

**REVENU
QUÉBEC**



**JUSTE.
POUR TOUS.**

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

**RETENUES
À LA SOURCE
ET COTISATIONS**

2019

revenuquebec.ca





VOTRE CONTRIBUTION EST ESSENTIELLE À LA RÉALISATION DE NOTRE MISSION.

En calculant adéquatement les retenues à la source de vos employés et vos cotisations d'employeur, vous vous assurez de contribuer à l'avenir de la société.

REVENU
QUÉBEC



AMÉLIORÉ



Plus
de temps
pour vos
affaires



NOUVEAUTÉ

Vos données relatives à la TPS/TVH sont maintenant à votre portée !

PLUSIEURS FAÇONS DE PROFITER DES SERVICES EN LIGNE POUR LES ENTREPRISES

- Consultez le portrait fiscal de votre entreprise.
- Payez en ligne.
- Produisez des déclarations en ligne.
- Créez des alertes.

Inscrivez-vous à Mon dossier pour les entreprises pour gagner du temps.

revenuquebec.ca

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction	11
1.1	Ce guide s'adresse-t-il à vous?	11
1.2	Contenu	11
1.3	Liste des sigles	12
1.4	Définitions	13
2	Principaux changements	15
2.1	Indexation	15
2.2	Seuils de revenu et taux d'imposition	15
2.3	Montants des crédits d'impôt personnels	15
2.4	Gratifications et paiements rétroactifs	17
2.5	Déduction pour emploi	17
2.6	Volontaire des services d'urgence	17
2.7	Maintien du taux du crédit d'impôt pour l'acquisition d'actions de Fondation	17
2.8	Paiement d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI	17
2.9	Cotisations au RRQ	18
2.10	Cotisations au RQAP	19
2.11	Cotisation au FSS	19
2.12	Cotisation relative aux normes du travail	20
2.13	Restructuration du guide	20
3	Responsabilités comme employeur et comme payeur	21
3.1	Responsabilités envers Revenu Québec	21
3.2	Responsabilité solidaire	22
3.2.1	Administrateurs d'une société	22
3.2.2	Membres d'une société de personnes	23
3.2.3	Entreprises de services spécialisées dans la gestion et le traitement de la paie	23
3.3	Inscription à nos fichiers et numéro d'identification	23
3.4	Numéro d'assurance sociale	24
3.5	Embauche d'un employé	24
3.6	Employé ou travailleur autonome	25
3.7	Succession d'employeurs, fusion de sociétés et transfert d'employés	25
3.8	Versements périodiques de la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail	26
3.9	Registres et pièces justificatives	27
3.10	Pénalités	28



4 Devez-vous faire des retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur? 29

4.1	Conditions à remplir	29
4.2	Avantages imposables	30

5 Retenue d'impôt du Québec 34

5.1	Rémunérations assujetties	34
5.1.1	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée à l'aide de la table TP-1015.TI ou des formules	34
5.1.2	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe	35
5.1.3	Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon la méthode qui s'applique aux gratifications	35
5.2	Rémunérations non assujetties	36
5.3	Réduction de la rémunération assujettie à la retenue d'impôt	36
5.4	Calcul de la retenue d'impôt.	40
5.4.1	Déclaration pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.3).	41
5.4.2	Demande de réduction de la retenue d'impôt (formulaire TP-1016).	42
5.4.3	Retenue supplémentaire d'impôt (formulaires TP-1017 et TP-1015.3)	43
5.4.4	Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.R.13.1)	44
5.4.5	Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source (TP-1015.N)	44
5.5	Retenue d'impôt selon la table TP-1015.TI	44
5.5.1	Comment utiliser la table TP-1015.TI	45
5.5.2	Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans la table TP-1015.TI	46
5.6	Retenue d'impôt selon les formules	46

6 Cotisations au RRQ 47

6.1	Maximum du salaire admissible et taux de cotisation	48
6.2	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	48
6.3	Rémunérations non assujetties	49
6.4	Exemption générale	51
6.4.1	Emploi continu	51
6.4.2	Emploi discontinu	52
6.5	Calcul des cotisations au RRQ	52
6.6	Cotisations au RRQ selon la situation de l'employé	53
6.6.1	Employé qui atteint 18 ans dans l'année	53
6.6.2	Employé qui bénéficie d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC.	53
6.6.3	Employé qui est décédé	54
6.6.4	Employé qui atteint 70 ans ou qui reçoit une rente de retraite	54
6.6.5	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	54
6.6.6	Employé en retraite progressive.	54



6.6.7	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ.	55
6.6.8	Employé détaché temporairement dans un pays ayant conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec	55
6.7	Cotisations au RRQ selon les tables.	57
6.7.1	Comment utiliser les tables	57
6.7.2	Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans les tables.	57
6.8	Cotisations au RRQ selon la formule	58
6.9	Total des cotisations payées dans l'année.	58
6.9.1	Cotisations payées en trop.	59
6.9.2	Cotisations insuffisantes	59
6.9.3	Délai pour établir une cotisation	59

7 Cotisations au RQAP 60

7.1	Maximum de revenus assurables et taux de cotisation.	60
7.2	Rémunérations assujetties (salaires admissibles)	60
7.3	Rémunérations non assujetties	62
7.4	Personnes non assujetties à la cotisation au RQAP.	64
7.5	Calcul des cotisations au RQAP	64
7.6	Cotisations au RQAP selon la situation de l'employé	65
7.6.1	Employé dont le revenu de travail pour l'année est inférieur à 2 000 \$.	65
7.6.2	Employé qui travaille pour plus d'un employeur	65
7.6.3	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	65
7.6.4	Employé qui décède ou qui cesse de résider au Canada	65
7.7	Cotisations au RQAP selon la table TP-1015.TA.	66
7.7.1	Comment utiliser la table TP-1015.TA.	66
7.7.2	Rémunération non prévue dans la table TP-1015.TA	66
7.8	Cotisations au RQAP selon les formules	67
7.9	Total des cotisations payées dans l'année.	67
7.9.1	Cotisations payées en trop.	67
7.9.2	Cotisations insuffisantes	68
7.9.3	Délai pour établir une cotisation	68

