA pour des services rendus avant 1990

Le montant qu'un employé peut déduire relativement à une cotisation qu'il verse en 2009 pour des services rendus avant 1990 est limité. Ainsi, dès que vous avez atteint la limite fixée, vous devez cesser de réduire la rémunération brute de l'employé pour tenir compte de la déduction relative à la cotisation qu'il verse pour des services rendus avant 1990.

Employé ne cotisant pas au RPA auquel il verse une cotisation pour des services rendus avant 1990		Employé cotisant à un RPA
Pendant l'année où les services ont été rendus		
L'employé ne cotisait à aucun RPA.	L'employé cotisait à un autre RPA et la cotisation pour des services rendus avant 1990 est versée en raison d'une entente signée avant le 28 mars 1988.	S. O.
En règle générale, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :		En règle générale, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :
a) le total des cotisations que l'employé a versées à ce titre après 1945, moins le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations pour toute année antérieure à 2009. Les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées doivent être exclues du total des cotisations versées ; b) 5 500 \$; c) 5 500 \$ multiplié par le nombre d'années de service antérieures à 1990 pour lesquelles l'employé a versé les cotisations visées au paragraphe a, moins le total des montants qu'il a déduits relativement à ces cotisations pour toute année antérieure à 2009 et relativement à des cotisations facultatives pour toute année antérieure à 1987.		a) le total des cotisations que l'employé a versées à ce titre après 1962, moins le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations pour toute année antérieure à 2009. Les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées ou les cotisations visées dans la colonne de gauche du présent tableau doivent être exclues du total des cotisations versées ; b) 5 500 \$ moins le total des montants déduits en 2009 pour des cotisations visées dans la colonne de gauche du présent tableau et pour des cotisations qui concernent des services courants ainsi que des services passés s'ils ont été rendus après 1989.

5.4.1.2 Cotisation à un REER

Pour pouvoir soustraire de la rémunération brute d'un employé, pour une période de paie, sa cotisation à un REER, vous devez la prélever sur sa rémunération (à la suite d'une entente avec cet employé) et la remettre directement à l'émetteur du REER dont cet employé ou son conjoint est le rentier.

Si la cotisation n'est pas remise directement à l'émetteur du REER, l'employé peut remplir le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016), sauf dans certaines circonstances (voyez la partie 3.8), pour que nous vous autorisions à réduire sa paie assujettie à la retenue d'impôt.

De plus, si un employé achète, au moyen d'une retenue sur sa rémunération, des actions du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou de Fondation — le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi, et qu'il demande qu'elles soient transférées dans son REER ou dans celui de son conjoint, vous devez soustraire de sa rémunération brute la valeur des actions (jusqu'à concurrence de 5 000 \$) ainsi transférées dans le REER.

De même, si un employé achète, au moyen d'une retenue sur sa rémunération, des parts privilégiées admissibles au RIC et qu'il demande qu'elles soient transférées dans son REER ou dans celui de son conjoint, vous devez soustraire de sa rémunération brute la valeur des parts ainsi transférées dans le REER pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt.

5.4.1.3 Déduction relative aux voyages pour résident d'une région éloignée reconnue

Si la rémunération d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un **avantage imposable relatif aux voyages effectués par un résident d'une région éloignée reconnue**, vous devez soustraire de sa rémunération brute, pour cette période de paie, le montant de la déduction qu'il pourra demander dans sa déclaration de revenus relativement à cet avantage. Cependant, avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies.

La valeur de l'avantage inclus dans la rémunération de l'employé donne-t-elle droit à une déduction ?

Pour que l'employé puisse demander une déduction concernant le voyage qui constitue un avantage imposable inclus dans sa rémunération brute, les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'employé habite une région éloignée reconnue pendant une période d'au moins six mois consécutifs commençant ou se terminant dans l'année ;
- le voyage est effectué **par l'employé ou par un membre de sa maisonnée** pendant la période de l'année où l'employé habite cette région éloignée ;
- l'employé travaille dans cette région éloignée au moment où le voyage est effectué ;
- vous n'avez aucun lien de dépendance avec l'employé ;

- le voyage est effectué pour que l'employé ou un membre de sa maisonnée reçoive des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où il habite ou **pour une autre raison** (dans ce dernier cas, le nombre de voyages qui donnent droit à une déduction est limité) [voyez à ce sujet la note ci-après] ;
- aucun des membres de la maisonnée (y compris l'employé) ne demandera dans sa déclaration de revenus une autre déduction ou un crédit d'impôt pour frais médicaux concernant l'avantage imposable en question ;
- aucune forme d'aide financière (excepté celle que vous accordez à l'employé et qui fait l'objet de l'avantage imposable en question) n'est accordée à l'employé ou à un membre de sa maisonnée pour les frais du voyage. Notez que cette dernière condition ne s'applique pas si l'aide financière est incluse dans le revenu de l'employé ou dans celui d'un membre de sa maisonnée.

Note

Si le voyage n'est pas effectué pour des raisons médicales (c'est-à-dire pour que l'employé ou un membre de sa maisonnée reçoive des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où il habite), l'employé peut quand même avoir droit à une déduction. Il y aura droit si le voyage en question est le premier ou le deuxième voyage que lui ou qu'un membre de sa maisonnée effectue **pour d'autres raisons que des raisons médicales** et si, bien sûr, toutes les autres conditions mentionnées ci-dessus sont remplies. En effet, chaque membre de la maisonnée (y compris l'employé) peut demander une déduction pour deux voyages effectués en raison, par exemple, d'un décès ou de tout autre événement malheureux, ou en raison de congés annuels.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, calculez le montant de la déduction et soustrayez-le de la rémunération brute.

Comment calculer le montant à soustraire de la rémunération brute de l'employé

Le montant que vous devez soustraire correspond au montant de la déduction que l'employé pourra demander pour le voyage qui constitue un avantage imposable. Pour calculer ce montant, multipliez la valeur de l'avantage imposable par

- 50 %, si la région éloignée est située dans une zone intermédiaire (voyez le guide *Déduction pour résident d'une région éloignée reconnue* [TP-350.1.G]) ;
- 100 %, si la région éloignée est plutôt située dans une zone nordique (voyez le guide TP-350.1.G).

Cependant, le total des montants que vous soustrayez au cours d'une année pour chaque voyage ne peut pas dépasser le résultat du calcul suivant :

- le moins élevé des montants suivants :
 - le coût du voyage (voyez le guide TP-350.1.G),
 - la déduction maximale que l'employé pourra demander pour le voyage (voyez la partie « Colonne E : Limite supplémentaire » du guide TP-350.1.G) ;

- multiplié par 50 % ou par 100 %, selon que la région éloignée est située dans une zone intermédiaire ou dans une zone nordique.

Une fois que vous aurez calculé le montant de la déduction, soustrayez-le de la rémunération brute.

Restriction

Si vous croyez que le voyage ne sera pas effectué dans l'année où l'avantage a été accordé, aucun montant ne doit être soustrait dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt relative à ce voyage.

Pour plus d'information, consultez le guide TP-350.1.G.

5.4.2 Codes de retenues et colonnes de redressement

Voici les codes de retenues et les colonnes de redressement figurant dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI).

Codes de retenues

Montant (\$)	Code
Néant	O
1 – 10 455	A
10 456 – 12 000	B
12 001 – 14 000	C
14 001 – 16 500	D
16 501 – 17 500	E
17 501 – 18 000	F
18 001 – 19 000	G
19 001 – 21 000	H
21 001 – 23 000	I
23 001 – 26 000	J
26 001 – 27 000	K
27 001 – 28 500	L
28 501 – 30 000	M
30 001 – 32 000	N
32 001 et plus	N – colonne Z (voyez Colonne de redressement Z ci-après)
Exonération	X

Le code de retenues que vous devez utiliser est inscrit sur le formulaire TP-1015.3, *Déclaration pour la retenue d'impôt*, que l'employé ou le bénéficiaire a rempli.

Colonne de redressement Y

Depuis 2006, les employés en général ont droit à une déduction pour emploi (1 025 \$) dont la table TP-1015.TI tient compte.

Si vous versez une rémunération à un employé dont la rémunération se compose uniquement de la valeur d'avantages imposables relatifs à une charge ou à un emploi antérieur, l'employé n'a pas droit à cette déduction. Il peut s'agir, par exemple, d'un avantage relatif

- aux cotisations versées à un régime privé d'assurance maladie ;
- à l'exercice d'une option d'achat de titres ;
- à un prêt sans intérêt ou à un taux inférieur au taux prescrit ;
- à d'autres avantages imposables.

Dans ces cas, pour éviter que la retenue d'impôt sur la rémunération de l'employé soit moins élevée qu'elle ne le devrait, ajoutez le montant d'impôt prévu dans la colonne de redressement Y à celui que vous devez retenir selon le code de retenues d'impôt de l'employé.

Note

Si, selon le code de retenues d'impôt de l'employé, vous n'avez aucune retenue d'impôt à effectuer sur la rémunération que vous lui versez, n'ajoutez pas le montant d'impôt prévu dans la colonne de redressement Y. En effet, ce montant d'impôt doit être pris en compte seulement si vous devez retenir de l'impôt en fonction du code de retenues de l'employé. L'impôt supplémentaire ne peut créer à lui seul un impôt à retenir.

Colonne de redressement Z

Si le montant qui sert à établir le code de retenues dépasse 32 001 \$, soustrayez le montant figurant à la colonne de redressement Z de la table TP-1015.TI du montant obtenu à la colonne N de cette table, pour chaque tranche (ou partie de tranche) supplémentaire de 500 \$.

5.4.3 Comment utiliser la table TP-1015.TI

Pour déterminer le montant d'impôt à retenir sur une paie assujettie à la retenue d'impôt, suivez les étapes suivantes :

- consultez la partie de la table TP-1015.TI qui correspond au nombre de périodes de paie dans l'année ;
- cherchez dans la première colonne la tranche correspondant à la paie assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie ;
- suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne qui correspond au code de retenues inscrit par l'employé sur le formulaire TP-1015.3, afin de trouver le montant d'impôt à retenir. Si aucun montant n'y est inscrit, vous n'avez aucune retenue à effectuer ;
- s'il y a lieu, faites les redressements décrits à la partie 5.4.2 ;

- e) s'il y a lieu, ajoutez au montant d'impôt à retenir le montant d'impôt additionnel que l'employé vous demande de retenir. Ce montant figure sur l'un des formulaires TP-1015.3 ou TP-1017 qu'il vous a remis ;
- f) s'il y a lieu, divisez par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année le total des **crédits d'impôt** que nous avons autorisés après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016 (par exemple, les crédits pour dons de bienfaisance ou frais médicaux). Soustrayez ensuite le résultat obtenu du montant d'impôt à retenir.

Note

Les **déductions** que nous avons autorisées après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016 sont prises en compte dans le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt. C'est pourquoi l'étape *f* ne réfère qu'aux **crédits d'impôt** que nous avons autorisés.

5.5 Retenues d'impôt selon les formules mathématiques

Les formules mathématiques que vous pouvez utiliser pour effectuer la retenue d'impôt figurent à la partie 12.

Vous trouverez aussi quelques informations particulières sur les formules mathématiques à la partie 10, qui traite de la façon de calculer la retenue d'impôt ou la paie assujettie à la retenue d'impôt pour certains paiements.

Notez que, si vous calculez une retenue d'impôt au moyen de la formule mathématique qui s'applique pour les paiements réguliers, le montant obtenu ne sera pas nécessairement identique à celui qui figure dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI). Le fait que les retenues d'impôt n'ont pas la même base de calcul explique cette différence.

Exemple

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)		700 \$
Valeur de la nourriture et du logement fournis gratuitement (TPS et TVQ comprises)	+	100 \$
	=	800 \$
Moins : cotisation à un RPA et déductions inscrites à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 (calculées pour la période)	-	80 \$
Paie assujettie à la retenue d'impôt	=	720 \$
Code de retenues inscrit par l'employé sur le formulaire TP-1015.3		Code C

Pour déterminer le montant d'impôt à retenir, suivez les étapes suivantes :

- utilisez la partie « 52 périodes de paie par année de la table TP-1015.TI » ;
- cherchez dans la colonne « Paie assujettie à la retenue » la tranche qui comprend 720 \$, soit « 720 \$ – 729,99 \$ » ;
- suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne C.

L'impôt à retenir est de 61,85 \$.

6 Cotisations au RRQ

6.1 Généralités

Le RRQ est un régime auquel vous et l'employé devez cotiser si ce dernier a 18 ans ou plus. Ce régime offre une protection de base qui garantit une rente à l'employé s'il prend sa retraite, devient invalide ou décède.

Les cotisations au RRQ sont payées à parts égales par vous et par l'employé. Vous et l'employé devez payer ces cotisations jusqu'à ce que le salaire admissible versé à l'employé au cours de l'année atteigne le maximum du salaire admissible pour l'année.

Notez que c'est vous qui devez retenir la cotisation de l'employé sur le salaire que vous lui versez et qui devez nous la remettre en même temps que vous versez la vôtre. Par la suite, nous remettrons la cotisation de l'employé et la vôtre à la Régie des rentes du Québec. La Régie inscrira la cotisation et le salaire admissible au RRQ de l'employé dans le registre des cotisants.

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement aux cotisations au RRQ. Pour déterminer le montant à retenir à titre de cotisations au RRQ sur les rémunérations versées à vos employés, vous devrez aussi vous servir

- soit des *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR si le nombre de périodes de paie dans l'année correspond à 52, 26 ou 24, ou TP-1015.TR.12 s'il correspond à 12) ;
- soit de la formule mathématique figurant à la partie 12.4.

Païement des cotisations

Vous devez remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RRQ périodiquement, à l'aide du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon votre fréquence de paiement (voyez le tableau de la partie 3.3.4).

Par exemple, si vous versez les retenues à la source mensuellement, vous devez calculer le total des cotisations au RRQ que vous avez retenues sur les rémunérations versées à vos employés durant le mois. Votre cotisation mensuelle doit être égale à ce montant. Additionnez ensuite les cotisations de vos employés et votre cotisation et inscrivez le résultat dans la case appropriée du bordereau de paiement du formulaire TPZ-1015.R.14.1.

Note

L'expression *salaire admissible au RRQ* désigne le salaire décrit au deuxième alinéa de l'article 50 de la Loi sur le régime de rentes du Québec pour les cotisations de l'employé et de l'employeur et celui de l'article 45 pour la cotisation facultative.

Important

Chaque employé cotisant au RRQ doit posséder un NAS. Ce numéro est nécessaire pour que les cotisations et le salaire admissible de l'employé soient inscrits correctement à son nom, chaque année, dans le registre des cotisants tenu par la Régie des rentes du Québec. C'est d'après les inscriptions à ce registre que sont calculées les prestations auxquelles l'employé peut avoir droit.

Le NAS est inscrit sur la carte d'assurance sociale. Pour obtenir un NAS ou pour corriger le nom inscrit sur leur carte d'assurance sociale, les employés doivent s'adresser à Service Canada.

Selon la Loi sur le régime de rentes du Québec, vous devez exiger que chacun de vos employés exécutant un travail au Québec vous présente sa carte d'assurance sociale dans les 30 jours qui suivent la date de son entrée en fonction. Si l'un de vos employés n'a pas 18 ans, vous devez lui demander cette carte au cours du mois suivant celui où il les aura.

Vous devez inscrire, dans vos registres ainsi que dans toute correspondance avec nous, et particulièrement lors de la production des relevés 1, le nom, le prénom et le NAS de vos employés exactement comme ils figurent sur leur carte d'assurance sociale.

Si l'un de vos employés n'a pas de NAS ou s'il refuse de vous le donner, vous devez quand même retenir des cotisations au RRQ sur le salaire admissible que vous lui versez.

6.2 Maximum du salaire admissible et taux de cotisation

Vous trouverez ci-après les données relatives au RRQ pour l'année 2009. Celles de l'année 2008 sont fournies à titre d'information.

	2009	2008
Maximum des gains admissibles ¹	46 300 \$	44 900 \$
Exemption générale	3 500 \$	3 500 \$
Maximum des gains cotisables	42 800 \$	41 400 \$
Taux de cotisation	4,95 %	4,95 %
Cotisation maximale de l'employé	2 118,60 \$	2 049,30 \$
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) ²	2 118,60 \$	2 049,30 \$

1. Pour faciliter la lecture, le terme *gains admissibles* est remplacé par le terme *salaire admissible* dans ce guide.
2. Votre cotisation au RRQ pour un employé est égale à celle que vous devez **retenir** sur son salaire admissible.

Dès que la cotisation annuelle maximale de l'employé (2 118,60 \$) est atteinte, vous devez cesser de retenir des cotisations au RRQ sur la rémunération versée à cet employé. De même, vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur au RRQ sur cette rémunération puisque, lorsque la cotisation annuelle maximale de l'employé est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur (2 118,60 \$) est aussi atteinte.

6.3 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau de la partie 4.2.1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie aux cotisations au RRQ. En règle générale, les revenus d'emploi sont assujettis à ces cotisations. Ainsi, les rémunérations assujetties sont les salaires (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf ceux dont il est question à la partie 6.4.

Ces rémunérations sont des salaires admissibles au RRQ **si elles proviennent d'un travail exécuté au Québec.**

Travail exécuté au Québec

Un travail est considéré comme exécuté au Québec **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie.** Ainsi, vous devez retenir et payer des cotisations au RRQ sur les rémunérations énumérées ci-dessus, **si l'une de ces conditions est remplie.**

6.4 Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les rémunérations suivantes :

- le salaire versé à un employé
 - pour un travail exclu du RRQ,
 - avant ou pendant le mois où il atteint 18 ans,
 - à partir du mois suivant celui qui comprend la date (fixée par la Régie des rentes du Québec) où il devient invalide, jusqu'à la fin du mois au cours duquel il cesse de bénéficier de sa rente d'invalidité,
 - qui a atteint sa cotisation annuelle maximale (voyez la partie 6.6) ;
- certains avantages imposables (voyez la brochure *Avantages imposables* [IN-253]) ;
- certaines des sommes versées pour accidents du travail – CSST (voyez la partie 10.4) ;
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.1) ;
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.2) ;
- une ristourne.

Travail exclu du RRQ

Les catégories d'emploi suivantes sont considérées comme du travail exclu et ne sont pas assujetties aux cotisations au RRQ :

- le travail dans l'agriculture, l'exploitation agricole, l'horticulture, la pêche, la chasse, le piégeage, la sylviculture ou l'exploitation forestière
 - si vous payez à l'employé, au cours de l'année, une rémunération en argent inférieure à 250 \$,
 - ou si vous engagez l'employé, dans l'année, moyennant une rémunération en argent, pendant moins de 25 jours ouvrables ;
- le travail effectué par votre enfant ou par une personne à votre charge, pour lequel aucune rémunération n'est versée en argent ;
- le travail d'un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise, si une demande a été faite en la manière prescrite avant le 1^{er} janvier 1998 ;
- le travail occasionnel ou de courte durée (sauf celui d'un artiste ou d'un exécutant) dans un cirque, un spectacle, une exposition ou une autre activité de même nature, si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - et est à votre emploi moins de sept jours dans l'année ;
- le travail occasionnel ou de courte durée exécuté lors d'un référendum ou d'une élection, pour le compte du gouvernement du Canada ou d'une province, ou pour le compte d'une municipalité ou d'une commission scolaire, si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - et est à votre emploi moins de 35 heures dans l'année pour travailler pour ce référendum ou cette élection, selon le cas ;
- le travail occasionnel ou de courte durée dans la lutte contre un désastre ou dans une opération de sauvetage, si l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi ;
- le travail qui donne droit à une pension en vertu d'un régime de retraite établi par la Loi sur les tribunaux judiciaires ou par la Loi sur les juges (loi du Canada) ;
- le travail d'un Indien dont le revenu donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », sauf si vous avez fait le choix irrévocable que ce travail devienne visé par la Loi sur le régime de rentes du Québec (voyez la partie 11.1).

Le travail dans une entreprise de transport exécuté partiellement au Québec et partiellement à l'extérieur du Canada peut, dans certains cas, être considéré comme un travail exclu. Pour plus de renseignements, communiquez avec nous.

6.5 Exemption générale

Une exemption de **3 500 \$** s'applique en 2009 au salaire admissible au RRQ.

6.5.1 Emploi continu

Tout **emploi** est considéré comme **continu** s'il n'entre pas dans la définition du terme *emploi discontinu*. Cette définition est donnée à la partie 6.5.2.