8 Cotisation au FSS 69

8.1	Rémunérations assujetties.	69
8.2	Exemption temporaire	70
8.3	Calcul de la cotisation au FSS	72
8.3.1	Masse salariale totale	72
8.3.2	Seuil de la masse salariale totale et taux de cotisation au FSS	72
8.3.3	Paiements périodiques de la cotisation au FSS	74



8.4	Total de la cotisation payée dans l'année	75
8.4.1	Cotisation payée en trop	75
8.4.2	Cotisation insuffisante	76
9	Cotisation relative aux normes du travail	78
9.1	Employeurs non assujettis	78
9.2	Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation	79
9.3	Rémunérations assujetties	79
9.4	Rémunérations non assujetties	79
10	Cotisation au FDRCMO	81
10.1	Employeur exempté	81
10.2	Masse salariale	82
10.3	Dépenses de formation admissibles	82
11	Paievements divers	84
11.1	Commissions	84
11.2	Congé sabbatique	84
11.3	Entente d'échelonnement du traitement	85
11.4	Gratifications et paievements rétroactifs	85
11.5	Heures supplémentaires	86
11.6	Indemnités pour accident du travail (CNESST)	87
11.6.1	Sommes versées avant la décision de la CNESST	87
11.6.2	Sommes versées à la suite de la décision de la CNESST	88
11.6.3	Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé	90
11.6.4	Sommes versées par un employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime	90
11.7	Indemnité compensatrice de préavis	91
11.8	Indemnités de vacances (paies de vacances)	91
11.9	Jetons de présence	92
11.10	Paieement provenant d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR	94
11.11	Paieements uniques	95
11.11.1	Allocation de retraite	96
11.11.2	Paieement provenant d'un REEE	97
11.11.3	Paieement provenant d'un régime de retraite (paieement de pension)	97
11.11.4	Prestation au décès	97
11.12	Pourboires	98
11.13	Prestation d'assurance salaire	99
11.14	Régime d'intéressement, fiducie pour employés et régime de prestations aux employés	100
11.15	Rente d'étalement pour artiste	101
11.16	Supplément de revenu	102
11.17	Paieements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI	102



12 Cas particuliers **103**

12.1	Chauffeur de taxi et coiffeur	103
12.2	Employé d'une agence de placement	103
12.3	Employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans	103
12.4	Employé à l'extérieur du Québec	105
12.4.1	Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	105
12.4.2	Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec	106
12.4.3	Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada	107
12.4.4	Employé non résident qui est recruté à l'extérieur du Canada	107
12.5	Employé indien	108
12.5.1	Salaire provenant d'un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »	108
12.5.2	Autres revenus liés à un emploi exercé totalement ou partiellement dans une réserve ou un « local »	110
12.5.3	Définitions liées aux Indiens	111
12.6	Employeur indien	112
12.7	Marin	113
12.8	Personnel des Forces canadiennes ou des forces policières	114
12.9	Producteur étranger et particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec	114
12.10	Employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec	114
12.11	Employé décédé	115
12.12	Personne qui ne réside pas au Québec	115
12.12.1	Salaire	115
12.12.2	Paiement autre qu'un salaire	116
12.12.3	Paiement fait à une personne qui ne réside pas au Canada et qui vous rend des services au Québec	117
12.13	Travailleur agricole étranger	117
12.14	Volontaire des services d'urgence	118
12.15	Employé qui est un étudiant	119

13 Paiement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur **121**

13.1	Vous commencez à faire des paiements	121
13.2	Fréquence de paiement	122
13.3	Formulaire de paiement	124
13.4	Délais de paiement selon votre fréquence de paiement	125



13.5	Modes de paiement	125
13.6	Solde à payer	126
13.7	Erreur dans un formulaire de paiement des retenues et des cotisations	127
13.8	Vous cessez de faire des paiements	127
Annexe 1 – Rémunérations assujetties aux retenues à la source et aux cotisations		128
Annexe 2 – Exemple de calcul de la retenue d’impôt pour une rémunération non prévue dans la table TP-1015.TI		133
Annexe 3 – Exemple de calcul de la cotisation au RRQ pour un employé qui se présente au travail à un établissement assujetti au RPC et à un établissement assujetti au RRQ		134
Annexe 4 – Exemple de calcul de la cotisation de l’employeur au RQAP pour un employé qui se présente au travail à l’un de vos établissements situés au Québec et à l’un de vos établissements situés à l’extérieur du Québec		136
Annexe 5 – Exemples de calcul de la retenue d’impôt sur une gratification ou un paiement rétroactif		137
Annexe 6 – Traitement des sommes versées à la suite d’un accident du travail		139
Annexe 7 – Conditions donnant droit à la déduction pour un employé étranger		141
Annexe 8 – Délais de paiement selon votre fréquence de paiement		142
Annexe 9 – Délais pour transmettre vos documents si vous cessez de faire des paiements		144



Important

Les renseignements contenus dans ce guide ne constituent pas une interprétation juridique des lois et des règlements québécois ou canadiens. Ce guide doit être utilisé pour l'année 2019. Il ne contient pas les modifications fiscales pour l'année 2019 annoncées après le 31 octobre 2018. Vous devez donc vous assurer que les textes que vous lisez sont conformes à la législation fiscale en vigueur.

Pour connaître les changements apportés en matière de retenues à la source et de cotisations, y compris ceux annoncés après la parution de ce document, consultez notre site Internet.

Vous trouverez également dans notre site les services en ligne et les documents destinés aux employeurs.

Si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires, communiquez avec nous. Vous trouverez nos coordonnées à la fin de ce guide.

NOTE

Pour alléger le texte, nous employons le masculin pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.



1 INTRODUCTION

1.1 Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Ce guide s'adresse à vous si vous versez une rémunération en tant qu'employeur ou en tant que payeur.