Périodes de paie régulières

Vous devez répartir l'exemption de 3 500 \$ sur le nombre de périodes de paie pour lesquelles vous versez une rémunération dans l'année. Donc, si vous avez 26 périodes de paie dans l'année, vous devez diviser l'exemption de 3 500 \$ par 26 pour obtenir l'exemption par période de paie, même si l'employé ne travaille pas pour vous toute l'année. Si le résultat obtenu est un montant avec une fraction de cent, ne tenez pas compte de cette fraction.

Nombre de périodes de paie ¹ (P)	Exemption pour la période de paie (V/P)
1	3 500 \$
12	291,66 \$
24	145,83 \$
26	134,61 \$
52	67,30 \$

1. Le nombre de périodes de paie correspond au nombre de paies que l'employé reçoit normalement dans l'année ou qu'il recevrait s'il travaillait pour vous toute l'année.

Si vous avez un employé qui n'a pas travaillé pour vous toute l'année, le nombre de périodes de paie (P) doit correspondre à celui pour lesquelles vous lui auriez versé un salaire dans l'année s'il avait travaillé pour vous toute l'année. Par exemple, si l'un de vos employés a travaillé deux mois dans l'année et qu'il est payé sur une base mensuelle, l'exemption par période de paie (V/P) doit être de 291,66 \$ (3 500 \$/12) pour chacune de ses deux paies. L'exemption que vous prendrez alors en considération pour cet employé pour l'année sera de 583,32 \$, et non l'exemption annuelle complète (3 500 \$).

Si vous utilisez les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR et TP-1015.TR.12), vous n'avez pas à soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque ces tables tiennent déjà compte de l'exemption par période de paie.

Notez que, si vous versez **séparément** plusieurs salaires admissibles à un employé au cours d'une période de paie, vous pouvez utiliser les tables pour **un seul** de ces salaires. En effet, vous ne pouvez pas tenir compte de l'exemption par période de paie plus d'une fois par période de paie. Ainsi, pour chacun des autres salaires, reprenez le moins élevé des montants suivants :

- 4,95 % du salaire admissible (**sans tenir compte de l'exemption**) ;
- la cotisation annuelle maximale de l'employé (voyez la partie 6.6) moins les sommes déjà retenues.

Note

L'exemple de la partie 10.2.2 illustre la règle qui figure précédemment.

Si vous utilisez la formule mathématique, la même règle s'applique : vous ne pouvez pas tenir compte de l'exemption par période de paie (V/P) plus d'une fois par période de paie.

Périodes de paie irrégulières

Si les périodes de paie d'un employé sont irrégulières, l'exemption par période de paie correspond au plus élevé des montants suivants :

- 3 500 \$ multiplié par le **rapport** entre le nombre de jours que compte la période de paie et 365 ;
- 67,30 \$.

Si le résultat obtenu est un montant avec une fraction de cent, ne tenez pas compte de cette fraction.

Pour déterminer l'exemption correspondant au nombre de jours compris dans une période de paie irrégulière, vous pouvez utiliser le tableau qui figure à la dernière page du document TP-1015.TR.

6.5.2 Emploi discontinu

L'exemption par période de paie pour un employé qui exerce un emploi discontinu est de

- 1,75 \$ par heure, s'il est payé à l'heure
(3 500 \$ ÷ 2 000 heures = 1,75 \$) ;
- 14,58 \$ par jour, s'il est payé à la journée
(3 500 \$ ÷ 240 jours = 14,58 \$).

Si vous utilisez la table B du document TP-1015.TR, vous n'avez pas à soustraire cette exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque cette table en tient déjà compte.

Note

Vous ne pouvez pas utiliser la formule mathématique qui figure à la partie 12 pour un employé qui exerce un emploi discontinu. Vous devez faire les calculs vous-même ou utiliser la table B du document TP-1015.TR.

Emploi discontinu

Travail fait pour un employeur qui exploite une entreprise ou qui a au moins un employé à plein temps,

- soit par un employé dont la période de paie est inférieure à sept jours ;
- soit par un employé exécutant habituellement le même genre de travail pour le compte de deux employeurs ou plus, à tour de rôle.

6.6 Cotisation annuelle maximale

Le total des sommes que vous reprenez au cours de l'année 2009 pour un employé ne doit pas dépasser **2 118,60 \$**. Dès que cette limite est atteinte, vous devez cesser de faire des retenues. Voyez, à la partie 6.2, le tableau des données relatives au RRQ pour connaître la façon dont la cotisation annuelle maximale est établie.

Le tableau ci-après énumère certaines situations pour lesquelles la cotisation annuelle maximale de l'employé doit être réduite.

Tableau

Emploi continu		
Situation de l'employé en 2009	Cotisation annuelle maximale pour 2009 (choisissez le moins élevé des montants des colonnes A et B)	
	A	B
Il avait 18 ans ou plus toute l'année et il ne bénéficiait pas d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 118,60 \$	4,95 % x [salaire admissible pour 2009 – (exemption par période de paie x nombre de périodes de paie pour lesquelles vous lui avez versé un salaire admissible – total des excédents de l'exemption par période de paie sur le salaire admissible pour une période de paie ¹⁾]
Il a eu 18 ans.	2 118,60 \$ x (nombre de mois postérieurs à celui de son 18 ^e anniversaire ÷ 12). Voyez l'exemple 1 ci-après.	
Il est devenu bénéficiaire d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 118,60 \$ x (nombre de mois écoulés à la date [fixée par la Régie des rentes du Québec] où il devient invalide, y compris le mois qui comprend cette date ÷ 12)	
Il a cessé de bénéficier d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	2 118,60 \$ x (nombre de mois postérieurs à celui où il a cessé de bénéficier de la rente d'invalidité ÷ 12)	
Il est décédé.	2 118,60 \$ x (nombre de mois écoulés au moment du décès, y compris le mois du décès ÷ 12). Voyez l'exemple 2 ci-après.	
Il avait 17 ans ou moins toute l'année .	Aucune cotisation au RRQ	
1. L'exemption pour une période de paie ne doit pas dépasser le salaire admissible pour cette période. Par exemple, si l'exemption pour une période de paie est de 67,30 \$ et que vous avez versé un salaire admissible de 60 \$ pour une période de paie de l'année, soustrayez 7,30 \$ du résultat obtenu après avoir multiplié l'exemption par période de paie (67,30 \$) par le nombre de périodes de paie pour lesquelles vous avez versé un salaire admissible à l'employé dans l'année.		

Exemple 1

Monique a eu 18 ans le 15 août 2009. Elle reçoit un salaire de 4 000 \$ par mois (48 000 \$ par année). Ce montant est supérieur au maximum du salaire admissible au RRQ (46 300 \$).

De janvier à août 2009

Aucune cotisation au RRQ.

De septembre à décembre 2009

- l'exemption de base mensuelle est de :
 $3\,500 \$ \div 12 = 291,66 \$$;
- les gains cotisables sont de :
 $3\,800 \$ - 291,66 \$ = 3\,508,34 \$$;
- la retenue mensuelle est donc de :
 $3\,508,34 \$ \times 4,95 \% = 173,66 \$$.

Cotisation maximale pour 2009

$$2\,118,60 \$ \times 4/12 = 706,20 \$$$

La cotisation de Monique au RRQ pour 2009 ne peut pas dépasser 706,20 \$.

Exemple 2

Claude est décédé le 15 mars 2009. Il recevait un salaire de 900 \$ par semaine. Son salaire admissible était de 9 000 \$ au moment de son décès.

De janvier à mars 2009

- l'exemption de base par semaine est de :
 $3\,500 \$ \div 52 = 67,30 \$$;
- les gains cotisables sont de :
 $900 \$ - 67,30 \$ = 832,70 \$$;
- la retenue par semaine est donc de :
 $832,70 \$ \times 4,95 \% = 41,22 \$$.

Cotisation maximale pour 2009

$$2\,118,60 \$ \times 3/12 = 529,65 \$$$

La cotisation de Claude au RRQ pour l'année 2009 ne doit pas dépasser 529,65 \$.

6.7 Cotisation de l'employé selon les tables et cotisation de l'employeur

À chaque période de paie, vous devez retenir la cotisation au RRQ d'un employé sur son salaire admissible brut, c'est-à-dire sur son salaire admissible (voyez la partie 6.3) pour cette période de paie calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.).

Lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte (voyez la partie 6.6), **vous devez cesser de retenir la cotisation au RRQ.**

Vous devez verser au RRQ une cotisation égale à celle que vous devez **retenir** sur le salaire admissible de vos employés. Vous devez nous remettre cette cotisation au moment où vous remettez les cotisations de vos employés (voyez le texte intitulé « Paiement des cotisations », à la partie 6.1).

Si vous utilisez les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR et TP-1015.TR.12), vous n'avez pas à soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés, puisque ces tables tiennent déjà compte de l'exemption par période de paie.

Comment utiliser les tables

Si l'emploi est **continu**, servez-vous de la table A du document TP-1015.TR ou TP-1015.TR.12, selon le nombre de vos périodes de paie dans l'année, à la partie qui correspond à ce nombre de périodes de paie. Cherchez-y dans la colonne « Rémunération » la tranche de revenus qui comprend le montant du salaire admissible brut pour la période de paie. La retenue à effectuer est indiquée dans la colonne « Retenue ».

Si l'emploi est **discontinu et que l'employé est payé à l'heure**, servez-vous de la table B du document TP-1015.TR. Cherchez, dans la colonne « Taux horaire », la tranche de taux horaire qui comprend celui de l'employé. La retenue à effectuer pour chaque heure rémunérée est indiquée dans la colonne « Retenue ».

Si l'emploi est **discontinu et que l'employé est payé à la journée**, servez-vous de la table B du document TP-1015.TR. Cherchez, dans la colonne « Taux quotidien », la tranche de taux quotidien qui comprend celui de l'employé. La retenue à effectuer pour chaque journée payée est indiquée dans la colonne « Retenue ».

Exemple 1

Un employé de 30 ans qui occupe un emploi continu gagne 900 \$ par semaine. Son employeur doit retenir 41,47 \$ (selon la table A du document TP-1015.TR) sur chacune des 51 premières paies. Pour la 52^e paie, la retenue sera de 3,63 \$, soit 2 118,60 \$ (cotisation maximale) moins 2 114,97 \$ (somme déjà retenue).

Exemple 2

Un employé de 22 ans qui occupe un emploi discontinu gagne 30 \$ par jour. Son employeur doit retenir 0,76 \$ par jour (selon la table B du document TP-1015.TR).

6.8 Cotisation de l'employé selon la formule mathématique et cotisation de l'employeur

Vous pouvez utiliser la formule mathématique de la partie 12.4.1 pour calculer la cotisation de l'employé seulement pour les employés qui exercent un **emploi continu** (voyez les précisions à la partie 6.5.1) et dont les périodes de paie sont régulières.

Il n'y a pas de formule mathématique pour calculer votre cotisation d'employeur. Celle-ci est égale au total des sommes **retenues** sur le salaire admissible de vos employés. Vous pouvez donc déterminer votre cotisation d'employeur en faisant le total des cotisations de vos employés calculées à l'aide de la formule mathématique de la partie 12.4.1.

6.9 Succession d'employeurs

Si, au cours de l'année, vous succédez à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une société, ou par suite de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, et qu'il n'y a pas eu d'interruption du travail des employés, vous devez tenir compte des sommes déjà retenues par l'employeur précédent sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de la cotisation d'employeur que ce dernier a payée sur ces salaires.

Si vous et l'employeur précédent n'avez pas retenu correctement la cotisation au RRQ d'un employé, vous devez tous les deux verser la cotisation de cet employé qui n'a pas été prélevée. Chacun de vous devra également remettre sa cotisation d'employeur.

Consultez la partie 6.9 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G) pour les situations suivantes :

- sociétés fusionnées ;
- employé transféré d'un employeur à un autre, pour un employeur qui est une municipalité, une communauté métropolitaine, une commission scolaire, un cégep ou un établissement public ou privé conventionné par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris.

6.10 Employé qui a 70 ans ou plus en 2009 ou qui reçoit une rente de retraite

Vous devez retenir une cotisation au RRQ sur le salaire admissible versé à un employé au cours de l'année, même si celui-ci bénéficie d'une rente de retraite provenant du RRQ ou du RPC ou qu'il a 70 ans ou plus.

6.11 Employé qui travaille pour plus d'un employeur

Vous devez effectuer des retenues à la source indépendamment des autres retenues qui ont été, sont ou seront faites par un autre employeur pour un même employé, sauf si vous avez succédé à cet autre employeur dans les circonstances décrites à la partie 6.9. Si l'employé verse plus que la cotisation annuelle maximale pour l'année, il pourra demander lui-même le remboursement du surplus dans sa déclaration de revenus.

6.12 Total des cotisations versées dans l'année

Vous pouvez utiliser le tableau de la partie 6.6 pour vérifier si le total des sommes que vous avez retenues en 2009 pour un employé qui occupe un emploi continu est exact.

6.12.1 Cotisations versées en trop

Vous pouvez avoir versé des sommes en trop pour une année. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employé décède pendant l'année ou qu'il reçoit une rente d'invalidité du RRQ une fois que vous avez retenu le maximum de la cotisation au RRQ pour l'année, ou lorsque vous avez retenu des sommes alors que l'employé n'avait pas 18 ans.

Ce surplus vous sera remboursé si vous en faites la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où vous l'avez payé.

Si le surplus résulte d'une décision rendue conformément à l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou à l'article 44 de la Loi sur l'assurance parentale concernant la détermination du statut de travailleur d'un particulier, ou s'il résulte d'une décision rendue à la suite d'une opposition ou d'un appel, vous serez remboursé sans que vous ayez à en faire la demande.

Par ailleurs, un employé peut demander le remboursement des sommes qu'il a payées en trop pour une année, en inscrivant le total de ces sommes à la ligne 452 de sa déclaration de revenus de l'année visée.

6.12.2 Cotisation insuffisante

Si vous n'avez pas retenu une somme suffisante comme cotisation de l'employé au RRQ, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Cependant, vous pourrez ensuite récupérer la cotisation de l'employé que vous avez dû assumer en la déduisant de tout salaire admissible que vous lui verserez dans les 12 mois suivant le jour où vous auriez dû faire la retenue. Notez bien que, sur chaque salaire admissible versé, vous pourrez récupérer à la fois l'équivalent d'un seul versement de cotisation.

6.12.3 Délai pour établir une cotisation

Nous pouvons modifier la cotisation au RRQ que vous devez payer et établir une cotisation supplémentaire ou une nouvelle cotisation. Lorsque vous êtes avisé du nouveau montant établi, vous devez le payer sans délai. Si vous êtes insatisfait de cette décision, vous pouvez faire des démarches pour obtenir des explications ou manifester votre désaccord. Pour connaître les recours possibles, procurez-vous le dépliant *Des recours à votre portée* (IN-106).

À noter que nous ne pouvons pas établir une cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre le montant, sauf si vous n'avez produit aucune déclaration, si vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis, ou si vous avez transmis une renonciation au moyen du formulaire prescrit.

6.13 Employé ou travailleur autonome ?

Lorsque vous êtes en désaccord avec un travailleur concernant son statut, vous pouvez remplir les formulaires *Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65) et *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65.A) pour que nous déterminions le statut de ce travailleur. Toute demande de décision doit nous être transmise au plus tard le 30 avril suivant l'année civile pour laquelle la demande est faite. Nous devons faire connaître notre décision avec diligence et de la façon jugée convenable, à la lumière des renseignements fournis par vous et par le travailleur.

Important

Si le travailleur est considéré comme un employé pour le RRQ, il l'est aussi pour le RQAP et vice-versa. S'il est plutôt considéré comme un travailleur autonome, il l'est aussi pour le RQAP et vice-versa.

Travailleur autonome

La cotisation d'un particulier qui travaille à son compte est basée sur le revenu de l'entreprise qu'il exploite soit directement, soit comme membre d'une société de personnes y participant activement. Cette cotisation n'est pas basée sur ses prélèvements. Habituellement, le particulier doit payer sa cotisation par versements, séparément des paiements qu'il remet pour ses employés, au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

7 Cotisations au RQAP

7.1 Généralités

Le RQAP est un régime auquel vous et l'employé (peu importe son âge et, de façon générale, son lieu de résidence, qu'il profite ou non du régime) devez cotiser afin d'assurer à l'employé le versement d'une prestation financière s'il se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental au cours duquel il cesse d'être rémunéré.

L'employé et vous devez payer des cotisations au RQAP jusqu'à ce que le salaire admissible versé à l'employé au cours de l'année atteigne le maximum de revenus assurables pour cette année.

Notez que c'est vous qui devez retenir la cotisation de l'employé sur le salaire que vous lui versez et qui devez nous la remettre en même temps que vous versez la vôtre. Par la suite, nous remettrons la cotisation de l'employé et la vôtre au Fonds d'assurance parentale. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale effectuera le versement des prestations à l'employé à partir de ce fonds et émettra un relevé 6 pour chaque bénéficiaire. **Pour obtenir des informations concernant la demande de prestations ou le versement des prestations pour vos employés, adressez-vous au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou consultez le site Internet du RQAP à l'adresse suivante : www.rqap.gouv.qc.ca/information-aux-employeurs.**

Vous trouverez dans cette partie les renseignements dont vous avez besoin pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement aux cotisations au RQAP. Pour déterminer le montant de votre cotisation d'employeur et celui de la cotisation de vos employés, vous devrez vous servir

- soit de la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA) ;
- soit des formules mathématiques de la partie 12.5.

Païement des cotisations

Vous devez remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RQAP périodiquement à l'aide du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon votre fréquence de paiement (voyez le tableau de la partie 3.3.4).

7.2 Maximum de revenus assurables et taux de cotisation

Vous trouverez ci-après les données relatives au RQAP pour l'année 2009. Celles de l'année 2008 sont fournies à titre d'information.

	2009	2008
Maximum de revenus assurables	62 000 \$	60 500 \$
Taux de cotisation de l'employé	0,484 %	0,450 %
Cotisation maximale de l'employé (62 000 \$ x 0,00484)	300,08 \$	272,25 \$
Taux de cotisation de l'employeur	0,677 %	0,630 %
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) [62 000 \$ x 0,00677]	419,74 \$	381,15 \$
Seuil minimum d'assujettissement ¹	2 000 \$	2 000 \$
1. Lorsque le revenu de travail (cela comprend le salaire admissible) d'un employé pour une année est inférieur à 2 000 \$, l'employé n'a pas à cotiser au RQAP pour cette année. Cependant, malgré ce seuil de 2 000 \$, vous devez retenir et payer les cotisations au RQAP à partir du premier dollar de salaire admissible que vous versez à l'employé (voyez la partie 7.8).		

Dès que la cotisation annuelle maximale de l'employé (300,08 \$) est atteinte, vous devez cesser de retenir des sommes sur la rémunération versée à cet employé. De même, vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur au RQAP sur cette rémunération puisque, lorsque la cotisation annuelle maximale de l'employé est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur (419,74 \$) est aussi atteinte.

7.3 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau de la partie 4.2.1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie aux cotisations au RQAP. En règle générale, les rémunérations assujetties aux cotisations au RQAP sont les mêmes que celles qui sont assujetties aux cotisations à l'assurance emploi.

Toutefois, il est possible que vous deviez retenir et payer des cotisations au RQAP sur des rémunérations pour lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations à l'assurance emploi, étant donné qu'un emploi non assurable selon la Loi sur l'assurance-emploi n'est pas nécessairement un travail exclu selon la Loi sur l'assurance parentale. Si c'est le cas, le montant de la rémunération assujettie aux cotisations au RQAP sera égal au montant de la rémunération sur laquelle vous auriez retenu une cotisation à l'assurance emploi si l'emploi était un emploi assurable. Par exemple, vous devez retenir et payer des cotisations au RQAP sur un salaire versé à un actionnaire (ou à son conjoint) en sa qualité d'employé, peu importe le nombre d'actions détenues par l'actionnaire (ou son conjoint).

Vous devez retenir et payer des cotisations au RQAP sur les rémunérations assujetties (ci-après appelées *salaires admissibles*), **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie.**

Notez que vous devez tenir compte des rémunérations réellement versées à l'employé car, de façon générale, les avantages en nature ne constituent pas un salaire admissible.