Rémunération versée en tant qu'employeur

Vous versez une rémunération en tant qu'employeur lorsque vous versez notamment l'une des rémunérations suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4) versé à un de vos employés ou de vos ex-employés;
- une allocation de retraite;
- une prestation au décès versée aux héritiers d'un employé décédé.

Rémunération versée en tant que payeur

Vous versez une rémunération en tant que payeur lorsque vous versez à un bénéficiaire notamment l'une des rémunérations suivantes :

- un paiement de retraite (par exemple, un paiement provenant d'un RPA);
- une rente (par exemple, une rente provenant d'un REER, d'un FERR ou d'un RPDB);
- un paiement provenant d'un régime d'intéressement, d'un régime de prestations aux employés ou d'une fiducie pour employés;
- une somme provenant d'une convention de retraite;
- un paiement unique provenant d'un REER ou d'un RPA;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé.

Il peut arriver que vous versiez une rémunération à un bénéficiaire qui est aussi votre employé. Dans ce cas, vous êtes considéré comme lui versant cette rémunération en tant que payeur, puisqu'il reçoit la rémunération parce qu'il en est bénéficiaire, et non parce qu'il est votre employé.

1.2 Contenu

Ce guide contient les renseignements dont vous avez besoin, comme employeur ou comme payeur, pour remplir correctement vos obligations fiscales relativement aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Vous y trouverez notamment des informations sur

- la retenue d'impôt du Québec que vous devez effectuer sur les rémunérations que vous versez comme employeur et, s'il y a lieu, comme payeur;
- la retenue des cotisations de vos employés au RRQ et au RQAP que vous devez effectuer sur les rémunérations que vous versez comme employeur;
- les cotisations que vous devez payer comme employeur (cotisations au RRQ, au RQAP, au FSS et au FDRCMO, s'il y a lieu, et cotisation relative aux normes du travail).

Vous y trouverez également des renseignements sur votre obligation d'effectuer des versements périodiques à Revenu Québec pour la CNESST.

Ce guide traite par ailleurs de vos obligations en ce qui concerne la plupart des formes de rémunération, soit celles mentionnées dans le tableau de l'annexe 1. Si vous versez une somme qui ne figure pas dans ce tableau, communiquez avec nous pour connaître vos obligations.



1.3 Liste des sigles

CDB	Centre de développement des biotechnologies
CFI	Centre financier international
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FERR	Fonds enregistré de revenu de retraite
FSS	Fonds des services de santé
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MRC	Municipalité régionale de comté
MST	Masse salariale totale
NAS	Numéro d'assurance sociale
NEQ	Numéro d'entreprise du Québec
PME	Petite et moyenne entreprise
R-D	Recherche scientifique et développement expérimental
RAP	Régime d'accession à la propriété
REEE	Régime enregistré d'épargne-études
REEI	Régime enregistré d'épargne-invalidité
REEP	Régime d'encouragement à l'éducation permanente
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
REPA	Rente d'étalement pour artiste
RIC	Régime d'investissement coopératif
RPA	Régime de pension agréé
RPAC	Régime de pension agréé collectif
RPC	Régime de pensions du Canada
RPDB	Régime de participation différée aux bénéfices
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RRQ	Régime de rentes du Québec
RVER	Régime volontaire d'épargne-retraite
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SPCC	Société privée sous contrôle canadien
TPS	Taxe sur les produits et services
TVQ	Taxe de vente du Québec



1.4 Définitions

Les termes ci-dessous sont définis dans le contexte de ce guide.

Charge

Poste occupé par un particulier et 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.

Emploi

Travail exécuté par un particulier en vertu d'un contrat de travail (écrit ou verbal), y compris une charge.

Employé

Tout particulier qui occupe un emploi ou une charge.

Lieu de résidence

Lieu de résidence d'une personne selon la Loi sur les impôts.

Pour déterminer le lieu de résidence d'un particulier qui quitte le Québec et le Canada, consultez le bulletin d'interprétation IMP. 22-3.

Particulier

Personne physique.

Plus précisément, ce terme est généralement utilisé dans ce guide pour désigner à la fois un employé et un bénéficiaire d'une somme que vous versez en tant que payeur.

Personne

Personne physique ou morale.

Rémunération

Salaire et toute autre somme que vous versez comme employeur (par exemple, une allocation de retraite) ou comme payeur (par exemple, une prestation de retraite).

Revenu d'emploi

Revenu provenant d'un emploi ou d'une charge.

Salaire

Revenu brut d'emploi, soit les sommes suivantes et tout paiement semblable effectué à un employé ou à un ancien employé :

- les traitements;
- les avantages imposables (y compris les allocations imposables);
- les commissions;
- les paiements d'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 sur salaire;
- les gratifications (y compris un boni et une prime de rendement);
- certaines des sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- les indemnités pour retrait préventif (somme versée à un employé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les cinq premiers jours suivant l'interruption de son travail);
- la partie du salaire gagné dans l'année qui sera versée dans une autre année dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement;
- les sommes versées à un employé durant un congé sabbatique autofinancé;
- les indemnités pour séjour à l'extérieur du Canada;
- la prime d'installation versée à titre incitatif à un médecin dans le cadre de son emploi;
- 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;
- les honoraires versés dans le cadre d'un emploi (par exemple, les honoraires versés aux membres d'un conseil ou d'un comité);
- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour incidence sur la carrière (anciennement appelées *allocations pour déficience permanente*) versées en vertu de la Loi sur le bien-être des vétérans (loi du Canada);
- une somme versée à un employé par une personne avec laquelle l'employeur a un lien de dépendance et qui aurait été incluse dans le salaire si elle avait été versée par l'employeur.

Dans ce guide, contrairement à la législation fiscale, le terme *salaire* ne comprend pas les sommes suivantes :

- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé;
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés ou d'un régime d'intéressement;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés.

Rémunération versée et salaire versé

Rémunération ou 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 un salaire de 400 \$, cet avantage constitue un salaire versé à cet employé. Ainsi, le salaire versé à l'employé pour cette semaine est de 600 \$. De même, si vous attribuez des pourboires à un employé, ces pourboires constituent un salaire versé à cet employé.

NOTE

En ce qui concerne le RQAP, seule la rémunération réellement versée à l'employé est considérée comme un salaire versé, car, de façon générale, un avantage en nature ne constitue pas un salaire admissible au RQAP.



2 PRINCIPAUX CHANGEMENTS

2.1 Indexation

Chaque année, le régime d'imposition des particuliers est automatiquement indexé. Pour 2019, le taux d'indexation est de 1,71 %.

Le taux d'indexation s'applique notamment

- aux seuils de revenu;
- aux montants des crédits d'impôt personnels;
- aux montants correspondant aux codes de retenues;
- au seuil qui permet de déterminer la méthode à utiliser pour calculer la retenue d'impôt sur une gratification ou un paiement rétroactif;
- au montant maximal de la déduction pour emploi;
- au montant maximal de l'exemption accordée à un volontaire des services d'urgence;
- au montant maximal non imposable d'un paiement d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI.

2.2 Seuils de revenu et taux d'imposition

Pour 2019, les seuils des tranches de revenu imposable sont indexés, et les taux applicables à ces tranches demeurent les mêmes. Voyez le tableau ci-dessous.

Seuils de revenu et taux d'imposition pour 2019

Revenu imposable		Taux	Constante
supérieur à	inférieur ou égal à		
0 \$	43 790 \$	15 %	0 \$
43 790 \$	87 575 \$	20 %	2 189 \$
87 575 \$	106 555 \$	24 %	5 692 \$
106 555 \$	—	25,75 %	7 557 \$

2.3 Montants des crédits d'impôt personnels

Les montants des crédits d'impôt personnels qui figurent dans le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) et les montants correspondant aux codes de retenues indiqués dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) sont indexés pour 2019.

Un particulier n'a pas à remplir le formulaire TP-1015.3 pour 2019 pour bénéficier de cette indexation, car elle ne modifie pas son code de retenues.



Vous trouverez ci-dessous les montants des crédits d'impôt personnels et les montants correspondant aux codes de retenues pour 2019. Les montants de 2018 sont fournis à titre de référence.

Montants des crédits d'impôt personnels	2019	2018
Montant personnel de base	15 269 \$	15 012 \$
Montant transféré d'un conjoint à l'autre	15 269 \$	15 012 \$
Montant pour autres personnes à charge	4 274 \$	4 202 \$
Montant pour enfant mineur aux études postsecondaires (par session)	2 933 \$	2 884 \$
Montant additionnel pour personne vivant seule (famille monoparentale)	2 160 \$	2 124 \$
Montant pour déficience grave et prolongée des fonctions mentales ou physiques	3 391 \$	3 334 \$
Montant pour personne vivant seule	1 750 \$	1 721 \$
Montant accordé en raison de l'âge	3 212 \$	3 158 \$
Montant pour revenus de retraite	2 853 \$	2 805 \$
Seuil de réduction du montant accordé en raison de l'âge ou pour personne vivant seule ou pour revenus de retraite et du montant pour travailleur d'expérience	34 610 \$	34 030 \$

Codes de retenues pour 2019

Montant (\$)	Code
Aucun	O
1 – 15 269	A
15 270 – 18 000	B
18 001 – 20 000	C
20 001 – 24 000	D
24 001 – 25 500	E
25 501 – 27 000	F
27 001 – 29 000	G
29 001 – 31 500	H
31 501 – 34 500	I
34 501 – 38 000	J
38 001 – 40 000	K
40 001 – 42 500	L
42 501 – 44 000	M
44 001 – 46 500	N



2.4 Gratifications et paiements rétroactifs

Pour 2019, le seuil qui permet de déterminer la méthode à utiliser pour calculer la retenue d'impôt sur les gratifications et les paiements rétroactifs est de 15 269 \$ (au lieu de 15 012 \$).

2.5 Déduction pour emploi

Pour 2019, le montant maximal de la déduction pour emploi est de 1 170 \$ (au lieu de 1 150 \$). Notez que la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) tient compte de ce montant.

2.6 Volontaire des services d'urgence

Pour 2019, le montant maximal de l'exemption accordée à un volontaire participant à des services d'urgence est de 1 170 \$ (au lieu de 1 150 \$).

2.7 Maintien du taux du crédit d'impôt pour l'acquisition d'actions de Fondation

Depuis le 1^{er} juin 2015, le taux du crédit d'impôt pour l'achat d'actions de Fondation est de 20 %.

Dans son discours sur le budget du 27 mars 2018, le ministre des Finances du Québec a annoncé que le taux de ce crédit d'impôt est **maintenu à 20 %** pour toute action admissible acquise après le 31 mai 2018 et avant le 1^{er} juin 2021. Ainsi, si vous êtes autorisé par un employé à retenir une somme sur sa rémunération pour l'achat d'actions de catégorie A ou B de Fondation, vous devez tenir compte de ce taux pour calculer la retenue d'impôt de cet employé, et ce, pour toute période de paie au cours de laquelle une telle somme est retenue.

Si vous utilisez la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) pour calculer la retenue d'impôt, vous devez soustraire de la rémunération versée à l'employé la somme retenue pour l'achat d'actions de catégorie A ou B de Fondation.

Si vous utilisez les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer la retenue d'impôt, vous devez soustraire de l'impôt à payer pour l'année 20 % de la somme retenue pour l'achat d'actions de catégorie A ou B de Fondation.

2.8 Paiement d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI

Pour 2019, vous devez effectuer une retenue d'impôt de 15 % sur la partie d'un paiement d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI qui dépasse 18 660 \$ (au lieu de 18 346 \$) pour l'année.



2.9 Cotisations au RRQ

Bonification du RRQ

Le projet de loi 149, sanctionné le 22 février 2018, prévoit la mise en place, à compter de janvier 2019, d'une bonification du RRQ semblable à celle du RPC. Plus précisément, le régime de base actuel sera bonifié par l'ajout d'un régime supplémentaire en deux étapes, la première en 2019 et la deuxième en 2024. Ainsi, le RRQ sera constitué de deux régimes : le régime de base et le régime supplémentaire.