7.4 Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur les rémunérations suivantes :

- le salaire versé à
 - un employé pour un travail exclu du RQAP,
 - un employé qui a atteint sa cotisation annuelle maximale ;
- un avantage imposable **en nature** (c'est-à-dire autrement qu'en argent), sauf s'il s'agit d'un avantage imposable relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent ;
- certains autres avantages imposables (voyez la brochure *Avantages imposables* [IN-253]) ;
- les pourboires attribués (voyez la partie 10.9) ;
- une somme versée à un employé pour augmenter des prestations d'assurance parentale, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - le montant total du supplément et des prestations d'assurance parentale ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale de l'employé,
 - le montant du supplément ne réduit pas l'allocation de retraite, les congés de maladie ou de vacances non utilisés, ni tout autre crédit accumulé par l'employé ;
- certaines des sommes versées pour accidents du travail – CSST (voyez la partie 10.4) ;
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.1), **sauf s'il s'agit d'une indemnité compensatrice de préavis** (voyez la définition de ce terme à la partie 10.5) ;
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.2) ;
- une ristourne.

Travail exclu du RQAP

Les catégories d'emploi suivantes sont considérées comme du travail exclu, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas assujetties aux cotisations au RQAP :

- le travail d'un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise ;
- le travail accompli au Québec par un résident canadien au service d'un autre gouvernement ou d'un organisme international gouvernemental, sauf lorsque ce gouvernement ou cet organisme consent à son inclusion ;

- le travail qui constitue un échange de travail ou de services ;
- le travail dans l'agriculture, l'exploitation agricole ou l'horticulture si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - **et qu'il est à votre emploi moins de sept jours** dans une année ;
- le travail exécuté lors d'un référendum ou d'une élection, pour le compte du gouvernement du Canada ou d'une province, ou pour le compte d'une municipalité ou d'une commission scolaire, si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - **et est à votre emploi moins de 35 heures** dans l'année pour travailler pour ce référendum ou cette élection, selon le cas ;
- le travail (sauf celui d'un artiste du spectacle) dans un cirque, une foire, un défilé, un carnaval, une exposition ou une autre activité de même nature, si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - **et est à votre emploi moins de sept jours** dans l'année ;
- le travail dans une opération de sauvetage, si l'employé
 - n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - **et est à votre emploi moins de sept jours** dans l'année ;
- le travail dans le cadre d'un programme d'échange, si le salarié est rémunéré par un employeur qui réside à l'extérieur du Canada ;
- le travail occasionnel qui n'est pas exercé dans le cadre de votre entreprise ou de votre commerce habituel.

7.5 Cotisations de l'employé et de l'employeur selon la table TP-1015.TA

À chaque période de paie, vous devez retenir la cotisation au RQAP d'un employé sur son salaire admissible brut, c'est-à-dire sur son salaire admissible (voyez la partie 7.3) pour cette période de paie calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.).

Lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année (300,08 \$) est atteinte, vous devez cesser de retenir la cotisation au RQAP. De même, vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur au RQAP sur cette rémunération puisque lorsque la cotisation annuelle maximale de l'employé est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur (419,74 \$) est aussi atteinte.

Comment utiliser la table TP-1015.TA

La table TP-1015.TA donne les cotisations de l'employé et de l'employeur pour une période de paie. Elle contient deux colonnes :

- une pour la cotisation de l'employé ;
- une pour la cotisation de l'employeur.

Il est important que vous ne confondiez pas la cotisation de l'employé avec la vôtre et vice-versa.

Pour déterminer le montant de la cotisation à retenir sur le salaire admissible versé à un employé pour une période de paie, cherchez, dans la colonne « Salaire admissible », la tranche de revenus qui comprend le salaire admissible brut pour la période de paie. La retenue à effectuer est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employé ». Quant à votre cotisation d'employeur, elle est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employeur ».

Note

Contrairement aux documents TP-1015.TI, TP-1015.TR et TP-1015.TR.12, le document TP-1015.TA n'est pas divisé en parties correspondant à des périodes de paie. Par exemple, si vous versez un salaire admissible de 1 000 \$ pour une période de paie, la retenue sur ce salaire pour la période de paie sera de 4,84 \$, peu importe le nombre de vos périodes de paie.

Exemple 1

Un employé gagne un salaire admissible de 1 650 \$ par semaine. Vous devez retenir 7,99 \$ (selon la table TP-1015.TA) sur chacune des 37 premières paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 11,18 \$ (selon la table TP-1015.TA) à titre de cotisation d'employeur. Pour la 38^e paie,

- la retenue sera plutôt de 4,45 \$, soit 300,08 \$ (cotisation maximale) moins 295,63 \$ (sommes déjà retenues) ;
- la cotisation de l'employeur sera plutôt de 6,08 \$, soit 419,74 \$ (cotisation maximale) moins 413,66 \$ (sommes déjà calculées pour cet employé pour les périodes de paie précédentes).

À partir de la 39^e paie, vous devez cesser de retenir et de payer des cotisations au RQAP pour le reste de l'année.

Exemple 2

Un employé est payé toutes les deux semaines et reçoit, au cours d'une période de paie donnée, un salaire admissible de 1 650 \$. Vous devez retenir 7,99 \$ (selon la table TP-1015.TA) sur chacune des 26 paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 11,18 \$ (selon la table TP-1015.TA) à titre de cotisation d'employeur.

7.6 Cotisations de l'employé et de l'employeur selon les formules mathématiques

Si vous n'utilisez pas la table TP-1015.TA, vous devez utiliser les formules mathématiques de la partie 12.5 pour calculer la cotisation de l'employé et la vôtre.

Dans ces formules, la variable S_4 représente le salaire admissible (brut) de l'employé pour la période de paie. Pour déterminer correctement la valeur de la variable S_4 , consultez la partie 7.3.

7.7 Succession d'employeurs

Si, au cours de l'année, vous succédez à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une société, ou par suite de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, et qu'il n'y a pas eu d'interruption du travail des employés, vous devez tenir compte des sommes déjà retenues par l'employeur précédent sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année.

Si vous et l'employeur précédent n'avez pas retenu correctement la cotisation au RQAP d'un employé, vous devez tous les deux verser la cotisation de cet employé qui n'a pas été prélevée. Chacun de vous devra également remettre sa cotisation d'employeur.

Votre cotisation d'employeur est égale à la différence entre la cotisation que l'employeur précédent aurait dû payer pour l'année si vous ne lui aviez pas succédé et la cotisation que ce dernier doit payer pour l'année.

Consultez la partie 7.7 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G) si l'employeur est une société issue d'une fusion.

7.8 Employé dont le revenu de travail est inférieur à 2 000 \$

Lorsque le revenu de travail (soit le salaire admissible et le revenu d'entreprise) d'un employé pour une année est inférieur à 2 000 \$, l'employé n'a pas à payer de cotisation au RQAP pour cette année.

Vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP à partir du premier dollar de salaire admissible que vous versez à l'employé.

En effet, ce seuil de 2 000 \$ ne s'applique pas à la retenue que vous devez faire en tant qu'employeur ni à votre cotisation d'employeur.

Par contre, l'employé pourra être remboursé pour les sommes que vous avez retenues sur son salaire, s'il s'avère que son revenu de travail pour l'année est inférieur à 2 000 \$. Ce remboursement lui sera accordé lors de la production de sa déclaration de revenus.

À noter que la cotisation de l'employeur n'est pas remboursée puisque le seuil de 2 000 \$ ne doit pas être pris en compte pour calculer cette cotisation.

7.9 Employé qui travaille pour plus d'un employeur

Vous devez effectuer des retenues à la source **indépendamment des autres retenues qui ont été, sont ou seront faites par un autre employeur pour un même employé**, sauf si vous avez succédé à cet autre employeur dans les circonstances décrites à la partie 7.7. Si l'employé verse plus que la cotisation maximale pour l'année, il pourra demander lui-même le remboursement du surplus dans sa déclaration de revenus.

7.10 Employé qui décède ou cesse de résider au Canada

Si un employé décède ou cesse de résider au Canada en 2009, le salaire admissible de cet employé est assujéti aux cotisations au RQAP pour la période de l'année qui précède son décès ou sa cessation de résidence au Canada, car le moment qui précède immédiatement son décès ou sa cessation de résidence est réputé la fin de l'année.

7.11 Total des cotisations versées dans l'année

7.11.1 Cotisations versées en trop

Cotisation de l'employé

Si les sommes que vous avez retenues sur le salaire admissible d'un employé pour une année sont trop élevées, l'employé pourra en demander le remboursement lorsqu'il produira sa déclaration de revenus pour cette année.

Cotisation de l'employeur

Vous pouvez avoir versé des sommes en trop pour une année. Ce surplus vous sera remboursé si vous en faites la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où vous l'avez payé.

Si le surplus résulte d'une décision rendue conformément à l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou à l'article 44 de la Loi sur l'assurance parentale concernant la détermination du statut de travailleur d'un particulier, ou s'il résulte d'une décision rendue à la suite d'une opposition ou d'un appel, vous serez remboursé sans avoir à en faire la demande.

7.11.2 Cotisations insuffisantes

Si vous n'avez pas retenu une somme suffisante comme cotisation de l'employé au RQAP, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Cependant, vous pourrez ensuite récupérer la cotisation de l'employé que vous avez dû assumer en la déduisant de tout salaire admissible que vous lui verserez dans les 12 mois suivant le jour où vous auriez dû faire la retenue. Notez bien que, sur chaque salaire admissible versé, vous pourrez récupérer à la fois l'équivalent d'un seul versement de cotisation.

7.11.3 Délai pour établir une cotisation

Nous pouvons modifier le montant de la cotisation au RQAP que vous devez payer et établir une cotisation supplémentaire ou une nouvelle cotisation. Lorsque vous êtes avisé du nouveau montant établi, vous devez le payer sans délai. Si vous êtes insatisfait de cette décision, vous pouvez faire des démarches pour obtenir des explications ou manifester votre désaccord. Pour connaître les recours possibles, procurez-vous le dépliant *Des recours à votre portée* (IN-106).

À noter que nous ne pouvons pas établir une cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre le montant, sauf si vous n'avez produit aucune déclaration, si vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis, ou si vous avez transmis une renonciation au moyen du formulaire prescrit.

7.12 Employé ou travailleur autonome ?

Lorsque vous êtes en désaccord avec un travailleur concernant son statut, vous pouvez remplir les formulaires *Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65) et *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (RR-65.A) pour que nous déterminions le statut de ce travailleur. Toute demande de décision doit nous être transmise au plus tard le 30 avril suivant l'année civile pour laquelle la demande est faite. Nous devons faire connaître notre décision avec diligence et de la façon jugée convenable, à la lumière des renseignements fournis par vous et par le travailleur.

Important

Si le travailleur est considéré comme un employé pour le RQAP, il l'est aussi pour le RRQ et vice-versa. S'il est plutôt considéré comme un travailleur autonome, il l'est aussi pour le RRQ et vice-versa.

Travailleur autonome

La cotisation d'un particulier qui travaille à son propre compte est basée sur le revenu de l'entreprise qu'il exploite soit directement, soit comme membre d'une société de personnes y participant activement. Cette cotisation n'est pas basée sur ses prélèvements. Habituellement, le particulier doit payer sa cotisation par versements, séparément des paiements qu'il remet pour ses employés, au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

8 Cotisation au FSS

8.1 Généralités

En règle générale, vous devez payer une cotisation au FSS basée sur le total des salaires assujettis que vous versez à vos employés. Le taux de cette cotisation varie de 2,7 % à 4,26 % inclusivement, selon votre **masse salariale totale**. Cependant, certains employeurs du secteur public doivent payer une cotisation équivalant à 4,26 % des salaires qu'ils versent, peu importe leur **masse salariale totale**. L'employé n'a pas à verser de cotisation au FSS sauf, s'il y a lieu, lors de la production de sa déclaration de revenus.

Pour calculer votre cotisation au FSS, vous pouvez utiliser la formule mathématique de la partie 12.6.

Paieement de votre cotisation

Vous devez payer votre cotisation au FSS périodiquement à l'aide du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1 ou TPZ-1015.R.14.4, selon votre fréquence de paiement (voyez le tableau de la partie 3.3.4). Vous trouverez à la partie 8.4 les renseignements dont vous avez besoin pour effectuer vos paiements périodiques.

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne et un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 11.2.

8.2 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau de la partie 4.2.1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la cotisation au FSS. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, les rémunérations assujetties sont les salaires (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4).

Vous devez payer une cotisation au FSS sur ces rémunérations **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie**.

Notez que vous n'avez pas à payer de cotisation sur certaines rémunérations assujetties à la cotisation au FSS si vous êtes un employeur qui a droit à une exemption temporaire de la cotisation au FSS (voyez la partie 8.3).

8.3 Exemptions temporaires

Certains employeurs peuvent, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS sur les salaires assujettis. Si vous pouvez bénéficier d'une telle exemption, n'oubliez pas d'inclure les salaires exemptés dans votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

À noter que, dans cette partie, le terme *salaire* désigne les rémunérations assujetties décrites à la partie 8.2.

8.3.1 Nouvelles sociétés

Une nouvelle société dont la première année d'imposition a débuté avant le 30 mars 2004 (et après le 25 mars 1997) peut, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS pour une période de cinq ans. L'une de ces conditions est que son capital versé ne doit pas dépasser 15 millions de dollars. Cette période d'exemption débute le premier jour de sa première année d'imposition et se termine cinq ans plus tard. Par exemple, si la première année d'imposition de la société a débuté le 1^{er} février 2004, elle a droit à une exemption de la cotisation au FSS sur les salaires versés du 1^{er} février 2004 au 31 janvier 2009.

Pour les salaires versés après le 12 juin 2003, l'exemption s'applique à 75 % des **premiers** 700 000 \$ versés en salaires pour l'année d'imposition (voyez l'exemple 2 de la partie 8.4.2).

Pour calculer l'exemption lorsque vous remplirez le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S), utilisez le formulaire LE-34, *Demande d'exemption de la cotisation au Fonds des services de santé (FSS)*. Vous n'avez pas à joindre le formulaire LE-34 au formulaire RLZ-1.S, mais vous devez le conserver dans vos dossiers.

Note 1

Si l'année d'imposition compte moins de 51 semaines, le plafond de 700 000 \$ doit être réduit en fonction du nombre de jours de l'année d'imposition. Par exemple, si l'année d'imposition de la société compte 200 jours, le plafond de 700 000 \$ est réduit à 383 562 \$ (700 000 \$ x 200/365). De même, si la fin de la dernière année d'imposition qui donne droit à l'exemption ne coïncide pas avec la fin de la période d'exemption de cinq ans, le plafond de 700 000 \$ doit être réduit en fonction du nombre de jours de l'année d'imposition compris dans la période d'exemption.

Note 2

Si, à un moment quelconque au cours de sa première année d'imposition ou avant la fin de sa période d'exemption, la société cesse de remplir les conditions pour être considérée comme une nouvelle société, elle peut quand même, dans certaines circonstances, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

Note 3

Si la société exploite une entreprise manufacturière dans une région ressource éloignée, voyez la partie 8.3.2.

8.3.2 Entreprises manufacturières des régions ressources éloignées

Une société qui exploite une entreprise de fabrication ou de transformation dans une des régions ressources éloignées du Québec peut, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS, et ce, jusqu'au 31 décembre 2010. Voyez la liste des régions ci-après.

Note

Si la société a un ou plusieurs établissements à l'extérieur d'une région ressource éloignée, elle peut quand même bénéficier de l'exemption si la totalité ou la quasi-totalité (90 % ou plus) de sa masse salariale pour l'année d'imposition donnée est attribuable aux employés qui travaillent dans ses établissements situés dans une région ressource éloignée.

Pour que la société bénéficie de l'exemption, vous devrez remplir la grille de calcul incluse dans le *Guide du relevé 1 – Version abrégée* (RLF-1.GS) lorsque vous remplirez le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S). Vous n'avez pas à joindre cette grille au formulaire RLZ-1.S, mais vous devez la conserver dans vos dossiers.

Si la société a droit à l'exonération de cinq ans pour les nouvelles sociétés (voyez la partie 8.3.1), elle peut choisir irrévocablement de se prévaloir de l'exemption temporaire prévue pour les entreprises manufacturières des régions ressources éloignées. Tout comme l'exonération de cinq ans pour les nouvelles sociétés, l'exemption temporaire prévue pour les entreprises manufacturières s'applique non seulement à la cotisation au FSS, mais aussi à l'impôt sur le revenu et à la taxe sur le capital. Pour faire ce choix, vous devez remplir la partie 1 du formulaire *Exonération pour les PME manufacturières des régions ressources éloignées* (CO-737.18.18).

Régions ressources éloignées

Les régions ressources éloignées sont les régions administratives et les MRC suivantes :

- Bas-Saint-Laurent (région 01) ;
- Saguenay–Lac-Saint-Jean (région 02) ;
- Abitibi-Témiscamingue (région 08) ;
- Côte-Nord (région 09) ;
- Nord-du-Québec (région 10) ;
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (région 11) ;
- MRC du Haut-Saint-Maurice et MRC de Mékinac (Mauricie [région 04]) ;
- MRC de La-Vallée-de-la-Gatineau et MRC de Pontiac (Outaouais [région 07]) ;
- MRC d'Antoine-Labelle (Laurentides [région 15]).

Salaires exemptés de la cotisation au FSS

Pour déterminer les salaires exemptés de la cotisation au FSS pour une année d'imposition comprise dans la période d'exemption de la société, vous devez faire un calcul à partir des données du tableau qui suit. Ce calcul varie selon le capital versé de la société (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition précédente.

Note

Si vous avez effectué, après le 26 juin 2007, un transfert d'activités d'un établissement situé à l'extérieur des régions ressources éloignées vers un établissement situé dans une de ces régions ressources, le taux de 75 % applicable à l'exemption pourrait être réduit. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

Capital versé (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition précédente	Salaires exemptés pour une année d'imposition qui commence ou qui se termine en 2009
20 millions et moins	75 % des salaires versés
Entre 20 millions et 30 millions	75 % des salaires admissibles ¹
30 millions et plus	Aucune exemption ²
1. Calculez les salaires admissibles à l'aide de la formule suivante : $\text{Salaires versés} \times \left[\frac{30 \text{ millions de dollars} - \text{capital versé (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition précédente}}{10 \text{ millions de dollars}} \right]$ 2. Si la société ne peut pas bénéficier de l'exemption pour une année d'imposition donnée, elle pourra en bénéficier pour une année d'imposition ultérieure si son capital versé (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition précédente est inférieur à 30 millions de dollars.	

Exemple

Données de base

Année d'imposition de la société	1 ^{er} juin 2008 au 31 mai 2009
Capital versé (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition qui s'est terminée le 31 mai 2008	24 000 000 \$
Salaires versés du 1 ^{er} juin 2008 au 31 mai 2009	260 000 \$

Salaires admissibles pour l'année d'imposition¹

$$260\,000 \$ \times \left(\frac{30\,000\,000 \$ - 24\,000\,000 \$}{10\,000\,000 \$} \right) = 156\,000 \$$$

Salaires exemptés pour l'année d'imposition

$$75 \% \times 156\,000 \$ = 117\,000 \$$$

1. Le capital versé pour l'année d'imposition précédente se situe entre 20 millions et 30 millions ; il faut donc calculer les **salaires admissibles**, soit les salaires sur lesquels le taux d'exemption de 75 % s'applique.

Capital versé calculé sur une base consolidée

Capital versé calculé sur une base mondiale, c'est-à-dire en tenant compte du capital versé des sociétés auxquelles une société est associée, peu importe l'endroit où elles exercent leurs activités et peu importe qu'elles soient assujetties ou non à la Loi sur les impôts.

Le capital versé d'une société calculé sur une base consolidée pour une année d'imposition donnée correspondra

- au capital versé de la société, calculé pour l'année d'imposition précédente ;
- et au capital versé des sociétés auxquelles elle est associée au cours de l'année d'imposition donnée, calculé pour leur dernière année d'imposition terminée dans les 12 mois qui précèdent l'année d'imposition donnée.

Note

Si la société en est à sa première année d'imposition, calculez le capital versé servant à établir le montant de l'exemption sur la base du bilan d'ouverture de la société, préparé selon les principes comptables généralement reconnus.

8.4 Calcul de la cotisation

La cotisation au FSS exigible pour l'année 2009 est égale au total des rémunérations assujetties (partie 8.2) que vous versez en 2009 moins la partie de ces rémunérations qui est exemptée de la cotisation au FSS (partie 8.3), multiplié par un taux qui varie de 2,7 % à 4,26 % selon votre **masse salariale totale** pour cette année.

Vous devez calculer cette cotisation sur les rémunérations brutes, soit les rémunérations avant toutes les retenues.

Employeur du secteur public

Le taux de cotisation au FSS de certains employeurs du secteur public est de 4,26 %, peu importe leur **masse salariale totale**.

Il s'agit des employeurs suivants :

- le gouvernement du Canada ou d'une province ;
- une municipalité canadienne ;
- un organisme mandataire de l'État, du gouvernement du Canada, d'une province ou d'une municipalité canadienne ;
- un organisme public canadien exerçant des fonctions gouvernementales et qui est exonéré d'impôt à un moment donné de l'année civile (par exemple, une commission scolaire) ;
- une société, une commission ou une association exonérée d'impôt à un moment donné de l'année civile, conformément à l'article 985 de la Loi sur les impôts, notamment une société appartenant à l'État à au moins 90 %.

8.4.1 Masse salariale totale

Votre **masse salariale totale sert uniquement** à déterminer votre taux de cotisation au FSS. Pour une année civile, elle est égale au total des rémunérations assujetties (voyez la partie 8.2), y compris celles pour lesquelles vous bénéficiez d'une exemption temporaire (voyez la partie 8.3) versées par vous-même et **par tout employeur qui vous est associé à la fin de cette année civile**.

Employeurs associés

Le statut d'employeurs associés doit être déterminé sur une **base mondiale**, soit en tenant compte de l'ensemble des employeurs associés à la fin de l'année civile, **peu importe l'endroit où ils exercent leurs activités et peu importe qu'ils soient assujettis ou non à la Loi sur les impôts**. La **masse salariale totale** servant à déterminer le taux de cotisation est donc fixée en fonction de l'ensemble des rémunérations mentionnées précédemment qui sont versées par les employeurs qui vous sont associés à la fin de cette année civile. Sous réserve de certaines adaptations, les règles prévues dans la Loi sur les impôts pour les sociétés associées doivent être appliquées pour déterminer si des employeurs sont associés entre eux.

8.4.2 Taux de cotisation estimatif

Au moment de faire vos paiements périodiques pour l'année 2009, vous ne connaîtrez pas votre **masse salariale totale** pour l'année, puisqu'elle peut seulement être calculée à la fin de l'année. **À ce moment**, vous ne connaîtrez donc pas non plus votre taux de cotisation réel pour 2009. Par conséquent, pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour 2009, vous devrez utiliser un taux de cotisation estimatif. Ce taux doit être calculé différemment selon que vous êtes ou non un nouvel employeur.

Note

Si vous êtes un employeur du secteur public, vous devez toujours calculer vos paiements périodiques à partir d'un taux de cotisation de 4,26 %.

Vous êtes un nouvel employeur

Dans ce cas, le taux de cotisation pour chaque paiement périodique, **pour les deux premières années civiles consécutives** où vous serez assujetti à une cotisation, correspondra au taux qui serait le vôtre si votre **masse salariale totale** pour l'année civile était égale à la partie de la **masse salariale totale** versée du début de cette année jusqu'à la fin de la période couverte par le paiement de la cotisation au FSS. Ce taux devra donc être rajusté à chaque période de paiement, en tenant compte de la **masse salariale totale cumulative** des périodes précédentes. Voyez l'exemple 1.

Exemple 1 (fréquence de paiement mensuelle)

Mois	Masse salariale totale du mois	Masse salariale totale cumulative	Taux de cotisation	Date du paiement de la cotisation
Janvier	425 460 \$	425 460 \$	2,7 %	15 février
Février	474 540 \$	900 000 \$	2,7 %	15 mars
Mars	611 420 \$	1 511 420 \$	2,9 %	15 avril
Avril	875 875 \$	2 387 295 \$	3,24 %	15 mai
Mai	1 219 457 \$	3 606 752 \$	3,72 %	15 juin
Juin	1 540 360 \$	5 147 112 \$	4,26 %	15 juillet

- Tant que la **masse salariale totale** que vous avez versée depuis le début de l'année ne dépassera pas 1 million de dollars, le taux de cotisation demeurera à 2,7 %.

- Lorsqu'elle se situera entre 1 million et 5 millions de dollars, le taux de cotisation sera déterminé selon la formule suivante :

$$W (\%) = 2,31 + (0,39 \times S)$$

La lettre W représente le taux de cotisation et la lettre S, le résultat obtenu en divisant votre **masse salariale totale cumulative** par 1 million de dollars. Par exemple, si votre **masse salariale totale** est de 1 500 000 \$, la lettre S correspond à 1,5. Par conséquent, le taux de cotisation est de 2,9 %.

Lorsque le taux de cotisation obtenu compte plus de deux décimales, vous devez arrondir à la deuxième décimale. Par exemple, si le taux obtenu selon la formule est de 2,934 %, le taux de cotisation est de 2,93 % ; si le taux obtenu selon la formule est de 3,285 %, le taux de cotisation est de 3,29 % ; et si le taux obtenu selon la formule est de 2,899 %, le taux de cotisation est de 2,9 %.

- Lorsque la **masse salariale totale** atteindra 5 millions de dollars, le taux de cotisation sera de 4,26 % jusqu'à la fin de l'année.

À compter de la troisième année civile, vous devez déterminer votre taux de cotisation selon les instructions données ci-après.

Vous n'êtes pas un nouvel employeur

Dans ce cas, le taux de cotisation sera celui qui serait applicable si votre **masse salariale totale** pour 2009 était identique à celle de 2008.

Donc, votre taux de cotisation estimatif pour 2009 correspondra à votre taux de cotisation réel de 2008. Par exemple, si votre **masse salariale totale** pour 2008 ne dépassait pas 1 million de dollars et que, par conséquent, votre taux de cotisation réel pour 2008 était de 2,7 %, vous devrez nous verser périodiquement, pour 2009, une cotisation d'employeur au FSS calculée en fonction de ce taux.

Exemple 2

Données de base pour une nouvelle société qui peut bénéficier de l'exonération de cinq ans. La société en est à sa quatrième année d'exploitation.

Année d'imposition de la société	1 ^{er} mars 2008 au 28 février 2009
Fréquence de paiement de la société pour 2009	mensuelle
Masse salariale totale pour l'année civile 2008	800 000 \$
Taux de cotisation réel pour l'année civile 2008	2,7 %
Salaires versés au cours du mois de janvier 2009	15 000 \$
Salaires versés du 1 ^{er} mars 2008 au 31 décembre 2008	690 000 \$

Salaires exemptés pour le mois de janvier 2009

Le moins élevé des deux montants suivants multiplié par 75 % :

- 10 000 \$ (700 000 \$ – 690 000 \$) ;
- 15 000 \$.

$$10\,000 \$ \times 75 \% = 7\,500 \$$$

Cotisation au FSS à payer lors de la production du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1, pour la période du 1^{er} au 31 janvier 2009

$$2,7 \% \times (15\,000 \$ - 7\,500 \$) = 202,50 \$$$

Exemple 3

Données de base pour une entreprise manufacturière des régions ressources éloignées

Année d'imposition de la société	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2009
Capital versé (calculé sur une base consolidée) pour l'année d'imposition qui s'est terminée le 31 décembre 2008	5 000 000 \$
Fréquence de paiement de la société pour 2009	mensuelle
Masse salariale totale pour l'année civile 2008	950 000 \$
Taux de cotisation réel pour l'année civile 2008	2,7 %
Salaires versés au cours du mois de janvier 2009	35 000 \$

Salaires exemptés pour le mois de janvier 2009

$$35\,000 \$ \times 75 \% = 26\,250 \$$$

Cotisation au FSS à payer lors de la production du formulaire de paiement TPZ-1015.R.14.1, pour la période du 1^{er} au 31 janvier 2009

$$2,7 \% \times (35\,000 \$ - 26\,250 \$) = 236,25 \$$$

8.4.3 Taux de cotisation moins élevé que le taux de cotisation estimatif

Si vous prévoyez que votre **masse salariale totale** pour 2009 sera moins élevée que celle de 2008 et que, par conséquent, votre taux de cotisation réel pour l'année civile 2009 sera inférieur au taux de cotisation estimatif que vous devriez utiliser, vous pouvez utiliser un taux moins élevé pour calculer vos paiements périodiques.

Cependant, si vous utilisez un taux moins élevé (ci-après appelé *taux de cotisation utilisé*) que votre taux de cotisation estimatif et que le taux de cotisation utilisé est inférieur à votre taux de cotisation réel, les règles suivantes s'appliquent au solde à payer qui en résultera :

- si votre taux de cotisation réel est inférieur à votre taux de cotisation estimatif, le solde résultant de l'écart entre votre taux de cotisation réel et le taux de cotisation utilisé peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement ;
- si votre taux de cotisation réel est supérieur à votre taux de cotisation estimatif, seule la partie du solde résultant de l'écart entre ces deux taux peut être acquittée au plus tard à la date limite de production du formulaire RLZ-1.S. Quant à l'autre partie du solde, elle peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

8.4.4 Taux de cotisation réel

Vous établirez votre taux de cotisation réel pour 2009 lorsque vous produirez le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).

Ce taux sera déterminé en fonction de votre **masse salariale totale** de 2009 :

- si votre **masse salariale totale** est inférieure ou égale à 1 million de dollars, votre taux de cotisation sera de 2,7 % ;
- si elle se situe entre 1 million et 5 millions de dollars, le taux de cotisation sera déterminé selon la formule

$$W (\%) = 2,31 + (0,39 \times S).$$

La lettre W représente le taux de cotisation et la lettre S représente le résultat obtenu en divisant votre **masse salariale totale** pour l'année civile par 1 million de dollars ;

- si elle est de 5 millions de dollars ou plus, le taux de cotisation sera de 4,26 %.

8.5 Solde à payer résultant de l'écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation estimatif

Si votre taux de cotisation réel est supérieur à votre taux de cotisation estimatif, vous aurez un solde à payer. Le paiement de ce solde doit être reçu à l'un de nos bureaux ou à une institution financière **au plus tard à la date limite de production du formulaire RLZ-1.S.**

Si vous utilisez un taux de cotisation moins élevé que votre taux de cotisation estimatif, voyez la partie 8.4.3.

Si les paiements de la cotisation au FSS que vous avez effectués dans l'année sont inférieurs à ceux que vous auriez dû faire en fonction de votre taux de cotisation estimatif et qu'il en résulte un solde à payer, celui-ci portera intérêt au taux prévu dans la loi, à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

De plus, vous encourrez une pénalité pouvant atteindre 15 % du montant impayé.

9 Cotisation pour le financement de la CNT

9.1 Généralités

En règle générale, vous devez payer une cotisation pour le financement de la CNT de 0,08 % du total des rémunérations assujetties que vous versez à vos employés. Vous devez payer cette cotisation pour l'année 2009 au plus tard le 28 février 2010 (voyez la partie 9.5).

Employeurs non assujettis

Certains employeurs ne sont pas assujettis à la cotisation pour le financement de la CNT. Il s'agit principalement de ceux-ci :

- une institution religieuse ;
- une garderie ;
- un comité paritaire constitué selon la Loi sur les décrets de convention collective ;
- une fabrique ;
- une corporation de syndics pour la construction d'églises ;
- une institution ou un organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes dans le besoin ;
- une entreprise dont les conditions de travail sont régies par le Code canadien du travail (par exemple, les banques, les aéroports, les stations de radiodiffusion) ;
- le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal ;
- une société de transport en commun, au sens de l'article 1 de la Loi sur les sociétés de transport en commun ;
- une communauté métropolitaine ;
- une municipalité ;
- une commission scolaire ;
- un établissement d'enseignement ;
- le gouvernement du Québec, ses ministères et certains de ses organismes ;
- la Commission de la construction du Québec ;
- un organisme institué par une loi du Québec ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre ;
- le lieutenant-gouverneur, l'Assemblée nationale ainsi qu'une personne qu'elle désigne pour exercer une fonction relevant d'elle ;
- le gouvernement du Canada ou ses mandataires.

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne et un conseil de bande. À ce sujet, voyez la partie 11.2.

9.2 Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation

Vous trouverez ci-après les données relatives à la cotisation pour le financement de la CNT pour l'année 2009. Celles de l'année 2008 sont fournies à titre d'information.

	2009	2008
Maximum de la rémunération assujettie	62 000 \$	60 500 \$
Taux de cotisation	0,08 %	0,08 %

9.3 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau de la partie 4.2.1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, les rémunérations assujetties sont

- les salaires (voyez les précisions données à la partie 1.4), **sauf** ceux dont il est question à la partie 9.4 ;
- une indemnité compensatrice de préavis (voyez la définition de ce terme à la partie 10.5) ;
- une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail.

Vous devez payer une cotisation pour le financement de la CNT sur ces rémunérations **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie.**

9.4 Rémunérations sur lesquelles vous n'avez pas à payer la cotisation pour le financement de la CNT

Vous n'avez pas à payer de cotisation pour le financement de la CNT sur les rémunérations suivantes :

- une rémunération versée à un employé selon la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ;
- une rémunération versée à un employé, si vous êtes visé par un décret adopté selon la Loi sur les décrets de convention collective et si la rémunération fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire ;
- **l'excédent** de la moitié de la rémunération gagnée par un employé utilisant un camion, un tracteur, une chargeuse, une débuseuse ou un équipement lourd de même nature, qu'il fournit lui-même à ses frais, **sur** 62 000 \$;
- la partie de la rémunération assujettie versée pour l'année à un employé (excepté l'employé dont il est question au point précédent), qui dépasse 62 000 \$;

- une rémunération versée à un domestique (voyez la définition ci-après) ;
- une rémunération versée à un employé totalement exclu de l'application de la Loi sur les normes du travail, conformément à l'article 3 de cette loi. Cette catégorie comprend notamment l'étudiant qui travaille durant l'année scolaire dans un établissement choisi par une maison d'enseignement et dans le cadre d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;
- une rémunération versée à un employé dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, à domicile, d'un enfant, d'une personne malade, handicapée ou âgée, à condition que la garde et le soin de ces personnes ne constituent pas pour vous une activité à but lucratif ;
- les jetons de présence versés à un administrateur ;
- une rémunération versée à un employé par une régie régionale, par une ressource de type familial ou par un établissement visé dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux, dans la proportion des sommes qu'ils reçoivent conformément à cette loi ;
- une rémunération versée à un employé par un conseil régional, par une famille d'accueil ou par un établissement visés dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris, dans la proportion des sommes qu'ils reçoivent conformément à cette loi ;
- certains avantages imposables (voyez la brochure *Avantages imposables* [IN-253]) ;
- certaines des sommes versées pour accidents du travail – CSST (voyez la partie 10.4) ;
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.1), **sauf s'il s'agit d'une indemnité compensatrice de préavis** (voyez la définition de ce terme à la partie 10.5) ou d'une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail (ces deux sommes sont assujetties à la cotisation pour le financement de la CNT) ;
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 10.8.2) ;
- une ristourne.

Domestique

Employé engagé par un particulier et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de ce particulier ou employé dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant ou d'une personne malade, handicapée ou âgée, et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas liés directement aux besoins immédiats de la personne gardée ou soignée.

9.5 Paiement de la cotisation

Le paiement de votre cotisation pour le financement de la CNT, pour l'année 2009, doit être reçu à l'un de nos bureaux ou à une institution financière au plus tard le 28 février 2010. Vous devez vous servir du bordereau de paiement joint au *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S) pour payer cette cotisation, sauf si vous effectuez votre paiement par Internet. Dans ce dernier cas, ne nous retournez pas le bordereau de paiement.

Pour calculer cette cotisation, utilisez le formulaire *Calcul de la cotisation de l'employeur pour le financement de la Commission des normes du travail* (LE-39.0.2).

Si vous arrêtez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur en 2009 parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 3.5.

10 Paiements divers

Cette partie traite de la façon de calculer la retenue d'impôt ou la paie assujettie à la retenue d'impôt pour certains paiements et fournit quelques informations particulières sur les formules mathématiques.

10.1 Commissions

Les commissions versées à un employé constituent un salaire et s'ajoutent à son salaire de base et aux paiements semblables qui lui sont faits. L'employé à la commission peut choisir que seul un pourcentage de ses commissions soit inclus dans le calcul de sa paie assujettie à la retenue d'impôt, parce qu'il doit assumer certaines dépenses liées à son emploi. À cette fin, l'employé doit remplir le formulaire *Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt* (TP-1015.R.13.1) et vous le remettre dans le délai mentionné au paragraphe suivant. Il peut révoquer ce choix en tout temps par un avis écrit qu'il vous remet. Cette révocation entre en vigueur à la date mentionnée dans l'avis.

Pour l'année 2009, l'employé doit vous remettre le formulaire TP-1015.R.13.1 au plus tard à la dernière des dates suivantes :

- le 31 janvier 2009 ;
- le 30^e jour suivant celui où il a commencé à être rémunéré à la commission ;
- le 30^e jour suivant celui où arrive un événement pouvant modifier le pourcentage des commissions à inclure dans le calcul de sa paie assujettie à la retenue d'impôt.

Note

Si, au cours de l'année, le revenu estimatif provenant de commissions est modifié, l'employé à la commission doit remplir un nouvel exemplaire du formulaire TP-1015.R.13.1 et vous le remettre.

Employé qui n'a pas à engager de dépenses ou qui n'a pas rempli le formulaire TP-1015.R.13.1

Si vous utilisez la table TP-1015.TI et que les commissions **sont versées régulièrement** à l'employé, additionnez ses commissions à son salaire de base pour calculer sa paie assujettie à la retenue d'impôt et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3). Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez les commissions dans la variable G.

Si vous utilisez la table TP-1015.TI et que les commissions **ne sont pas versées régulièrement** à l'employé, vous pouvez utiliser la méthode qui s'applique aux gratifications pour calculer la retenue d'impôt (voyez la partie 10.2). Si vous utilisez la formule mathématique basée sur les paiements réguliers ou la formule mathématique basée sur une moyenne cumulative, servez-vous de l'une des deux méthodes qui s'appliquent aux gratifications pour calculer la retenue d'impôt (voyez les parties 12.3.1.2 et 12.3.2).

Employé qui engage des dépenses et qui a rempli le formulaire TP-1015.R.13.1 dans le délai prescrit

Si vous utilisez la table TP-1015.TI, calculez la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé en ajoutant à son salaire de base le résultat du calcul suivant : le montant des commissions brutes payées à l'employé pour la période de paie multiplié par le pourcentage des commissions déterminé sur le formulaire TP-1015.R.13.1. Par la suite, continuez le calcul de la paie assujettie à la retenue d'impôt (voyez la partie 5.4.1) et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3). Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez les commissions dans la variable G.

10.2 Gratifications (bonus) et paiements rétroactifs

10.2.1 Retenue d'impôt

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif, vous devez faire une retenue d'impôt sur ce revenu. Pour ce faire, utilisez la méthode indiquée dans les exemples qui suivent, sauf si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 13 050 \$ ou moins. Dans ce cas, faites simplement une retenue d'impôt de 8 %.

Notez que vous ne devez pas faire de retenue d'impôt si l'employé a rempli la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3 et qu'il y a inscrit « X » à la ligne 20.

Exemple 1

Première gratification versée dans l'année

Un employé a une paie assujettie à la retenue d'impôt de 540 \$ par semaine et reçoit une gratification de 2 500 \$. Le code de retenues sur son formulaire TP-1015.3 est D.

- a) Divisez la gratification par le nombre de périodes de paie dans l'année : $2\,500 \$ \div 52 = 48,08 \$$.
 - b) Ajoutez 48,08 \$ à 540 \$, ce qui donne 588,08 \$ par semaine.
 - c) Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer l'augmentation de la retenue d'impôt par semaine provenant du revenu supplémentaire de 48,08 \$.
- | | |
|------------------------|------------|
| Retenue sur 588,08 \$ | 28,89 \$ |
| Retenue sur 540 \$ | – 22,49 \$ |
| Retenue supplémentaire | = 6,40 \$ |
- d) Multipliez la retenue supplémentaire de 6,40 \$ par 52 (soit le nombre de périodes de paie dans l'année) pour obtenir le montant à retenir sur la gratification de 2 500 \$: $6,40 \$ \times 52 = 332,80 \$$.
 - e) Le montant à retenir sur le revenu reçu pendant la période de paie est donc de 355,29 \$, soit : $22,49 \$ + 332,80 \$$.

Exemple 2

Autres gratifications versées dans l'année

Un employé a une paie assujettie à la retenue d'impôt de 540 \$ par semaine et reçoit une gratification de 2 500 \$ en mars et une autre de 1 040 \$ en juillet. Le code de retenues sur son formulaire TP-1015.3 est E. La retenue d'impôt sur la première gratification doit être calculée comme dans l'exemple 1. La retenue d'impôt sur la deuxième gratification doit être calculée de la façon suivante.