À compter de 2019, vous devrez retenir, en plus de la cotisation de base au RRQ, une première cotisation supplémentaire sur la partie du salaire admissible de l'employé qui ne dépasse pas le maximum des gains admissibles au RRQ pour l'année. De 2019 à 2023, le taux de la première cotisation supplémentaire augmentera graduellement pour atteindre 2 % en 2023, soit 1 % pour l'employé et 1 % pour l'employeur.

À compter de 2024, vous devrez retenir, en plus de la cotisation de base et de la première cotisation supplémentaire, une deuxième cotisation supplémentaire sur la partie du salaire admissible de l'employé qui dépasse le maximum des gains admissibles au RRQ, jusqu'à concurrence du maximum supplémentaire des gains admissibles pour l'année. Le taux de la deuxième cotisation supplémentaire sera de 8 %, soit 4 % pour l'employé et 4 % pour l'employeur. Le maximum supplémentaire des gains admissibles sera égal à 107 % du maximum des gains admissibles pour 2024 et à 114 % du maximum des gains admissibles pour 2025 et les années suivantes.

Cotisations au RRQ pour 2019

Pour 2019, le maximum des gains admissibles est de 57 400 \$, et le taux de cotisation au RRQ est augmenté.

Plus précisément, le taux de cotisation comprend maintenant le taux de la cotisation de base (5,40 %) et le taux de la première cotisation supplémentaire (0,15 %). De cette façon, vous n'avez pas à faire de calculs distincts : la cotisation de l'employé au RRQ comprend la cotisation de base et la première cotisation supplémentaire. Ainsi, vous devez continuer à retenir la cotisation de l'employé et à nous la remettre avec votre cotisation d'employeur de la manière habituelle. Vous devez aussi continuer à déclarer le total des sommes retenues pendant l'année à titre de cotisation au RRQ à la case B du relevé 1 de l'employé.

Vous trouverez ci-dessous les données relatives au RRQ pour 2019. Celles de 2018 sont fournies à titre de référence.

	2019	2018
Maximum des gains admissibles (salaires admissibles)	57 400 \$	55 900 \$
Exemption générale	3 500 \$	3 500 \$
Maximum des gains cotisables	53 900 \$	52 400 \$
Taux de cotisation (5,40 % pour la cotisation de base et 0,15 % pour la première cotisation supplémentaire)	5,55 %	5,40 %
Cotisation maximale de l'employé	2 991,45 \$	2 829,60 \$
Cotisation maximale de l'employeur (par employé)	2 991,45 \$	2 829,60 \$



2.10 Cotisations au RQAP

Pour 2019, le maximum de revenus assurables est de 76 500 \$, et les taux de cotisation de l'employé et de l'employeur sont réduits.

Vous trouverez ci-dessous les données relatives au RQAP pour 2019. Celles de 2018 sont fournies à titre de référence.

	2019	2018
Maximum de revenus assurables	76 500 \$	74 000 \$
Taux de cotisation de l'employé	0,526 %	0,548 %
Cotisation maximale de l'employé (76 500 \$ × 0,00526)	402,39 \$	405,52 \$
Taux de cotisation de l'employeur	0,736 %	0,767 %
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) [76 500 \$ × 0,00736]	563,04 \$	567,58 \$

2.11 Cotisation au FSS

Modification du calcul de la cotisation au FSS pour les PME

Le 15 août 2018, le ministre des Finances du Québec a annoncé un nouveau plan de réduction du taux de cotisation au FSS.

Sommairement, le taux de cotisation au FSS sera réduit graduellement de 2018 à 2022. De plus, le seuil de la masse salariale totale pour l'année qui donne droit à une réduction du taux de cotisation au FSS sera augmenté de 2018 à 2022, puis indexé annuellement à compter de 2023.

Si vous êtes un employeur autre qu'un employeur du secteur public et que votre masse salariale totale pour l'année 2019 est inférieure à 6 millions de dollars, vous pouvez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation au FSS. Vous devez utiliser le taux de cotisation qui s'applique à votre secteur d'activité pour calculer la cotisation au FSS pour l'année.

NOTE

Le taux de cotisation d'un employeur du secteur public est de 4,26 %, peu importe sa masse salariale totale pour l'année.

Vous trouverez ci-dessous les taux de cotisation au FSS pour 2019.

Masse salariale totale (MST)	Taux de cotisation au FSS pour 2019	
	PME des secteurs primaire et manufacturier	PME des secteurs des services et de la construction
1 000 000 \$ ou moins	1,25 %	1,70 %
Entre 1 000 000 \$ et 6 000 000 \$	0,648 % + (0,602 % × MST/1 000 000) ¹	1,1880 % + (0,5120 % × MST/1 000 000) ¹
6 000 000 \$ ou plus	4,26 %	4,26 %
1. Le taux de cotisation doit être arrondi à la deuxième décimale. Si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5, la deuxième décimale doit être arrondie au nombre entier supérieur.		

Exemption de la cotisation au FSS

Un projet d'investissement concernant le développement d'une plateforme numérique admissible peut désormais, à certaines conditions, être reconnu pour l'application du congé fiscal pour grands projets d'investissement.

Ainsi, le salaire versé à un employé par une société ou une société de personnes peut donner droit à une exemption de la cotisation de l'employeur au FSS s'il se rapporte aux activités relatives à l'entretien et à l'évolution des composantes d'une plateforme numérique admissible, au service de soutien, au service à la clientèle relatif à l'utilisation de la plateforme et à d'autres activités similaires.

Toutefois, le salaire versé par une société ou une société de personnes à un employé pour la partie de son temps où il se consacre à la fois à des activités admissibles relatives au grand projet d'investissement et à d'autres activités de la société ou de la société de personnes ne donne pas droit à une telle exemption.

De même, le salaire versé par une société ou une société de personnes à un employé dont les tâches consistent à développer la plateforme numérique admissible ne donne pas droit à l'exemption de la cotisation au FSS.

2.12 Cotisation relative aux normes du travail

Pour 2019, la partie de la rémunération d'un employé qui dépasse 76 500 \$ (au lieu de 74 000 \$) n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.

2.13 Restructuration du guide

Nous avons restructuré ce guide pour en faciliter la consultation. Par exemple, certains tableaux et exemples figurent désormais en annexe.



3 RESPONSABILITÉS COMME EMPLOYEUR ET COMME PAYEUR

3.1 Responsabilités envers Revenu Québec

En tant qu'employeur ou en tant que payeur, vous avez les responsabilités suivantes envers nous :

- retenir l'impôt du Québec sur la rémunération que vous versez à un employé ou, s'il y a lieu, à un bénéficiaire (voyez la partie 5.1);
- retenir la cotisation au RRQ sur le salaire que vous versez à un employé (voyez les précisions données sur le terme *salaire* à la partie 1.4);
- retenir la cotisation au RQAP sur la rémunération que vous versez à un employé (voyez la partie 7.2);
- nous verser périodiquement, dans les délais qui s'appliquent à votre fréquence de paiement, les sommes retenues ainsi que vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS;
- nous verser, au plus tard à la date limite de production du sommaire 1, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant celle où vous versez des sommes, votre cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

De plus, vous devez, au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant celle où vous versez des sommes,

- remplir et nous transmettre les relevés suivants et en transmettre une copie à l'employé ou au bénéficiaire :
 - un relevé 1, si vous avez versé un salaire ou toute autre rémunération qui doit figurer sur ce relevé,
 - un relevé 2, si vous avez versé une rente ou un revenu de retraite,
 - un relevé 25, si vous avez effectué un paiement dans le cadre d'un régime d'intéressement;
- remplir et nous transmettre le sommaire 1 si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
 - vous devez produire un relevé 1,
 - vous devez produire un relevé 2 ou un relevé 25 pour déclarer des sommes sur lesquelles vous avez effectué des retenues d'impôt du Québec,
 - vous avez effectué des retenues d'impôt du Québec ou des retenues 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 relative aux normes du travail,
 - vous devez participer au développement des compétences de la main-d'œuvre et, par conséquent, nous faire connaître votre masse salariale et le total de vos dépenses de formation admissibles,
 - vous devez payer la cotisation de l'employeur au FDRCMO.

Transmission des relevés par Internet

Si vous produisez plus de 50 relevés d'un même type, vous devrez nous les transmettre par Internet. Pour connaître les différents moyens de transmission électronique, consultez notre site Internet.



Vous utilisez les services d'un fournisseur de services de paie

Si une personne prépare pour vous et nous transmet des relevés 1, 2 ou 25, assurez-vous qu'elle produit aussi le sommaire 1. Même si vous avez mandaté une personne pour produire ces documents pour vous, vous n'êtes pas libéré de votre obligation de les produire. Ainsi, si elle ne les produit pas, vous devrez le faire. De plus, la copie 1 des relevés sur support papier doit accompagner le sommaire 1, sauf si les relevés 1 ou le sommaire 1 ont été transmis par Internet. Pour plus de renseignements, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G), le *Guide du relevé 2* (RL-2.G) et le *Guide du relevé 25* (RL-25.G).

IMPORTANT

Toute somme que vous déduisez, retenez ou percevez comme employeur ou comme payeur, 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, cette société et ses administrateurs ne sont pas responsables du paiement de ces retenues, sauf si elles devaient être effectuées sur une rémunération versée à une personne qui ne réside pas au Canada. Cependant, la société et ses administrateurs en fonction au moment de l'omission sont solidairement responsables du paiement des pénalités et des intérêts qui se rapportent aux retenues d'impôt que la société 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.

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;
- une personne a cessé définitivement depuis au moins deux ans de remplir la fonction d'administrateur 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 ou comme payeur, ses membres 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 la retenue à la source de l'impôt et des cotisations de l'employé au RRQ et au RQAP.

3.3 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 les services en ligne offerts dans notre site Internet;
- soit communiquer avec nous par téléphone en composant le 1 800 567-4692;
- soit remplir le formulaire *Demande d'inscription* (LM-1).

Pour plus de renseignements, consultez notre site Internet. Vous y trouverez aussi des informations intéressantes concernant le démarrage d'entreprise.

NOTE

Pour vous inscrire seulement au fichier des retenues à la source, vous pouvez utiliser nos services en ligne accessibles dans Mon dossier pour les entreprises.

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, vous pouvez utiliser votre NEQ ou vos numéros d'identification lorsque vous communiquez avec nous. Votre NEQ figure sur tous les documents (formulaires, lettres, etc.) que nous vous adressons.

La plupart des entreprises individuelles (entreprises exploitées par une personne physique qui en est l'unique propriétaire), les sociétés et les sociétés de personnes (y compris 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. Notez que les sociétés en participation peuvent également être immatriculées au registre des entreprises.



Pour immatriculer votre entreprise et obtenir votre NEQ, consultez le site Internet du Registraire des entreprises ou téléphonez au 418 644-0075 si vous êtes de la région de Québec, au 1 800 644-0075 (sans frais) si vous êtes d'ailleurs au Québec ou au 1 418 644-0075 (des frais s'appliquent) si vous êtes de l'extérieur du Québec.

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.

3.4 Numéro d'assurance sociale

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 ou sa lettre de confirmation du numéro d'assurance sociale (NAS) dans les 30 jours qui suivent la date de son entrée en fonction. Si un employé n'a pas 18 ans, vous devez lui demander sa carte d'assurance sociale ou sa lettre de confirmation du NAS au cours du mois suivant son 18^e anniversaire.

Chaque employé qui cotise 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 Retraite Québec (registre anciennement 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 de l'employé ou sa lettre de confirmation du NAS. Pour obtenir un NAS ou pour modifier les renseignements indiqués à son dossier (par exemple, pour un changement de nom), l'employé doit s'adresser à Service Canada.