- Divisez le montant de la deuxième gratification par le nombre de périodes de paie dans l'année : $1\,040 \$ \div 52 = 20 \$$. Ajoutez le résultat à la paie assujettie à la retenue de la semaine : $540 \$ + 20 \$ = 560 \$$.
- Divisez le montant des gratifications versées antérieurement par le nombre de périodes de paie dans l'année : $2\,500 \$ \div 52 = 48,08 \$$.
- Additionnez les montants obtenus en a et en b : $560 \$ + 48,08 \$ = 608,08 \$$.
- Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer l'augmentation de la retenue d'impôt par semaine provenant de la deuxième gratification.

Retenue sur 608,08 \$ ($560 \$ + 48,08 \$$)	27,80 \$
Retenue sur 588,08 \$ ($540 \$ + 48,08 \$$)	– 24,60 \$
Retenue supplémentaire	= 3,20 \$
- Multipliez la retenue supplémentaire de 3,20 \$ par 52 (soit le nombre de périodes de paie dans l'année) pour obtenir le montant à retenir sur la gratification de 1 040 \$: $3,20 \$ \times 52 = 166,40 \$$.

Effectuez le même calcul pour chacune des autres gratifications versées à l'employé.

Exemple 3

Paie rétroactif

La paie assujettie à la retenue d'impôt d'un employé passe de 275 \$ à 300 \$ par semaine avec effet rétroactif de 10 semaines, ce qui lui donne droit à un montant de 250 \$ ($25 \$ \times 10$) à titre de paiement rétroactif. Le code de retenues sur son formulaire TP-1015.3 est A.

- Consultez la partie « 52 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI pour calculer l'augmentation de la retenue d'impôt par semaine résultant de l'augmentation de salaire.

Retenue sur 300 \$ par semaine	5,28 \$
Retenue sur 275 \$ par semaine	– 1,52 \$
Retenue supplémentaire	= 3,76 \$
- Multipliez la retenue supplémentaire de 3,76 \$ par le nombre de semaines auxquelles s'applique l'augmentation de salaire : $3,76 \$ \times 10 = 37,60 \$$.
- Le montant à retenir sur le salaire versé pour cette période de paie est donc de 42,88 \$, soit : $5,28 \$ + 37,60 \$$.

10.2.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif durant une période de paie et que vous lui versez cette gratification ou ce paiement rétroactif **avec son salaire** pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle.

Par contre, si vous lui versez cette somme **séparément de son salaire**, vous devez retenir le moins élevé des montants suivants :

- 4,95 % du montant brut (sans tenir compte de l'exemption, puisque son salaire en tient déjà compte) ;
- la cotisation annuelle maximale de l'employé (voyez la partie 6.6) moins les sommes déjà retenues.

Exemple

Un employé reçoit 515 \$ pour la période de paie du 18 au 26 mai 2009 et touche une gratification de 100 \$ qui lui est versée **séparément de son salaire**. Les sommes retenues jusqu'à maintenant sur son salaire sont de 500 \$¹.

La retenue sera de 22,16 \$ (selon la table A du document TP-1015.TR) sur le salaire et de 4,95 \$ ($4,95 \% \times 100 \$$, sans exemption) sur la gratification de 100 \$, soit une retenue totale de 27,11 \$ pour cette période de paie.

Si l'employeur avait versé la gratification à l'employé **avec son salaire**, il devrait plutôt chercher, dans la colonne « Rémunération » de la partie « 52 périodes de paie par année » de la table A, la tranche qui comprend le salaire admissible de 615 \$ ($515 \$ + 100 \$$) et faire la retenue correspondante, soit 27,11 \$.

- Le solde à retenir pour le reste de l'année est donc de 1 618,60 \$, soit la cotisation maximale de l'employé pour l'année (2 118,60 \$) moins les sommes déjà retenues pour l'année (500 \$). Par conséquent, la retenue pour la période de paie ne doit pas dépasser 1 618,60 \$.

10.2.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif durant une période de paie, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT, **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie**.

De même, cette somme entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

10.3 Heures supplémentaires

10.3.1 Retenue d'impôt

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie et que vous la lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3).

Par contre, si vous lui versez cette somme dans une période de paie qui n'est pas celle où il a effectué les heures supplémentaires (autrement dit, s'il s'agit d'heures supplémentaires accumulées), vous devez calculer la retenue d'impôt sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 10.2.1). Si vous utilisez la formule mathématique basée sur les paiements réguliers ou la formule mathématique **basée sur une moyenne cumulative**, servez-vous de l'une des deux méthodes qui s'appliquent aux gratifications pour calculer la retenue d'impôt (voyez les parties 12.3.1.2 et 12.3.2).

10.3.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie et que vous la lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle.

Par contre, si vous lui versez cette somme séparément de son salaire, vous devez calculer la retenue sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 10.2.2).

10.3.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez une somme à un employé pour des heures supplémentaires effectuées durant une période de paie, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT, **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie**.

De même, cette somme entre dans le calcul de votre masse salariale totale servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

10.4 Indemnités pour accidents du travail – CSST

10.4.1 Généralités

Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail, vous pouvez être tenu de lui verser certaines sommes pour compenser sa perte de salaire.

Depuis 2008, nous vous demandons de traiter différemment certaines sommes que vous continuez à verser à un employé absent pour accident du travail durant la période précédant la décision

de la CSST. Cette nouvelle orientation vise tous les employeurs, pour les accidents ayant eu lieu avant ou après 2008. Notez que certaines particularités s'appliquent au traitement des sommes versées avant 2008 (voyez à ce sujet la partie 10.4.3).

De manière générale, vous ne pourrez plus modifier le traitement des sommes versées avant la décision de la CSST ni les registres de paie de l'année courante, pour désigner les sommes versées comme des indemnités de remplacement du revenu. Conséquemment, vous **ne pourrez pas** modifier rétroactivement les rémunérations versées pendant l'année courante ou une année antérieure ni les relevés 1 émis pour les années antérieures.

La somme versée est-elle assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur ?

Vous trouverez, dans le tableau de la partie 10.4.6, un résumé du traitement à appliquer aux sommes versées à la suite d'un accident du travail. Ce tableau vous indique si ces sommes sont assujetties aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. De même, il vous indique si vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Note

Dans la partie 10.4, le terme *salaire net* a le sens que lui donne la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

10.4.2 Que faire avant que la CSST rende sa décision ?

Somme versée la journée de l'accident

Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à lui verser une somme égale à 100 % de son **salaire net** pour la partie de la journée où il n'a pas pu travailler en raison de son incapacité. Cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez donc la déclarer sur son relevé 1.

Note

Cette somme n'est pas remboursable par la CSST.

Somme versée pour les 14 jours suivant celui de l'accident

Pour les 14 premiers jours suivant le jour de l'accident, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à verser à l'employé 90 % de son **salaire net**. Cette somme constitue une indemnité de remplacement du revenu. De ce fait, vous ne devez pas la déclarer sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elle sera déclarée sur le relevé 5 que la CSST lui fera parvenir.

Note

Cette somme vous est remboursée par la CSST si vous lui en faites la demande.

Montant excédentaire à l'indemnité fixée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Si vous versez à l'employé une somme plus élevée que l'indemnité de remplacement du revenu fixée par cette loi, le surplus, appelé **montant excédentaire**, constitue un revenu d'emploi. De ce fait, vous devez déclarer cette somme sur le relevé 1 de l'employé. Par exemple, si l'indemnité de la CSST est de 500 \$ et que vous versez 600 \$ à l'employé, vous devez déclarer 100 \$ (600 \$ – 500 \$) sur son relevé 1.

Sommes versées du 15^e jour suivant celui de l'accident au jour de la décision de la CSST

Sauf si vous êtes un employeur visé à la partie 10.4.5, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne vous oblige pas à continuer de verser des sommes à l'employé pour la période commençant le 15^e jour suivant celui de l'accident et se terminant le jour où la CSST rend sa décision. Si vous continuez à le faire, le traitement de ces sommes dépendra de la circonstance dans laquelle vous les versez.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous versez à l'employé une avance sur indemnités ou un prêt durant cette période, nous ne considérons pas cette somme comme un avantage imposable. Il en est de même des **intérêts accumulés** sur cette somme pendant cette période. Vous n'aurez pas à les déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

Note

Vous devez être en mesure d'établir l'avance sur indemnités ou le prêt. Cependant, dans bien des cas, les chèques de paie sont préparés à l'avance. Ainsi, il ne vous est pas toujours possible d'indiquer dans votre registre de paie que l'employé reçoit une avance sur indemnités ou un prêt, dès que celui-ci présente une demande à la CSST. C'est pourquoi nous vous accordons un délai raisonnable (correspondant habituellement à une période de paie) pour corriger le registre de paie et indiquer que l'employé a reçu une avance sur indemnités ou un prêt.

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous continuez à verser le salaire à l'employé (y compris les congés de maladie accumulés et non utilisés), cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur son relevé 1.

Si vous êtes un employeur et que vous versez à l'employé une prestation d'assurance salaire d'un régime d'assurance, cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur son relevé 1.

Si vous êtes un assureur et que vous versez une prestation d'assurance salaire directement à l'employé, des particularités s'appliquent concernant l'assujettissement au RQAP. Pour plus de renseignements, voyez la partie 12.13 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

10.4.3 Que faire lorsque la CSST a rendu sa décision ?

Si vous versez un montant complémentaire à l'indemnité versée par la CSST

Si, après la décision de la CSST, vous versez une somme à l'employé **en plus de** l'indemnité qu'il reçoit de la CSST, cette somme, appelée **montant complémentaire**, est traitée comme un revenu d'emploi. Ainsi, vous devez la déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

À noter que ce montant complémentaire n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

Traitement des sommes versées avant 2008

Lorsque l'accident est survenu avant 2008 et que vous avez traité, conformément aux instructions données dans le *Guide de l'employeur* des années antérieures, certaines sommes versées durant la période précédant la décision de la CSST comme des indemnités présumées, vous devez considérer **ces sommes versées avant 2008** au même titre que s'il s'agissait d'une avance sur indemnités ou d'un prêt. Ainsi, vous devez suivre les instructions ci-après, selon que l'employé vous rembourse ou non ces sommes.

Si vous recevez un remboursement des sommes versées avant la décision

Lorsque la CSST reconnaît que l'employé a droit à une indemnité, ce dernier ou, le cas échéant, la CSST vous rembourse généralement les sommes versées durant la période précédant la décision. Le traitement de ces sommes dépendra de la circonstance dans laquelle vous les aviez versées initialement.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous aviez versé une avance sur indemnités ou un prêt à un employé et que l'employé ou la CSST **vous rembourse** la totalité du montant de l'avance sur indemnités ou du prêt, vous n'avez aucun ajustement à faire puisque cette somme n'avait pas à être incluse dans le revenu de l'employé. Ainsi, vous n'avez pas à produire un relevé 1 pour ce remboursement. Si l'employé vous rembourse une partie de ce montant, voyez le texte « Avance sur indemnités ou prêt » ci-après.

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous aviez versé un salaire à un employé (y compris les congés de maladie accumulés et non utilisés) ou une prestation d'assurance salaire, vous devez produire un relevé 1. Il en va de même si vous aviez versé à l'employé un **montant excédentaire** et que l'employé vous rembourse ce montant.

Important

Pour des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1 – Version abrégée* (RLF-1.GS).

Si vous ne recevez pas de remboursement au cours de l'année

Si les sommes que vous aviez versées à votre employé durant la période précédant la décision de la CSST ne vous sont pas remboursées avant la fin de l'année, leur traitement dépendra de la circonstance dans laquelle vous les aviez versées initialement.

Avance sur indemnités ou prêt

Si vous aviez versé une avance sur indemnités ou un prêt et que l'employé **ne vous rembourse pas ou vous rembourse une partie** de cette avance sur indemnités ou de ce prêt avant le 31 décembre de l'année où la décision de la CSST est rendue, nous considérons que vous avez accordé une remise de dette à l'employé et que ce dernier a reçu un **avantage imposable** égal au montant non remboursé au cours de cette année. Vous devez déclarer ce montant sur le relevé 1 de l'employé.

Si vous permettez à l'employé d'utiliser ses **congés de maladie** pour vous rembourser l'avance sur indemnités ou le prêt, la rémunération correspondant au salaire brut que l'employé aurait reçue pour ces congés de maladie au moment où vous lui permettez de vous rembourser de cette façon constitue un revenu d'emploi. Vous devez déclarer cette somme sur le relevé 1 de l'employé. Voyez l'exemple qui suit.

Exemple

Votre employé vous doit un montant de 1 200 \$ pour une avance sur indemnités correspondant à une période de paie de 10 jours, pour un salaire brut de 120 \$ par jour. À son retour au travail, le salaire brut de l'employé est passé à 150 \$ par jour. À ce moment, vous permettez à cet employé d'utiliser ses congés de maladie pour vous rembourser le montant de cette avance sur indemnités.

- a) Nombre de jours de congés de maladie **utilisés** par l'employé pour rembourser le montant de l'avance sur indemnités : **8 jours** ($1\,200 \$ \div 150 \$$)
- b) Salaire brut de l'employé sur lequel vous devez calculer vos retenues à la source, vos cotisations d'employeur et la taxe compensatoire :
1 200 \$ (8 jours x 150 \$ par jour)

Salaire ou prestation d'assurance salaire

Si vous aviez versé un salaire ou une prestation d'assurance salaire et que l'employé **ne vous rembourse pas**, vous n'avez aucun ajustement à faire puisque ces sommes doivent être incluses dans son revenu.

Important

Pour des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1 – Version abrégée* (RLF-1.GS).

10.4.4 Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé

En plus des sommes dont il est question aux parties 10.4.2 et 10.4.3, certaines autres sommes que vous versez à la suite d'un accident du travail sont des indemnités de remplacement du revenu. Ainsi, vous n'avez pas à déclarer ces sommes sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elles seront déclarées sur le relevé 5 que la CSST lui fera parvenir. Ces sommes sont les suivantes :

- le **salaire net** (100 %) versé à l'employé pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour recevoir des soins et subir des examens médicaux, **sauf s'il s'agit de sommes versées lorsque l'employé s'absente pour subir, à votre demande, un examen médical** (voyez le texte ci-après) ;
- le **salaire net** (100 %) versé à l'employé pour chaque jour ou partie de jour où il doit s'absenter pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

Note

Cette somme vous est remboursée par la CSST si vous lui en faites la demande.

Si vous versez à l'employé une **somme plus élevée** que 100 % de son **salaire net**, le surplus, appelé **montant excédentaire**, constitue un revenu d'emploi. Vous devez déclarer cette somme sur son relevé 1.

Sommes versées pour subir un examen médical à votre demande

Si votre employé doit s'absenter une journée ou une partie de la journée pour subir un examen médical à votre demande, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous oblige à lui verser 100 % de son **salaire net**. Cette somme constitue un revenu d'emploi. Vous devez la déclarer sur le relevé 1 de l'employé.

Note

Cette somme n'est pas remboursable par la CSST.

Important

Pour des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées précédemment, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1 – Version abrégée* (RLF-1.GS).

10.4.5 Particularités pour les employeurs qui exploitent une entreprise de transport

Les entreprises interprovinciales ou internationales de transport ferroviaire ou maritime sont **les seules entreprises** qui peuvent être reconnues comme des autoassureurs au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Si vous êtes reconnu comme tel, vous êtes tenu personnellement de verser les indemnités de remplacement du revenu à un employé qui s'absente à la suite d'un accident du travail, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et ce, tant avant qu'après la décision de la CSST.

En général, les sommes que vous versez à l'employé qui correspondent à l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tant avant qu'après la décision de la CSST, constituent une indemnité de remplacement du revenu. De ce fait, vous ne devez pas déclarer ces sommes sur le relevé 1 de l'employé, puisqu'elles seront déclarées sur le relevé 5 que la CSST lui fera parvenir.

Cependant, les sommes versées à l'employé pour compenser la perte de salaire qu'il a subie en raison de son absence lors de la journée de l'accident ou pour subir un examen médical à votre demande constituent un revenu d'emploi et, de ce fait, vous devez déclarer ces sommes sur son relevé 1.

De même, si vous versez à l'employé une **somme plus élevée** que l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le sur-

plus constitue un revenu d'emploi qui doit être déclaré sur son relevé 1. Par exemple, si l'indemnité de la CSST est de 500 \$ et que vous versez 600 \$ à l'employé, vous devez déclarer 100 \$ (600 \$ – 500 \$) sur son relevé 1.

Enfin, lorsque l'employé vous rembourse les montants visés au paragraphe précédent durant une année, vous devez produire un relevé 1. Ainsi, l'employé pourra demander une déduction des sommes remboursées au cours de l'année dans sa déclaration de revenus pour l'année.

Par contre, si l'employé vous rembourse l'indemnité de remplacement du revenu visée au deuxième paragraphe, vous n'avez aucun ajustement à faire, puisque ce remboursement sera déclaré sur le relevé 5 que la CSST lui fera parvenir.

10.4.6 Comment traiter les sommes versées à la suite d'un accident du travail par un employeur qui n'est pas un autoassureur

Important

Pour des explications détaillées sur la manière de déclarer les sommes énumérées ci-après, voyez la partie 5.2 du *Guide du relevé 1 – Version abrégée* (RLF-1.GS).

Avant la décision de la CSST

	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	CNT
La journée de l'accident (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Les 14 jours suivant celui de l'accident	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non
• 90 % du salaire net							
• Montant excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
À compter du 15 ^e jour suivant celui de l'accident jusqu'à la décision de la CSST							
• Avance sur indemnités ou prêt (incluant les intérêts accumulés)	Aucun ajustement	s.o.	Non	Non	Non	Non	Non
• Salaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Prestation d'assurance salaire ¹							
– versée par l'employeur	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
– versée par un assureur ou un fiduciaire	Prestation d'assurance salaire ²	Relevé 1	Oui	Non ³	Oui/Non ⁴	Non	Non

Après la décision de la CSST

	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	CNT
Si vous versez un montant complémentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Non ⁵	Oui	Oui
Si vous recevez un remboursement							
• Avance sur indemnités ou prêt	Aucun ajustement	s.o.	Non	Non	Non	Non	Non
• Salaire ou prestation d'assurance salaire	Remboursement de salaire ou de prestation d'assurance salaire	Relevé 1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
• Montant excédentaire	Remboursement de salaire	Relevé 1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Si vous n'êtes pas remboursé							
• Avance sur indemnités ou prêt – non remboursé totalement par l'employé	Avantage imposable égal au montant non remboursé	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
– remboursé à même les congés de maladie de l'employé	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Salaire ou prestation d'assurance salaire	Aucun ajustement	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non
• 100 % du salaire net							
• Montant excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sommes versées pour subir un examen médical à votre demande (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
1. Si vous n'êtes pas un assureur et que vous versez des sommes directement à l'employé pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi, il est possible que ces sommes soient considérées comme des prestations d'assurance salaire. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous. 2. Il s'agit d'une prestation d'assurance salaire versée par un assureur dans le cadre d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a versé une cotisation (l'employeur ne doit pas contrôler le régime en question ni déterminer l'admissibilité aux prestations). 3. À noter que l'employé pourra verser une cotisation facultative sur ce montant. 4. Des particularités s'appliquent concernant l'assujettissement au RQAP. Voyez la partie 12.13 du <i>Guide de l'employeur</i> (TP-1015.G). 5. Ce montant n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP lorsqu'il est versé à la suite d'une décision favorable de la CSST.							

10.5 Indemnité compensatrice de préavis

Selon la Loi sur les normes du travail, avant de mettre fin au contrat de travail d'un de vos employés, vous devez lui remettre un avis écrit et tenir compte du délai de préavis déterminé en fonction de la durée du service continu effectué par cet employé. Si vous ne remettez pas cet avis écrit ou si vous ne respectez pas le délai de préavis prévu par cette loi, vous devrez verser à l'employé une indemnité compensatrice de préavis.

Si votre employé travaille durant le délai de préavis, la somme versée pour cette période constitue un salaire. Cette somme est

assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT.

De même, cette somme entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Si vous n'avez pas remis à votre employé l'avis exigé par la Loi sur les normes du travail ou si vous lui avez remis un avis d'une durée insuffisante, la somme qui lui est versée pour ne pas lui avoir donné l'avis ou pour lui avoir donné un avis d'une durée insuffisante est une indemnité compensatrice de préavis qui

constitue une **allocation de retraite**. Cette somme est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP et à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT seulement.

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité versée à un employé pour mettre fin à son contrat de travail sans lui remettre au préalable l'avis écrit exigé par la Loi sur les normes du travail, ou parce que son employeur n'a pas respecté le délai de préavis prévu par cette loi.