Vous devez inscrire, dans vos registres ainsi que dans toute correspondance avec nous, et particulièrement sur le relevé 1 (RL-1), le nom, le prénom et le NAS de votre employé exactement comme ils figurent sur sa carte d'assurance sociale ou sa lettre de confirmation du NAS. Vous devez fournir à un nouvel employé qui n'a pas de NAS les renseignements nécessaires pour qu'il puisse s'en procurer un. Vous trouverez ces renseignements auprès de Service Canada.

Si un employé n'a pas de NAS ou s'il refuse de vous le donner, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RRQ sur le salaire admissible que vous lui versez.

3.5 Embauche d'un employé

Lors de l'embauche d'un employé, vous devez

- obtenir son NAS;
- lui demander de remplir et de vous remettre le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3).

Par ailleurs, il se peut que vous ayez aussi à vous inscrire ou à payer des cotisations à la CNESST. Pour vous inscrire comme nouvel employeur à la CNESST, consultez le site Internet de cet organisme. Vous devez aussi communiquer avec l'Agence du revenu du Canada pour ouvrir un compte de programme de retenues sur la paie.

IMPORTANT

Vos obligations peuvent varier selon le statut d'un travailleur. Pour connaître les critères qui déterminent le statut d'un travailleur, consultez le document *Travailleur autonome ou salarié?* (IN-301) ou la version en vigueur du bulletin d'interprétation RRQ.1-1.



3.6 Employé ou travailleur autonome

Si 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 ferons connaître notre décision avec diligence et de la façon jugée convenable, à la lumière des renseignements fournis par vous et par le travailleur.

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).

Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le document *Travailleur autonome ou salarié?* (IN-301).

IMPORTANT

Le statut d'un travailleur, employé ou travailleur autonome, est le même pour le RRQ que pour le RQAP.

3.7 Succession d'employeurs, fusion de sociétés et transfert d'employés

Vous succédez à un autre employeur

Si, au cours de l'année, vous succédez à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une personne morale, 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 à titre de cotisation au RRQ sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année, **jusqu'à concurrence de la cotisation de l'employeur au RRQ que ce dernier a payée sur ces salaires**. De plus, vous devez tenir compte des sommes déjà retenues par l'employeur précédent à titre de cotisation au RQAP sur les salaires admissibles versés aux employés depuis le début de l'année.

Si vous et l'employeur précédent n'avez pas retenu correctement les cotisations au RRQ et au RQAP d'un employé, vous devez tous les deux verser les cotisations de cet employé qui n'ont pas été retenues. Chacun de vous devra également verser ses cotisations d'employeur au RRQ et au RQAP. Notez que votre cotisation d'employeur au RQAP 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.

Sociétés fusionnées

La fusion de deux ou plusieurs sociétés n'entraîne aucun changement quant à leurs obligations en ce qui concerne le RRQ et le RQAP.

La nouvelle société peut conserver la dénomination sociale de l'une ou l'autre des sociétés fusionnées et conserver l'un ou l'autre des numéros d'identification. Elle peut aussi adopter une nouvelle dénomination sociale. Une copie de son nouvel acte constitutif doit accompagner sa demande pour que les fonds du ou des comptes à fermer soient transférés dans son compte actif.



Généralement, une société issue de la fusion de deux ou plusieurs sociétés ne constitue pas un nouvel employeur pour les cotisations au RRQ et au RQAP si la fusion a été faite selon

- la Loi sur les sociétés par actions (loi du Québec);
- la Loi canadienne sur les sociétés par actions (loi du Canada);
- la Loi sur les coopératives;
- l'article 323 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- la Loi sur les sociétés de fiducie et les sociétés d'épargne;
- une loi d'une autre province canadienne, s'il est prévu que la nouvelle société continue l'existence juridique de la société ou de l'une des sociétés remplacées.

Dans ces cas, la société issue de la fusion doit tenir compte des cotisations des employés déjà retenues et des cotisations de l'employeur au RRQ et au RQAP déjà payées par chacune des sociétés fusionnées depuis le début de l'année jusqu'au moment de la fusion.

Le salaire versé à un employé par la nouvelle société issue de la fusion n'est pas assujéti aux retenues si, avant la fusion, l'employé avait déjà versé les cotisations maximales au RRQ et au RQAP pour l'année.

La nouvelle société doit produire une seule série de relevés 1 pour l'ensemble des cotisations versées au RRQ et au RQAP, tant par elle-même que par les sociétés fusionnées. Ces relevés doivent nous être expédiés au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant celle de la fusion.

Employé transféré d'un employeur à un autre (pour le RRQ seulement)

Les renseignements fournis ci-dessous s'appliquent aux employeurs suivants :

- une municipalité;
- une communauté métropolitaine;
- une commission scolaire;
- un cégep;
- un établissement public ou privé conventionné au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris.

Si un tel employeur a un employé qui change d'employeur par suite d'une constitution en personne morale, d'une fusion, d'une annexion, d'une division ou d'un regroupement, le nouvel employeur est réputé le même que l'employeur précédent. Ainsi, ce nouvel employeur doit tenir compte des sommes qui ont déjà été retenues pour le RRQ sur le salaire versé à cet employé par l'employeur précédent.

3.8 Versements périodiques de la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail

Vous devez payer la prime d'assurance relative à la santé et à la sécurité du travail par versements périodiques à Revenu Québec, en même temps que vos retenues à la source et vos cotisations d'employeur. À cet effet, vous devez utiliser les bordereaux de paiement que nous vous transmettons, sur lesquels figure une case destinée au versement pour la CNESST. Les sommes que vous versez à Revenu Québec pour la CNESST lui sont remises. Nous lui transmettons également les renseignements que vous déclarez à la case « CNESST » de vos bordereaux de paiement. Pour plus de renseignements sur les modalités de paiement, voyez la partie 13.