10.6 Indemnités de vacances (paies de vacances)

Employé qui prend des vacances

Si vous versez une indemnité de vacances calculée selon un pourcentage à un employé qui prend des vacances, vous devez utiliser la partie de la table TP-1015.TI qui s'applique pour ce pourcentage. Donc, si ce pourcentage est de

- 2 %, utilisez la partie « 52 périodes de paie par année » ;
- 4 %, utilisez la partie « 26 périodes de paie par année » ;
- 6 %, divisez l'indemnité de vacances par 3, puis utilisez la partie « 52 périodes de paie par année », et multipliez la retenue hebdomadaire par 3 ;
- 8 %, divisez l'indemnité de vacances par 4, puis utilisez la partie « 52 périodes de paie par année », et multipliez la retenue hebdomadaire par 4.

Employé qui ne prend pas de vacances

Si vous versez une indemnité de vacances à un employé qui ne prend pas de vacances, vous devez calculer la retenue sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 10.2). Si vous utilisez la formule mathématique basée sur les paiements réguliers ou la formule mathématique **basée sur une moyenne cumulative**, servez-vous d'une des deux méthodes qui s'appliquent aux gratifications pour calculer la retenue d'impôt (voyez les parties 12.3.1.2 et 12.3.2).

Somme versée en fiducie à titre de crédits de vacances accumulés

Les sommes que vous versez à une fiducie, à titre de crédits de vacances accumulés par un employé, doivent être incluses dans son revenu pour l'année où vous les versez et sont assujetties à la retenue d'impôt, comme si vous les aviez versées directement à l'employé. Ces sommes sont assujetties à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT.

De même, ces sommes entrent dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

10.7 Jetons de présence

10.7.1 Retenue d'impôt

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement la valeur de ces jetons à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle (voyez la partie 5.4.3). Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez les jetons de présence dans la variable G.

Vous n'avez aucun montant d'impôt à retenir si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur qui réside au Canada et que vous estimez que la valeur des jetons que vous lui verserez dans l'année ne dépassera pas le total des montants qu'il a inscrits aux lignes 10 et 19 du formulaire TP-1015.3 (ou 10 455 \$ s'il n'a pas rempli ce formulaire). Dans le cas contraire, vous devez retenir de l'impôt selon la méthode expliquée au paragraphe suivant. Vous devez également retenir de l'impôt selon cette méthode si l'administrateur a inscrit le code 0 à la case « Code » du formulaire TP-1015.3.

Pour déterminer le montant d'impôt que vous devez retenir, suivez les étapes suivantes :

- a) obtenez l'équivalent mensuel des jetons de présence en divisant leur valeur par le nombre de mois écoulés depuis la dernière des deux dates suivantes : la date du dernier paiement et le 1^{er} janvier 2009 ;
- b) dans la partie « 12 périodes de paie par année » de la table TP-1015.TI, trouvez la retenue mensuelle qui correspond au montant obtenu et multipliez-la par le nombre de mois écoulés depuis la dernière des deux dates suivantes : la date du dernier paiement et le 1^{er} janvier 2009. Le résultat ainsi obtenu est l'impôt à retenir sur les jetons de présence.

Note

Les formules mathématiques qui figurent à la partie 12 ne permettent pas de faire la retenue d'impôt selon la méthode expliquée au paragraphe précédent. Vous devez donc faire le calcul vous-même.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur qui ne réside pas au Canada, pour des services qu'il vous a rendus au Québec, vous devez retenir 9 % d'impôt sur cette somme.

10.7.2 Cotisations au RRQ

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période, ajoutez simplement la valeur de ces jetons à son salaire et faites la retenue selon la méthode habituelle.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à l'administrateur, répartissez l'exemption annuelle de 3 500 \$ sur le nombre de jetons versés à l'administrateur pendant l'année.

Exemple

L'administrateur de la société XYZ reçoit chaque trimestre 1 000 \$ de jetons de présence en tant qu'administrateur. C'est la seule rémunération qu'il reçoit. L'exemption pour cette période est donc de 875 \$, soit 3 500 \$ divisé par quatre jetons. La retenue à faire est de 6,19 \$, soit $4,95\% \times (1\,000 \$ - 875 \$)$.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un **administrateur qui ne réside pas au Canada**, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ s'il exerce sa charge totalement ou partiellement hors du Canada.

10.7.3 Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur durant une période de paie et que vous les lui versez avec son salaire pour cette période ou si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un administrateur, cette somme est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP et à la cotisation de l'employeur au FSS, **si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie**.

De même, cette somme entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Cependant, cette somme n'est pas assujettie à la cotisation de l'employeur pour le financement de la CNT.

10.8 Paiements uniques

Certains paiements **uniques** sont assujettis à une retenue d'impôt égale à

- 16 % du montant du paiement, s'il est inférieur ou égal à 5 000 \$;
- 20 % du montant du paiement, s'il est supérieur à 5 000 \$.

Cette règle s'applique aux paiements **uniques** suivants :

- une allocation de retraite (voyez la partie 10.8.1) ;
- une prestation au décès (voyez la partie 10.8.2) ;
- une somme versée, à la suite d'une ordonnance ou d'un jugement, à titre de salaire dû à un employé ou à un ex-employé, si une partie de la somme versée se rapporte à une année antérieure (voyez la partie 10.8.3).

Les formules mathématiques ne prévoient aucun calcul pour la retenue d'impôt sur un paiement unique. Les instructions à suivre sont celles données dans cette partie du guide.

Paie unique

Paie qui ne fait pas partie d'une série de paiements périodiques.

Note

En règle générale, pour qu'un paiement soit considéré comme un paiement unique, il doit s'agir d'un paiement effectué **une seule fois dans l'année** à l'employé, en règlement d'une somme à laquelle il a droit. Par exemple, le paiement d'une allocation de retraite sera considéré comme un paiement unique si l'employeur verse cette allocation en un seul paiement ou en plusieurs paiements à raison d'un paiement par année.

Si, au moment de faire le paiement à l'employé, l'employeur ne peut pas prévoir s'il lui fera d'autres paiements **dans l'année** pour lui verser la somme en question, il doit tout de même faire une retenue de 16 % ou de 20 %, selon le cas.

Par contre, s'il prévoit effectuer d'autres paiements **dans l'année**, il doit communiquer avec nous pour savoir si ces paiements peuvent tout de même être considérés comme des paiements uniques. Si ce n'est pas le cas, il doit faire la retenue selon la méthode habituelle.

10.8.1 Allocation de retraite

Une allocation de retraite peut être transférée en partie ou en totalité à un RPA ou à un REER, soit par l'employé ou par l'ex-employé au cours de l'année ou au cours des 60 jours qui suivent l'année d'imposition, soit par vous au moment du paiement. Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de l'allocation de retraite qui est transférée directement à un RPA ou à un REER et qui peut être déduite du revenu de l'employé ou de l'ex-employé. La somme transférée qui peut être déduite du revenu de l'employé est celle déterminée selon la Loi de l'impôt sur le revenu (loi du Canada).

Allocation de retraite

Somme versée à un employé pour l'une des raisons suivantes :

- il perd son emploi ;
- il prend sa retraite (dans ce cas, la somme doit être versée à l'employé au moment de son départ à la retraite, ou après, en reconnaissance de ses longs états de service).

Note

Une allocation de retraite peut comprendre le remboursement d'une somme pour des congés de maladie accumulés et non utilisés au moment de la démission ou du départ à la retraite d'un employé, une somme versée pour dommages et intérêts ou une indemnité compensatrice de préavis.

10.8.2 Prestation au décès

Si vous versez une prestation au décès, vous devez retenir 16 % ou 20 % d'impôt, seulement si la prestation au décès est versée dans l'année du décès ou dans l'année suivante.

Pour toute autre somme versée après le décès d'un employé, voyez la partie 11.3.

Prestation au décès

Somme versée aux héritiers d'un employé décédé, en reconnaissance des services rendus par cet employé.

Note

Une telle prestation peut être, par exemple, le remboursement d'une somme pour des congés de maladie accumulés au décès.

10.8.3 Salaire versé à la suite d'une ordonnance ou d'un jugement

Si vous faites un paiement conformément à une ordonnance ou à un jugement pour le salaire dû à un employé ou à un ex-employé, vous devez faire une retenue d'impôt de 16 % ou de 20 % sur ce paiement (voyez la partie 10.8), seulement si une partie du salaire dû se rapporte à une année antérieure.

10.9 Pourboires

Retenue d'impôt et cotisations au RRQ

Pour calculer la paie assujettie à la retenue d'impôt d'un employé et le salaire admissible aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ d'un employé, vous devez ajouter au salaire de base de cet employé les pourboires suivants :

- les pourboires résultant d'une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire, que l'employé vous a déclarés au cours d'une période de paie à l'aide du document *Registre et déclaration des pourboires* (TP-1019.4) ou d'un document équivalent ;
- les pourboires non liés à une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (par exemple, les pourboires reçus comme valet de chambre, portier, bagagiste ou préposé au vestiaire) et que l'employé vous a déclarés à l'aide du document TP-1019.4 ou d'un document équivalent ;
- les pourboires distribués à l'employé pour une période de paie et pour lesquels il n'a pas à produire le document TP-1019.4 ou un document équivalent, parce qu'ils constituent des frais de service ajoutés à l'addition du client ;
- les pourboires que vous avez attribués à l'employé pour la période de paie parce que les pourboires déclarés représentent moins de 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (ou un pourcentage inférieur que nous avons déterminé à la suite d'une demande de réduction du taux à attribuer).

Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez les pourboires dans la variable G pour le calcul de la retenue d'impôt et dans la variable S_3 pour le calcul de la cotisation au RRQ.

Cotisations au RQAP

Pour calculer le salaire admissible aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP d'un employé, vous devez ajouter au salaire de base de cet employé les pourboires suivants :

- les pourboires résultant d'une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire, que l'employé vous a déclarés au cours d'une période de paie à l'aide du document *Registre et déclaration des pourboires* (TP-1019.4) ou d'un document équivalent ;
- les pourboires non liés à une vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (par exemple, les pourboires reçus comme valet de chambre, portier, bagagiste ou préposé au vestiaire) et que l'employé vous a déclarés à l'aide du document TP-1019.4 ou d'un document équivalent ;
- les pourboires distribués à l'employé pour une période de paie et pour lesquels il n'a pas à produire le document TP-1019.4 ou un document équivalent, parce qu'ils constituent des frais de service ajoutés à l'addition du client.

Note

Vous n'avez pas à tenir compte des pourboires que vous avez dû attribuer à l'employé pour la période de paie parce que les pourboires qu'il déclarait représentaient moins de 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire (ou un pourcentage inférieur que nous avons déterminé à la suite d'une demande de réduction du taux à attribuer). En effet, ces pourboires ne sont pas assujettis aux cotisations au RQAP.

Si vous utilisez les formules mathématiques, incluez les pourboires dans la variable S_4 pour le calcul de la cotisation au RQAP.

Important

Lorsque le salaire de base (en argent) d'un employé est insuffisant pour effectuer toutes les retenues à la source, vous devez les effectuer dans l'ordre suivant : la cotisation à l'assurance emploi, l'impôt fédéral, la cotisation au RRQ, la cotisation au RQAP, la cotisation syndicale et l'impôt provincial.

Si vous êtes un employeur du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, consultez la brochure *Mesures fiscales concernant les pourboires* (IN-250) pour obtenir plus de renseignements sur la déclaration des pourboires, le mécanisme d'attribution et le crédit d'impôt remboursable que vous pouvez demander.

11 Cas particuliers

11.1 Employé indien

Cette partie s'adresse à tout employeur (qu'il soit un Indien ou non) qui a un employé qui est un Indien.

11.1.1 Salaire provenant d'un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »

Retenue d'impôt et cotisations au RRQ

Lorsqu'un Indien occupe un emploi dont les fonctions sont exercées totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local », vous n'avez pas à retenir d'impôt sur le revenu d'emploi (ou sur la partie du revenu d'emploi) qui lui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

De plus, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur le revenu d'emploi d'un Indien qui a droit à une déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », sauf si vous avez fait le choix irrévocable, au moyen du formulaire *Choix de participer au Régime de rentes du Québec pour les Indiens salariés dont le travail est exclu en raison d'une exemption d'impôt* (RR-2), de participer au RRQ pour l'ensemble de vos employés indiens résidant au Canada dont le travail au Québec est exclu du RRQ en raison d'une exemption d'impôt.

Pour que la **totalité** du revenu d'emploi gagné par un Indien donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », les conditions données dans le tableau qui suit doivent être remplies. Si ce n'est pas le cas, seule la **partie** du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies dans la réserve ou le « local » donne droit à cette déduction.

Description de l'emploi	Conditions à remplir pour que la totalité du revenu provenant de l'emploi donne droit à la déduction
Les fonctions sont exercées à 90 % ou plus dans une réserve ou un « local ».	Aucune
Les fonctions sont exercées à plus de 50 % (mais à moins de 90 %) dans une réserve ou un « local ».	• L'Indien vit dans une réserve. ou • L'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local ».
Les fonctions sont exercées à plus de 50 % à l'extérieur d'une réserve ou d'un « local ».	• L'Indien vit dans une réserve. et • L'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local ».

Une règle particulière s'applique pour un employeur qui est une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne et qui verse un salaire à un Indien qui occupe un emploi dont les fonctions font partie des activités non commerciales de cet employeur, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans la réserve. Voyez la partie 11.2 (deuxième et troisième paragraphes sous « Retenue d'impôt et cotisations au RRQ »).

Exemple

Un employeur qui dirige et administre son entreprise dans une réserve verse à son employé indien un salaire brut de 500 \$ par semaine. Cet employé exerce ses fonctions à 40 % dans une réserve et à 60 % à l'extérieur d'une réserve. De plus, cet employé ne vit pas dans une réserve.

Les conditions requises pour que la totalité du revenu d'emploi donne droit à une déduction ne sont pas remplies. En effet, lorsque les fonctions de l'emploi sont exercées à plus de 50 % à l'extérieur d'une réserve ou d'un « local », l'Indien doit vivre dans une réserve pour que la totalité de son revenu d'emploi soit déduite dans le calcul de son revenu imposable. Ainsi, seule la partie du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies dans la réserve (200 \$, soit 40 % de 500 \$) est considérée comme un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local » et, par conséquent, donne droit à une déduction.

L'employeur doit donc retenir l'impôt uniquement sur la partie du revenu qui se rapporte aux fonctions remplies à l'extérieur de la réserve, soit 300 \$ (60 % de 500 \$).

Si l'employé avait résidé dans une réserve, l'employeur n'aurait eu aucune retenue d'impôt à effectuer. En effet, les conditions requises auraient été remplies et, par conséquent, la totalité du salaire versé (500 \$) aurait donné droit à une déduction.

Cotisations au RQAP

La totalité du salaire versé à un Indien est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, même s'il s'agit d'un revenu d'emploi qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

Cela s'applique à tout employeur, qu'il soit ou non un Indien, une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne.

Autres cotisations de l'employeur

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur qui est un Indien, une bande indienne, un conseil de bande et une organisation indienne. Voyez à ce sujet la partie 11.2.

Autres employeurs

La totalité du salaire versé à un Indien est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation pour le financement de la CNT, même s'il s'agit d'un revenu d'emploi qui donne droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ».

De même, la totalité du salaire versé à un Indien entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

11.1.2 Autres revenus liés à un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »

En règle générale, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les sommes que vous versez à un Indien, si elles découlent d'un revenu d'emploi qui a donné droit à la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local ». Une telle somme peut être

- une prestation versée selon la Loi sur l'assurance-emploi (loi du Canada) ou la Loi sur l'assurance parentale ;
- une prestation versée selon la Loi sur le régime de rentes du Québec ou dans le cadre d'un régime équivalent, au sens de cette loi ;
- une allocation de retraite ;
- une prestation versée dans le cadre d'un RPA ;
- une prestation versée dans le cadre d'un régime d'assurance salaire auquel l'employeur du bénéficiaire a versé une cotisation.

Si une partie seulement du revenu d'emploi donne droit à une déduction (comme dans l'exemple de la partie 11.1.1), seule une partie équivalente des sommes énumérées au paragraphe précédent donnera aussi droit à une déduction dans le calcul du revenu imposable de l'Indien. Ainsi, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de la somme qui donne droit à une déduction.

11.1.3 Définitions¹

Employeur indien

Employeur qui est un Indien au sens de la Loi sur les Indiens (loi du Canada), c'est-à-dire un employeur qui est un particulier inscrit ou qui a le droit d'être inscrit comme Indien au registre tenu à cette fin par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Une société dont les actionnaires sont des Indiens ne peut pas être considérée comme un employeur indien, puisqu'une société n'est pas un particulier mais une personne morale.

Habitation

Maison, appartement ou tout autre logement de ce genre qui est pourvu d'une salle de bain et d'un endroit pour préparer les repas, et dans lequel, en règle générale, une personne mange et dort.

Une chambre dans une pension ou dans un hôtel, une baraque ou un dortoir ne constituent pas une habitation.

Indien

Particulier qui est un Indien au sens de la Loi sur les Indiens (loi du Canada), c'est-à-dire un particulier inscrit ou qui a le droit d'être inscrit comme Indien au registre tenu à cette fin par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Indien qui vit dans une réserve

Indien qui vit dans une habitation située dans une réserve, cette habitation étant son lieu principal de résidence et le centre de ses occupations journalières.

Local

Endroit qui est situé au Québec, que le gouvernement du Québec a désigné comme un local et qui est utilisé exclusivement pour les négociations entre ce gouvernement et un organisme représentant des Indiens du Québec.

Réserve

Territoire réservé aux Indiens et qui est

- une réserve selon le paragraphe 2(1) de la Loi sur les Indiens ;
- une terre de catégorie IA ou une terre de catégorie IA-N, selon la Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec (loi du Canada) ;
- les établissements indiens de Hunter's Point, de Kitcisakik (Grand-Lac-Victoria) et de Pakuashipi (Saint-Augustin) ;
- un établissement indien² ;
- une terre sehelte au sens de la Loi sur l'autonomie gouvernementale de la bande indienne sehelte (loi du Canada).

1. Pour obtenir les définitions des termes *bande indienne* et *conseil de bande*, communiquez avec nous.
2. Selon l'article 2 du Décret de remise visant les Indiens et les bandes dans certains établissements indiens pris par le décret C.P. 1992-1052 du 14 mai 1992, tel que modifié par le décret C.P. 1994-2096 du 14 décembre 1994, conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, ou encore selon l'article 1 du Décret de remise visant les Indiens et les bandes dans certains établissements indiens (1997) pris par le décret C.P. 1997-1529 du 23 octobre 1997 conformément à cette loi.

11.2 Employeur indien

Si vous êtes un employeur indien, les renseignements donnés dans cette partie vous concernent. Si vous avez un ou des employés indiens, voyez la partie 11.1.

Note

Les définitions des différents termes importants concernant les employeurs et les employés indiens sont présentées à la partie 11.1.3.

Retenue d'impôt et cotisations au RRQ

Si vous êtes un employeur qui est un Indien, les règles concernant la retenue d'impôt et les cotisations au RRQ sont les mêmes que celles qui s'appliquent pour tout autre employeur. Par exemple, si vous avez un employé qui est un Indien, les règles mentionnées aux parties 11.1.1 et 11.1.2 s'appliquent à vous.

Cependant, une **règle particulière** s'applique pour un employeur qui est

- une bande indienne qui possède une réserve ;
- un conseil de bande représentant une ou plusieurs bandes indiennes qui possèdent des réserves ;
- une organisation indienne relevant d'un ou de plusieurs conseils ou bandes semblables, qui se consacre exclusivement au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens vivant, pour la plupart, dans des réserves.

Un tel employeur n'a pas à retenir d'impôt ni à retenir et à payer de cotisations au RRQ sur le salaire qu'il verse à un Indien si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local » ;
- l'Indien occupe un emploi dont les fonctions font partie des activités non commerciales de l'employeur, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans la réserve.

Cotisation au RQAP

Comme pour l'assurance emploi, un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande est assujéti à la cotisation au RQAP comme tout autre employeur.

Cotisation de l'employeur au FSS

Un employeur qui est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à payer la cotisation au FSS sur les salaires versés à ses employés (qu'ils soient Indiens ou non) d'un établissement situé dans une réserve.

De plus, un salaire raisonnablement attribuable aux activités non commerciales d'une organisation indienne résidant dans une réserve, lesquelles visent le mieux-être des Indiens vivant dans une réserve, n'est pas assujéti à la cotisation au FSS. Pour bénéficier de cette exemption, l'organisation doit se consacrer, entre autres, au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens qui vivent dans une réserve. De plus, elle doit relever d'une ou de plusieurs bandes, ou d'un ou de plusieurs conseils de bande représentant une ou plusieurs bandes.

Dans tous les autres cas, un employeur est assujéti à la cotisation au FSS, même s'il est un Indien, une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne.

Cotisation pour le financement de la CNT

Un employeur indien est assujéti à la cotisation pour le financement de la CNT comme tout autre employeur.

Pour un employeur qui est une bande indienne ou un conseil de bande, la cotisation pour le financement de la CNT ne sera pas payable à l'égard des activités de la bande ou du conseil de bande reliées à l'indianité, et ce, dans le cadre de l'exercice des pouvoirs conférés aux bandes ou aux conseils de bande par la législation canadienne selon la Loi sur les Indiens ou la Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec en ce qui a trait à l'administration des bandes.

11.3 Somme versée après le décès d'un employé

Toute somme due à un employé, qu'il aurait reçue pendant l'année s'il n'était pas décédé, est assujéti

- à la retenue d'impôt ;
- aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ ;
- aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP ;
- à la cotisation de l'employeur au FSS ;
- à la cotisation pour le financement de la CNT.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Une telle somme pourrait être, par exemple, un montant équivalant aux jours de vacances accumulés au moment du décès ou un paiement rétroactif de salaire fait dans le cadre d'une convention collective signée **avant** le décès.

Cependant, si le versement d'une telle somme n'était **pas pré-visible** au moment du décès, vous ne devez pas l'inclure dans le revenu de l'employé décédé. Cela s'applique, par exemple, dans le cas d'une somme forfaitaire versée dans le cadre d'une convention collective conclue **après** le décès.

Note

Une somme versée pour des congés de maladie accumulés au décès est considérée comme une **prestation au décès** et, par conséquent, est assujéti uniquement à une retenue d'impôt de 16 % ou de 20 %, selon le cas (voyez la partie 10.8.2).

12 Formules mathématiques pour calculer la retenue d'impôt du Québec, les cotisations au RRQ et au RQAP, et la cotisation au FSS

12.1 Généralités

La partie 12 contient les formules mathématiques que vous pouvez utiliser pour calculer la retenue d'impôt du Québec sur la base de paiements réguliers ou sur une base moyenne cumulative. Vous y trouverez également les formules pour calculer

- les cotisations de l'employé au RRQ ;
- les cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP ;
- la cotisation de l'employeur au FSS.

Note

Vous ne pouvez pas utiliser les formules mathématiques pour faire la retenue d'impôt lorsque celle-ci est calculée à partir d'un taux fixe qui doit être appliqué sur la rémunération brute. Ainsi, vous ne pouvez pas utiliser ces formules notamment pour un paiement unique (voyez la partie 10.8).

12.2 Principaux changements

Variable E – Total des crédits d'impôt personnels

Le facteur d'indexation qui sert à déterminer la valeur des crédits d'impôt personnels pour 2009 est de 2,36 %. Ainsi, en 2009, la variable E est égale au résultat du calcul suivant :

- la valeur de la variable E_1 **multipliée**
 - par 1, pour les employés qui ont rempli la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3 et pour les employés qui sont entrés en fonction en 2009,
 - ou par $[1 + 0,0236 \text{ (facteur d'indexation pour 2009)}]$, pour les employés qui n'ont pas rempli la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3, sauf s'il s'agit d'employés qui sont entrés en fonction en 2009,
- **plus** la valeur de la variable E_2 .

Variable H – Indexation du montant maximal de la déduction pour emploi

À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant maximal de la déduction pour emploi de 1 000 \$ accordé à tous les employés sera indexé annuellement. Le mode d'indexation sera identique à celui utilisé pour indexer le régime d'imposition des particuliers. Ainsi, le montant maximal de la déduction pour emploi pour 2009 sera de 1 025 \$ $[1\ 000 \times 2,36 \text{ \% (facteur d'indexation pour 2009)}]$.

Pour tenir compte de cette indexation, les modifications suivantes ont été apportées aux formules mathématiques.

	Variables	Formules
Formule de la partie 12.3.1.1	$D = \text{Salaire brut assujéti à la retenue d'impôt pour la période de paie excepté les gratifications (bonus), les paiements rétroactifs de salaire ou les autres paiements forfaitaires semblables}$ $H = \text{Déduction pour emploi}$ $= 0,06 (D), \text{ maximum de } 1\ 025 \text{ \$}/P$	$I = [P (G - F - H)] - J - J_1$
Formule de la partie 12.3.1.2	$D_1 = B_1 + B_2 + G_1 + D$ $H_1 = \text{Total des sommes mentionnées à la variable H et accumulées jusqu'au jour du versement de la gratification, du paiement rétroactif de salaire ou d'un autre paiement forfaitaire semblable}$ $H_2 = 0,06 (D_1), \text{ maximum de } (1\ 025 \text{ \$} - H_1)/P$	$I_1 = (G_1 - F_1 - H_1) + [Pr (G - F - H_2)] - J - J_1$
Formule de la partie 12.3.2.1	$D = \text{Salaire brut assujéti à la retenue d'impôt pour la période de paie, plus le salaire brut total depuis le début de l'année (y compris la variable B)}$ $H = \text{Déduction pour emploi}$ $= 0,06 (D), \text{ maximum de } 1\ 025 \text{ \$}$	$I = S_1 (G - F - H) + B - J - J_1$
Formules de la partie 12.3.2.2	$D_1 = \text{Salaire brut total depuis le début de l'année sans tenir compte des variables } B_3 \text{ et } B_4$ $H_1 = 0,06 (D_1 + B_3), \text{ maximum de } 1\ 025 \text{ \$}$ $H_2 = 0,06 (D_1 + B_4), \text{ maximum de } 1\ 025 \text{ \$}$	$I_3 = S_1 (G - F - H_1) + B_3 - J - J_1$ $I_4 = S_1 (G - F - H_2) + B_4 - J - J_1$

Variable K – Redressement du taux d'imposition

Pour l'année 2009, les taux d'imposition de 16 %, de 20 % et de 24 % applicables aux trois tranches de revenu imposable demeurent les mêmes. Quant aux seuils de revenu imposable pour chaque tranche, ils sont indexés. Ainsi,

- le taux de 16 % s'applique à la tranche de revenu imposable inférieur ou égal à 38 385 \$ (au lieu de 37 500 \$) ;
- le taux de 20 % s'applique à la tranche de revenu imposable supérieur à 38 385 \$, mais inférieur ou égal à 76 770 \$ (au lieu de 75 000 \$) ;
- le taux de 24 % s'applique à la tranche de revenu imposable supérieur à 76 770 \$.

Par conséquent, la variable K passe de 1 500 \$ à 1 535 \$, et de 4 500 \$ à 4 606 \$.

Variable M – RRQ

Le maximum des gains admissibles au RRQ passe de 44 900 \$ à 46 300 \$. Par conséquent, la variable M passe de 2 049,30 \$ à 2 118,60 \$.

Variable N et variable N₁ – RQAP

Le maximum de revenus assurables pour le RQAP passe de 60 500 \$ à 62 000 \$. De même, le taux de cotisation de l'employé passe de 0,450 % à 0,484 % et le taux de cotisation de l'employeur passe de 0,630 % à 0,677 %. Par conséquent, la variable N passe de 272,25 \$ à 300,08 \$ et la variable N₁ passe de 381,15 \$ à 419,74 \$.

12.3 Retenue d'impôt du Québec

12.3.1 Calcul de la retenue d'impôt sur la base de paiements réguliers

Vous devez utiliser la formule présentée en 12.3.1.1 pour les rémunérations que vous versez à intervalles réguliers à un employé. Si vous versez à un employé, en plus de son salaire, une gratification (bonus), un paiement rétroactif de salaire ou un autre paiement forfaitaire semblable (par exemple, le paiement des heures supplémentaires accumulées ou des vacances qu'un employé n'a pas prises), utilisez l'une des méthodes qui figurent à la partie 12.3.1.2.

Note

Si vous versez une rémunération dont le montant varie d'une période de paie à l'autre (cela pourrait être le cas si, par exemple, vous avez un employé à la commission), utilisez plutôt l'une des méthodes décrites à la partie 12.3.2.

12.3.1.1 Paiements réguliers

Définition des variables

A = Impôt à retenir à la source pour la période de paie

$$= \frac{(Y/P)}{\text{Si le résultat est négatif, inscrivez 0.}} + L$$

D = Salaire brut (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4) assujéti à la retenue d'impôt pour la période de paie, excepté les gratifications (bonus), les paiements rétroactifs de salaire ou les autres paiements forfaitaires semblables

E = Valeur indexée des crédits d'impôt personnels demandés sur le formulaire TP-1015.3

$$= E_1 \times (1 + 0,0236) + E_2$$

Si le résultat obtenu n'est pas un multiple de 5, arrondissez-le au plus proche multiple de 5. S'il est équidistant de deux multiples de 5, arrondissez-le au multiple de 5 supérieur.

Important

Si la variable E₁ correspond à l'un des deux premiers montants mentionnés dans la définition de cette variable, multipliez la variable E₁ par 1 plutôt que par 1,0236. En effet, la variable E₁ doit être indexée seulement lorsqu'elle correspond au troisième des montants mentionnés dans la définition de cette variable.

E₁ = L'un des montants suivants :

- le montant de la ligne 7 du formulaire TP-1015.3, pour les employés qui remplissent la version 2009-01 de ce formulaire ;
- 10 455 \$ (montant de base pour l'année 2009), pour les employés qui entrent en fonction en 2009 et qui ne remplissent pas le formulaire TP-1015.3 ;
- la valeur indexée de la variable E₁ pour 2008.

Note

La valeur indexée de la variable E₁ pour 2008 correspond à la valeur de la variable E₁ pour 2007 multipliée par le facteur d'indexation pour 2008. **Après avoir indexé cette variable pour 2008**, vous devez ajouter 345 \$ (690 \$ si l'employé a demandé le montant transféré d'un conjoint à l'autre) au résultat obtenu pour tenir compte du nouveau montant de base de 10 215 \$ pour 2008. Par exemple, si la valeur indexée de la variable E₁ pour 2007 est de 20 000 \$, la valeur de la variable E₁ pour 2008 correspondra au résultat du calcul suivant : [20 000 \$ x (1 + 0,0121) + 345 \$]

La valeur indexée de la variable E₁ pour 2008 peut aussi être obtenue en faisant le calcul suivant : valeur de la variable E pour 2008, moins valeur de la variable E₂ pour 2008.

E_2 = L'un des montants suivants :

- le montant de la ligne 9 du formulaire TP-1015.3, pour les employés qui remplissent la version 2009-01 de ce formulaire ;
- la valeur de la variable E_2 pour 2008.

F = Total des sommes suivantes pour la période de paie :

- les sommes retenues comme cotisation à un RPA (voyez la partie 5.4.1.1) ;
- les sommes retenues comme cotisation à un REER (voyez la partie 5.4.1.2) ;
- les sommes retenues comme cotisation versée selon une convention de retraite ;
- la déduction relative au RIC, soit 125 % de la somme prélevée sur la rémunération de l'employé, pour lui permettre d'acquiescer une part privilégiée admissible au RIC (voyez le tableau de la partie 5.4.1) ;
- la déduction relative aux voyages pour les résidents d'une région éloignée reconnue (voyez la partie 5.4.1.3) ;
- la déduction pour un revenu « situé » dans une réserve ou un « local » (voyez les parties 11.1.1 et 11.1.2).

G = Rémunération brute (voyez les précisions données sur le terme *rémunération* à la partie 1.4) assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie, **excepté** les gratifications, les paiements rétroactifs de salaire ou les autres paiements forfaitaires semblables

H = Déduction pour emploi

= 0,06 (D), maximum de 1 025 \$/P

I = Revenu imposable annuel

= $[P (G - F - H)] - J - J_1$

J = Déductions qui figurent à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3. Si la valeur de J est déterminée après la première période de paie de l'année, elle est plutôt égale au résultat du calcul suivant :

$$\frac{P(J_3)}{Pr}$$

J_1 = Déductions annuelles que nous avons autorisées après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt*. Si la valeur de J_1 est déterminée après la première période de paie de l'année, elle est plutôt égale au résultat du calcul suivant :

$$\frac{P(J_2)}{Pr}$$

J_2 = Déductions que nous avons autorisées après la première période de paie de l'année

J_3 = Déductions demandées à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 après la première période de paie de l'année

K = Constante applicable pour le redressement du taux d'imposition (voyez le barème de l'impôt ci-après)

K_1 = Crédits d'impôt non remboursables pour l'année que nous avons autorisés après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (par exemple, le crédit pour dons de bienfaisance). Si la valeur de K_1 est déterminée après la première période de paie de l'année, elle est plutôt égale au résultat du calcul suivant :

$$\frac{P(K_2)}{Pr}$$

K_2 = Crédits d'impôt non remboursables que nous avons autorisés après la première période de paie de l'année

L = Retenue d'impôt supplémentaire demandée par l'employé sur le formulaire TP-1017, retenue d'impôt demandée par un pêcheur sur le formulaire TP-1015.N ou montant inscrit à la ligne 11 du formulaire TP-1015.3, pour la période de paie

P = Nombre de périodes de paie dans l'année

Pr = Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année

Q = Somme retenue pour la période de paie pour l'achat d'actions de catégorie A du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou d'actions de catégorie A ou B de Fondation – le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi

Note

Le total des sommes retenues pour l'année ne doit pas dépasser 5 000 \$. Pour la période de paie où le maximum annuel est atteint, la valeur de la variable Q doit être de zéro.

T = Taux d'imposition applicable à la tranche de revenu imposable annuel (variable I) [voyez le barème de l'impôt ci-après]

Y = Impôt pour l'année

= $T (I) - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [P(Q)]$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

Barème de l'impôt

Revenu imposable annuel (variable I)		T	K
supérieur à	inférieur ou égal à		
0 \$	38 385 \$	16 %	0 \$
38 385 \$	76 770 \$	20 %	1 535 \$
76 770 \$		24 %	4 606 \$

12.3.1.2 Gratifications (bonus), paiements rétroactifs de salaire ou autres paiements forfaitaires semblables

Vous pouvez utiliser la première ou la deuxième méthode pour calculer l'impôt sur les gratifications, sur les paiements rétroactifs de salaire ou sur les autres paiements forfaitaires semblables (par exemple, le paiement des **heures supplémentaires accumulées ou des vacances** qu'un employé n'a pas prises). La première méthode est cependant plus précise que la deuxième.

Note

Si le salaire annuel estimatif de l'employé et le montant du paiement forfaitaire totalisent 13 050 \$ ou moins, n'utilisez pas ces formules. Faites simplement une retenue d'impôt de 8 % sur le paiement forfaitaire. À noter que vous ne devez pas retenir d'impôt si l'employé a rempli la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3 et qu'il a inscrit « X » à la ligne 20 de ce formulaire (voyez la partie 3.7.5).

Première méthode

Certaines variables ne sont pas définies ci-après parce que ce sont les mêmes que celles définies précédemment, à la partie 12.3.1.1, pour les paiements réguliers.

A_1 = Impôt à retenir à la source sur une gratification, sur un paiement rétroactif de salaire ou sur un autre paiement forfaitaire semblable versés pendant la période de paie
 $= Y_2 - Y_1$

B_1 = Gratifications, paiements rétroactifs de salaire ou autres paiements forfaitaires semblables versés depuis le début de l'année, sans tenir compte de la variable B_2 (voyez la note 1 ci-après)

B_2 = Gratifications, paiements rétroactifs de salaire ou autres paiements forfaitaires semblables versés pendant la période de paie (voyez la note 1 ci-après)

D_1 = $B_1 + B_2 + G_1 + D$

F_1 = Total des sommes mentionnées à la variable F et **accumulées** jusqu'au jour du versement de la gratification, du paiement rétroactif de salaire ou d'un autre paiement forfaitaire semblable

G_1 = Salaire brut (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4) **accumulé** jusqu'au jour du versement de la gratification, du paiement rétroactif de salaire ou d'un autre paiement forfaitaire semblable

H_1 = Total des sommes mentionnées à la variable H (voyez la partie 12.3.1.1) et **accumulées** jusqu'au jour du versement de la gratification, du paiement rétroactif de salaire ou d'un autre paiement forfaitaire semblable

H_2 = $0,06 (D_1)$, maximum de $(1\,025 \$ - H_1)/P$

I_1 = Revenu imposable annuel jusqu'au jour du versement de la gratification, du paiement rétroactif de salaire ou d'un autre paiement forfaitaire semblable
 $= (G_1 - F_1 - H_1) + [Pr (G - F - H_2)] - J - J_1$

Pr = Nombre de périodes de paie qui restent dans l'année

Y_1 = $[T (I_1 + B_1)] - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [P (Q)]$
[voyez la note 2 ci-après]

Y_2 = $[T (I_1 + B_1 + B_2)] - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [P (Q)]$
[voyez la note 2 ci-après]

Note 1

Si vous avez tenu compte d'une somme mentionnée à la variable F pour calculer la retenue d'impôt sur les gratifications, sur les paiements rétroactifs de salaire ou sur les autres paiements forfaitaires semblables que vous avez versés depuis le début de l'année (variable B_1), y compris pendant la période de paie (variable B_2), vous devez réduire les variables B_1 et B_2 en conséquence.

Note 2

Pour calculer la variable Y_1 , vous devez déterminer le taux d'imposition (variable T) en fonction du résultat obtenu après avoir additionné les variables I_1 et B_1 . Par exemple, si les variables I_1 et B_1 sont respectivement égales à 35 000 \$ et à 5 000 \$, le taux d'imposition (variable T) sera celui qui correspond à un revenu imposable de 40 000 \$ (35 000 \$ + 5 000 \$), soit 20 %.

De même, pour calculer la variable Y_2 , vous devez déterminer le taux d'imposition (variable T) en fonction du résultat obtenu après avoir additionné les variables I_1 , B_1 et B_2 .

Deuxième méthode

Si vous voulez utiliser la deuxième méthode pour calculer la retenue d'impôt, procédez de la façon suivante :

- déterminez la variable I, soit le revenu imposable pour les paiements réguliers. Notez que lorsque vous déterminez la variable I, vous **ne devez pas inclure** dans la variable F la partie des sommes (mentionnées dans cette variable F) qui se rapporte aux gratifications, aux paiements rétroactifs de salaire ou aux autres paiements forfaitaires semblables que vous avez versés depuis le début de l'année, y compris ceux versés pendant la période de paie ;
- déterminez la variable B_1 , soit le montant des gratifications, des paiements rétroactifs de salaire ou des autres paiements forfaitaires semblables versés depuis le début de l'année, sauf ceux versés pendant la période de paie ;
- déterminez la variable B_2 , soit le montant des gratifications, des paiements rétroactifs de salaire ou des autres paiements forfaitaires semblables versés pendant la période de paie ;
- additionnez les montants déterminés aux paragraphes a à c, pour obtenir le revenu imposable ;

- e) déterminez le taux d'imposition qui correspond au revenu imposable annuel calculé au paragraphe d (voyez le barème de l'impôt à la fin de la partie 12.3.1.1) ;
- f) multipliez la variable B_2 calculée au paragraphe c par le taux d'imposition déterminé au paragraphe e.

Exemple

Un employé reçoit un salaire brut de 700 \$ par semaine. De plus, il verse une cotisation de 25 \$ par semaine à un RPA. À chaque période de paie, son employeur effectue une retenue d'impôt de 73,21 \$ sur le salaire versé.

Au cours d'une période de paie, cet employé reçoit un paiement rétroactif de salaire de 4 000 \$ en plus de son salaire. Durant cette période de paie, le montant de la cotisation de l'employé au RPA passe à 165 \$, dont 140 \$ se rapporte au paiement rétroactif de salaire.

Variable I (700 \$ – 25 \$) x 52 périodes de paie	35 100 \$
Variable B_1	+ 0 \$
Variable B_2 (4 000 \$ – 140 \$)	+ 3 860 \$
Revenu imposable annuel	= 38 960 \$
Selon le barème de l'impôt, le taux d'imposition applicable à ce revenu est de 20 %.	
Paiement rétroactif de salaire	4 000 \$
Versement au RPA	– 140 \$
Variable B_2	= 3 860 \$
	x 0,20
Impôt à retenir sur le paiement rétroactif de salaire	= 772,00 \$
Impôt à retenir sur le salaire	+ 73,21 \$
Impôt total à retenir pour la période de paie	= 845,21 \$

12.3.2 Calcul de la retenue d'impôt sur une base moyenne cumulative

Vous devez utiliser l'une des méthodes suivantes pour vos employés qui reçoivent une rémunération variable (par exemple, les employés à la commission).

Vous pouvez utiliser la première ou la deuxième méthode pour calculer l'impôt sur les gratifications, sur les paiements rétroactifs de salaire ou sur les autres paiements forfaitaires semblables (par exemple, le paiement des heures supplémentaires accumulées ou des vacances qu'un employé n'a pas prises). La première méthode étale l'impôt du Québec à retenir sur ces sommes sur les périodes de paie qui restent dans l'année, alors que la deuxième méthode calcule l'impôt du Québec total à retenir pour la période de paie visée.

Note

Si le salaire annuel estimatif de l'employé et le montant du paiement forfaitaire totalisent 13 050 \$ ou moins, n'utilisez pas ces formules. Faites simplement une retenue d'impôt de

8 % sur le paiement forfaitaire. Cependant, vous ne devez pas retenir d'impôt si l'employé a rempli la version 2009-01 du formulaire TP-1015.3 et qu'il a inscrit « X » à la ligne 20 de ce formulaire (voyez la partie 3.7.5).

12.3.2.1 Première méthode

Définition des variables

A = Impôt à retenir à la source pour la période de paie

$$= \frac{(Y/S_1) - M}{1} + L$$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

B = Gratifications, paiements rétroactifs de salaire ou autres paiements forfaitaires semblables versés pendant la période de paie, **plus** ceux versés depuis le début de l'année

D = Salaire brut (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4) assujetti à la retenue d'impôt pour la période de paie, **plus** le salaire brut total depuis le début de l'année (y compris la variable B)

E = Valeur indexée des crédits d'impôt personnels demandés sur le formulaire TP-1015.3

$$= E_1 \times (1 + 0,0236) + E_2$$

Si le résultat obtenu n'est pas un multiple de 5, arrondissez-le au plus proche multiple de 5. S'il est équidistant de deux multiples de 5, arrondissez-le au multiple de 5 supérieur.

Important

Si la variable E_1 correspond à l'un des deux premiers montants mentionnés dans la définition de cette variable, multipliez la variable E_1 par 1 plutôt que par 1,0236. En effet, la variable E_1 doit être indexée seulement lorsqu'elle correspond au troisième des montants mentionnés dans la définition de cette variable.

E_1 = L'un des montants suivants :

- le montant de la ligne 7 du formulaire TP-1015.3, pour les employés qui remplissent la version 2009-01 de ce formulaire ;
- 10 455 \$ (montant de base pour l'année 2009), pour les employés qui entrent en fonction en 2009 et qui ne remplissent pas le formulaire TP-1015.3 ;
- la valeur indexée de la variable E_1 pour 2008.

Note

La valeur indexée de la variable E_1 pour 2008 correspond à la valeur de la variable E_1 pour 2007 multipliée par le facteur d'indexation pour 2008. **Après avoir indexé cette variable pour 2008**, vous devez ajouter 345 \$ (690 \$ si l'employé a demandé le montant transféré d'un conjoint à l'autre) au résultat obtenu pour tenir compte du nouveau montant de base de 10 215 \$ pour 2008. Par exemple, si la valeur indexée de la variable E_1

pour 2007 est de 20 000 \$, la valeur de la variable E_1 pour 2008 correspondra au résultat du calcul suivant : $[20\,000 \$ \times (1 + 0,0121) + 345 \$]$.

La valeur indexée de la variable E_1 pour 2008 peut aussi être obtenue en faisant le calcul suivant : valeur de la variable E pour 2008 moins valeur de la variable E_2 pour 2008.

E_2 = L'un des montants suivants :

- le montant de la ligne 9 du formulaire TP-1015.3, pour les employés qui remplissent la version 2009-01 de ce formulaire ;
- la valeur de la variable E_2 pour 2008.

F = Total des sommes suivantes dont vous avez tenu compte depuis le début de l'année (y compris pour la période de paie) :

- les sommes retenues comme cotisation à un RPA (voyez la partie 5.4.1.1) ;
- les sommes retenues comme cotisation à un REER (voyez la partie 5.4.1.2) ;
- les sommes retenues comme cotisation versée selon une convention de retraite ;
- la déduction relative au RIC, soit 125 % de la somme prélevée sur la rémunération de l'employé, pour lui permettre d'acquiescer une part privilégiée admissible au RIC (voyez le tableau de la partie 5.4.1) ;
- la déduction relative aux voyages pour les résidents d'une région éloignée reconnue (voyez la partie 5.4.1.3) ;
- la déduction pour un revenu « situé » dans une réserve ou un « local » (voyez les parties 11.1.1 et 11.1.2).

G = Rémunération brute (voyez les précisions données sur le terme *rémunération* à la partie 1.4) assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie plus la rémunération brute totale depuis le début de l'année (sans tenir compte de la variable B)

H = Déduction pour emploi

= 0,06 (D), maximum de 1 025 \$

I = Revenu imposable annuel estimatif

= $S_1 (G - F - H) + B - J - J_1$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

J = Déductions qui figurent à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3

J_1 = Déductions annuelles que nous avons autorisées après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt*

K = Constante applicable pour le redressement du taux d'imposition (voyez le barème de l'impôt à la fin de la partie 12.3.1.1)

K_1 = Crédits d'impôt non remboursables pour l'année que nous avons autorisés après que l'employé a rempli le formulaire TP-1016, *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (par exemple, le crédit pour dons de bienfaisance)

L = Retenue d'impôt supplémentaire demandée par l'employé sur le formulaire TP-1017, retenue d'impôt demandée par un pêcheur sur le formulaire TP-1015.N ou montant inscrit à la ligne 11 du formulaire TP-1015.3, pour la période de paie

M = Impôt cumulatif retenu jusqu'à la dernière période de paie (sans tenir compte de la variable L)

P = Nombre de périodes de paie dans l'année

Q = Somme retenue pour la période de paie pour l'achat d'actions de catégorie A du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ou d'actions de catégorie A ou B de Fondation – le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi plus la somme retenue à ce titre depuis le début de l'année

Note

Le total des sommes retenues pour l'année ne doit pas dépasser 5 000 \$. Pour la période de paie où le maximum annuel est atteint, la valeur de la variable Q doit être de zéro.

S_1 = Facteur d'annualisation (nombre de périodes de paie dans l'année, divisé par le chiffre qui correspond à la période de paie courante)

Exemples du facteur S_1

		52 pp	26 pp	24 pp
Première période de paie	S_1	52/1	26/1	24/1
Deuxième période de paie	S_1	52/2	26/2	24/2
Dernière période de paie	S_1	52/52	26/26	24/24

T = Taux d'imposition applicable à la tranche de revenu imposable annuel (variable I) [voyez le barème de l'impôt à la fin de la partie 12.3.1.1]

Y = Impôt pour l'année

= $T (I) - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [S_1 (Q)]$

12.3.2.2 Deuxième méthode

Certaines variables utilisées dans la deuxième méthode ne sont pas définies ci-après parce que ce sont les mêmes que celles utilisées dans la première méthode.

Si vous utilisez la deuxième méthode, vous devez d'abord déterminer l'impôt du Québec à retenir sur une gratification, sur un paiement rétroactif de salaire ou sur un autre paiement forfaitaire semblable que vous avez versés pendant la période de paie (variable A_3) avant de déterminer l'impôt du Québec à

retenir sur toute autre rémunération payée pendant la période de paie (variable A), puisque des changements devront être apportés pour déterminer la variable A.

Définition des variables

A = Impôt à retenir à la source sur la rémunération (excepté une rémunération mentionnée à la variable A₃) versée pendant la période de paie

$$= \left(\frac{(Y - M_1)}{S_1} - M \right) + L$$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

A₃ = Impôt à retenir à la source sur une gratification, sur un paiement rétroactif de salaire ou sur un autre paiement forfaitaire semblable versés pendant la période de paie

$$= Y_3 - Y_4$$

A₄ = Impôt à retenir à la source pour la période de paie

$$= A + A_3$$

B₃ = Variable B₄ **plus** les gratifications, les paiements rétroactifs de salaire ou les autres paiements forfaitaires semblables versés pendant la période de paie

B₄ = Gratifications, paiements rétroactifs de salaire ou autres paiements forfaitaires semblables versés depuis le début de l'année, sauf ceux versés pendant la période de paie

D₁ = Salaire brut total depuis le début de l'année (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4) sans tenir compte des variables B₃ et B₄

$$H_1 = 0,06 (D_1 + B_3), \text{ maximum de } 1\,025 \$$$

$$H_2 = 0,06 (D_1 + B_4), \text{ maximum de } 1\,025 \$$$

$$I_3 = S_1 (G - F - H_1) + B_3 - J - J_1$$

$$I_4 = S_1 (G - F - H_2) + B_4 - J - J_1$$

M = Impôt cumulé retenu jusqu'à la dernière période de paie (sans tenir compte des variables L et M₁)

M₁ = Impôt cumulé retenu sur les gratifications, sur les paiements rétroactifs de salaire ou sur les autres paiements forfaitaires semblables versés depuis le début de l'année, en tenant compte de la variable A₃

$$Y_3 = \text{Impôt pour l'année sur les rémunérations de la variable } B_3 \\ = T(I_3) - K - K_1 - 0,20(E) - 0,15[S_1(Q)]$$

$$Y_4 = \text{Impôt pour l'année sur les rémunérations de la variable } B_4 \\ = T(I_4) - K - K_1 - 0,20(E) - 0,15[S_1(Q)]$$

12.4 Cotisations au RRQ

12.4.1 Calcul de la cotisation de l'employé

La formule qui sert à calculer la cotisation de l'employé au RRQ figure ci-après.

$$C = 0,0495 (S_3 - V/P), \text{ jusqu'à concurrence de } M - A_5$$

Vous devez retenir la cotisation au RRQ sur les gains cotisables que vous versez à un employé, jusqu'à ce que la cotisation annuelle maximale de l'employé soit atteinte. Par *gains cotisables*, on entend la partie du salaire admissible au RRQ qui dépasse l'exemption pour la période de paie. Dans la formule mathématique, les gains cotisables sont représentés par l'équation suivante : (S₃ - V/P).

Pour calculer l'exemption par période de paie (V/P), voyez la partie 6.5.

Lorsque la variable C est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

Lorsque la variable C est un montant supérieur à 0 mais inférieur à 0,01 \$, vous devez retenir 0,01 \$ à titre de cotisation, même si la fraction de cent est inférieure à 0,005 \$ (un demi-cent). Par exemple, si la variable C est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.

Lorsque le montant de l'exemption par période de paie (V/P) comporte trois décimales ou plus, vous devez conserver uniquement deux décimales après la virgule, sans arrondir.

$$\text{Exemple : } V/P = 3\,500 \$ / 52 = 67,3077 \$ = 67,30 \$$$

Définition des variables

A₅ = Cotisation au RRQ retenue depuis le début de l'année

C = Cotisation de l'employé au RRQ pour la période de paie

M = Montant maximal de la cotisation de l'employé au RRQ pour l'année (2 118,60 \$)

P = Nombre de périodes de paie dans l'année

S₃ = Salaire admissible (brut) au RRQ pour la période de paie

V = Exemption générale pour l'année en vertu du RRQ (3 500 \$)

Note

Lorsqu'une gratification, un paiement d'heures supplémentaires ou un paiement rétroactif de salaire sont versés **séparément** du salaire de base alors que l'exemption pour la période de paie (V/P) a déjà été accordée sur le salaire de base, la retenue est de 4,95 % de la somme ainsi versée, jusqu'à concurrence de M - A₅.

12.4.2 Calcul de la cotisation de l'employeur

Il n'y a pas de formule mathématique pour calculer votre cotisation d'employeur. Celle-ci est égale au total des sommes **retenues** sur le salaire admissible de vos employés. Vous pouvez donc déterminer votre cotisation d'employeur en faisant le total des cotisations de vos employés calculées à l'aide de la formule mathématique présentée en 12.4.1.

12.5 Cotisations au RQAP

Les deux formules qui suivent permettent de calculer la cotisation pour chaque période de paie et pour **chaque employé** (et non pour l'ensemble des employés). Ainsi, à chaque période de paie, vous devez appliquer chacune des formules pour chaque employé.

12.5.1 Calcul de la cotisation de l'employé

$A_p = 0,00484 (S_4)$, jusqu'à concurrence de $N - A_6$

Lorsque la variable A_p est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

Lorsque la variable A_p est un montant supérieur à 0 mais inférieur à 0,01 \$, vous devez retenir 0,01 \$ à titre de cotisation, même si la fraction de cent est inférieure à 0,005 \$ (un demi-cent). Par exemple, si la variable A_p est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.

Définition des variables

A_p = Cotisation de l'employé au RQAP pour la période de paie

A_6 = Cotisation de l'employé au RQAP retenue depuis le début de l'année

N = Montant maximal de la cotisation de l'employé au RQAP pour l'année (300,08 \$)

S_4 = Salaire (brut) de l'employé admissible au RQAP pour la période de paie

12.5.2 Calcul de la cotisation de l'employeur (pour un employé)

$A_{p_1} = 0,00677 (S_4)$, jusqu'à concurrence de $N_1 - A_7$

Lorsque la variable A_{p_1} est un montant avec une fraction de cent, vous n'avez pas à tenir compte de cette fraction si elle est plus petite que 0,005 \$ (un demi-cent). Sinon, vous devez la compter comme 0,01 \$ (un cent).

Définition des variables

A_{p_1} = Cotisation de l'employeur au RQAP pour l'employé pour la période de paie

A_7 = Cotisation de l'employeur au RQAP déjà calculée pour cet employé pour les périodes de paie précédentes

N_1 = Montant maximal de la cotisation de l'employeur au RQAP pour l'année pour chaque employé (419,74 \$)

S_4 = Salaire (brut) de l'employé admissible au RQAP pour la période de paie

12.6 Cotisation de l'employeur au FSS

$D_2 = W (S_2)$

Définition des variables

D_2 = Cotisation au FSS pour la période de paie

S_2 = Total des salaires versés pour la période de paie et sur lesquels vous devez payer une cotisation au FSS (voyez la partie 8)

W = Taux de cotisation qui varie en fonction de la **masse salariale totale** et qui doit être déterminé à l'aide de la formule suivante :

$$W (\%) = 2,31 + (0,39 \times S)$$

Dans cette formule,

- $S = 1$, si la **masse salariale totale** est $\leq 1\,000\,000$ \$
- $S = 5$, si la **masse salariale totale** est $\geq 5\,000\,000$ \$
- $S = \frac{\text{masse salariale totale}}{1\,000\,000 \$}$ [si la **masse salariale totale** se situe entre 1 million et 5 millions de dollars]

Le taux de cotisation obtenu doit être arrondi à la deuxième décimale. Donc, si la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq, la deuxième décimale doit être arrondie au nombre entier supérieur.

Si vous êtes un nouvel employeur, votre **masse salariale totale** pour les deux premières années civiles consécutives est égale aux salaires que vous avez versés du début de l'année civile à la fin de la période couverte par le paiement de la cotisation au FSS. Le taux de cotisation doit donc être rajusté à chaque période de paiement en tenant compte de votre **masse salariale totale** cumulative des périodes précédentes. Pour plus de renseignements, voyez la partie 8.4.2.

Si vous n'êtes pas un nouvel employeur, votre **masse salariale totale** est généralement égale à votre **masse salariale totale** de l'année précédente. Pour plus de renseignements, voyez la partie 8.4.2.

12.7 Exemple de calcul de la retenue d'impôt sur la base de paiements réguliers

Données de base

Un employé reçoit un salaire annuel brut de 52 000 \$ et il est payé hebdomadairement (1 000 \$ par semaine). Sa cotisation pour l'année à un RPA est de 3 640 \$, soit de 70 \$ par semaine. Le montant qui figure à la ligne 10 (total des montants des lignes 7 et 9) du formulaire TP-1015.3 est de 21 830 \$. Le 3 janvier, l'employé a acheté pour 2 000 \$ d'actions du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), qui sont payables sur les 20 premières périodes de paie de l'année.

Pour les 20 premières périodes de paie de l'année, la retenue se calcule comme suit :

Première étape

Déterminez la variable I selon la formule suivante :

$$\begin{aligned}
 I &= \text{Revenu imposable annuel} \\
 &= [P (G - F - H)] - J - J_1 \\
 &= [52 (1\,000 \$ - 70 \$ - 19,71 \$)] - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= [52 (910,29 \$)] - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= 47\,335,08 \$ - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= 47\,335,08 \$
 \end{aligned}$$

Deuxième étape

Déterminez la variable Y selon la formule suivante :

$$\begin{aligned}
 Y &= \text{Impôt pour l'année} \\
 &= T(I) - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [P(Q)] \\
 &= 0,20 (47\,335,08 \$) - 1\,535 \$ - 0,00 \$ - 0,20 (21\,830 \$) \\
 &\quad - 0,15 [52(100)] \\
 &= 9\,467 \$ - 1\,535 \$ - 0,00 \$ - 4\,366 \$ - 0,15 (5\,200 \$) \\
 &= 9\,467 \$ - 1\,535 \$ - 0,00 \$ - 4\,366 \$ - 780 \$ \\
 &= 7\,932 \$ - 4\,366 \$ - 780 \$ \\
 &= 2\,786 \$
 \end{aligned}$$

Troisième étape

Déterminez la variable A selon la formule suivante :

A = Impôt à retenir à la source pour la période de paie

$$= \frac{(Y/P)}{52} + L$$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

$$\begin{aligned}
 &= (2\,786 \$ / 52) + 0,00 \$ \\
 &= 53,58 \$
 \end{aligned}$$

Pour les 32 autres périodes de paie, la retenue se calcule comme suit :

Première étape

Déterminez la variable I selon la formule suivante :

$$\begin{aligned}
 I &= \text{Revenu imposable annuel} \\
 &= [P (G - F - H)] - J - J_1 \\
 &= [52 (1\,000 \$ - 70 \$ - 19,71 \$)] - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= [52 (910,29 \$)] - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= 47\,335,08 \$ - 0,00 \$ - 0,00 \$ \\
 &= 47\,335,08 \$
 \end{aligned}$$

Deuxième étape

Déterminez la variable Y selon la formule suivante :

$$\begin{aligned}
 Y &= \text{Impôt pour l'année} \\
 &= T(I) - K - K_1 - 0,20 (E) - 0,15 [P(Q)] \\
 &= 0,20 (47\,335,08 \$) - 1\,535 \$ - 0,00 \$ - 0,20 (21\,830 \$) \\
 &\quad - 0,15 [52(0,00 \$)] \\
 &= 9\,467 \$ - 1\,535 \$ - 0,00 \$ - 4\,366 \$ - 0,00 \$ \\
 &= 7\,932 \$ - 4\,366 \$ \\
 &= 3\,566 \$
 \end{aligned}$$

Troisième étape

Déterminez la variable A selon la formule suivante :

A = Impôt à retenir à la source pour la période de paie

$$= \frac{(Y/P)}{52} + L$$

Si le résultat est négatif, inscrivez 0.

$$\begin{aligned}
 &= (3\,566 \$ / 52) + 0,00 \$ \\
 &= 68,58 \$
 \end{aligned}$$

Pour nous joindre



Par Internet

Nous vous invitons à visiter notre site, à l'adresse **www.revenu.gouv.qc.ca**.



Par téléphone

Heures d'accessibilité des services

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Mercredi : 10 h – 16 h 30

Renseignements concernant les particuliers et les particuliers en affaires

Québec

418 659-6299

Montréal

514 864-6299

Ailleurs (sans frais)

1 800 267-6299

Renseignements concernant les entreprises, les employeurs et les taxes à la consommation

Québec

418 659-4692

Montréal

514 873-4692

Ailleurs (sans frais)

1 800 567-4692

Service offert aux personnes sourdes

Montréal

514 873-4455

Ailleurs (sans frais)

1 800 361-3795



Par la poste

Particuliers et particuliers en affaires

**Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière
et Montérégie**

Direction principale des services à la clientèle
des particuliers

Revenu Québec

Complexe Desjardins

C. P. 3000, succursale Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des services à la
clientèle des particuliers

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Entreprises, employeurs et taxes à la consommation

**Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière,
Montérégie, Estrie et Outaouais**

Direction principale des services à la clientèle
des entreprises

Revenu Québec

Complexe Desjardins

C. P. 3000, succursale Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des services à la
clientèle des entreprises

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

2007-04