Vous devez calculer le montant de vos versements selon la méthode déterminée par la CNESST. Pour ce faire, vous devez utiliser le taux de versement indiqué sur le document *Décision de classification* de l'année visée, ou sur la lettre de la CNESST vous informant de votre nouveau taux de versement périodique si votre taux de versement a changé en cours d'année. Notez que vous devez être inscrit à la CNESST pour que celle-ci puisse vous transmettre ces documents. Vous trouverez dans son site Internet un guide détaillé sur le calcul du versement périodique. Pour obtenir plus de renseignements sur les versements périodiques ou sur l'inscription à la CNESST, communiquez avec la CNESST au numéro sans frais 1 844 838-0808 ou consultez la section « Employeurs » de son site Internet.

3.9 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 inscrits les montants des 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 conservez 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 conservées les données originales, et toutes les modifications, corrections, suppressions, annulations ou altérations effectuées sur ces données originales.

Vous êtes présumé avoir utilisé une telle fonction 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);
- le sommaire 1, *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).

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.



3.10 Pénalités

Des pénalités 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 l'administration fiscale, de la Loi sur les normes du travail et de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'aux règlements adoptés en vertu de ces lois.

Elles s'appliquent lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations concernant la tenue de ses registres, la production de ses déclarations de retenues à la source et de cotisations d'employeur, etc.

Par exemple, la Loi sur l'administration fiscale prévoit des pénalités si, notamment,

- vous produisez un formulaire de paiement, le relevé 1 ou le sommaire 1 en retard;
- vous produisez plus de 50 relevés 1 et que vous omettez de nous les transmettre par Internet;
- vous versez en retard une somme que vous deviez payer avant la production du sommaire 1.

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 ou retenue 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.

Si vous produisez les formulaires de paiement, les relevés et le sommaire 1 et que vous omettez de fournir un renseignement requis, vous encourez une pénalité de 100 \$. Toutefois, s'il s'agit d'un renseignement sur l'identité et que vous avez fait des efforts raisonnables pour l'obtenir, la pénalité ne s'appliquera pas.

Des amendes sont également prévues et peuvent s'ajouter à ces pénalités.



4 DEVEZ-VOUS FAIRE DES RETENUES À LA SOURCE ET PAYER LES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR?

4.1 Conditions à remplir

Si vous êtes un **employeur**, vous devez faire des retenues à la source (impôt et cotisations au RRQ et au RQAP) et payer les cotisations de l'employeur (cotisations au RRQ, au RQAP, au FSS et au FDRCMO, et cotisation relative aux normes du travail) sur une somme que vous versez à un **employé** si la somme est assujettie à ces retenues et à ces cotisations et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- la somme est versée à l'un de vos employés qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec;
- 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 (situés au Québec ou ailleurs), mais qui est payé de l'un de vos établissements situés au Québec.

Si vous êtes un **payeur**, vous devez faire une retenue d'impôt sur une somme que vous versez à un **bénéficiaire** si la somme est assujettie à cette retenue et que le bénéficiaire réside au Québec au moment du versement.

Pour savoir si la somme que vous versez est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail ou à la cotisation au FDRCMO, consultez le tableau de l'annexe 1.

Le tableau ci-dessous résume l'ensemble des conditions à remplir pour faire des retenues à la source et payer des cotisations.

	Conditions à remplir	
	A	B
Impôt du Québec (somme versée à un bénéficiaire)	La somme versée est assujettie à la retenue d'impôt.	La somme est versée à un bénéficiaire qui réside au Québec au moment du versement.
Impôt du Québec (somme versée à un employé)	La somme versée est assujettie à la retenue d'impôt.	La somme est versée à l'un de vos employés qui se présente au travail à l'un de vos établissements 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 (situés au Québec ou ailleurs), mais qui est payé de l'un de vos établissements situés au Québec.
RRQ (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RRQ.	
RQAP (cotisations de l'employé et de l'employeur)	La somme versée est assujettie aux cotisations au RQAP.	
FSS	La somme versée est assujettie à la cotisation au FSS.	
Normes du travail	La somme versée est assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.	
FDRCMO	La somme versée entre dans le calcul de la masse salariale.	



Particularités liées à un établissement situé à l'extérieur du Québec ou à une personne qui ne réside pas au Québec

En règle générale, vous n'avez pas à faire de retenues à la source ni à payer des cotisations d'employeur sur une somme que vous versez à un employé qui se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec.

Toutefois, dans certains cas, vous devez faire des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur une somme que vous versez

- à un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec (voyez la partie 12.4.1);
- à un employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec (voyez la partie 12.4.2);
- à un employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada (voyez la partie 12.4.3);
- à un employé non résident qui est recruté à l'extérieur du Canada (voyez la partie 12.4.4);
- à un employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec, pour des services que cet employé vous rend au Québec (voyez la partie 12.10);
- à une personne qui ne réside pas au Québec (voyez la partie 12.12).

NOTE

Le terme *établissement* a le sens que lui donne la Loi sur les impôts. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez la version en vigueur du bulletin d'interprétation IMP. 12-1.

4.2 Avantages imposables

Un avantage (y compris une allocation) est généralement assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Ainsi, vous devez considérer comme un salaire tout avantage imposable en argent ou en nature (c'est-à-dire autrement qu'en argent) que vous accordez à un employé. 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 rémunération assujétiée aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Toutefois, un avantage imposable **en nature** n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ si aucune somme n'est versée à l'employé pour la période de paie où l'avantage est accordé. Cependant, vous devez tenir compte de la valeur de cet avantage pour calculer la cotisation de l'employeur au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRMO. Par ailleurs, un avantage imposable en nature n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP, sauf un avantage relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent.

La valeur d'un avantage doit être calculée en tenant compte de la TPS et de la TVQ, comme si l'employé avait lui-même acheté le bien ou le service qui constitue l'avantage. Toutefois, n'ajoutez pas la TPS et la TVQ à une allocation imposable ni à tout autre avantage imposable en argent. Pour plus de renseignements, consultez le document *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* (IN-203).

Consultez le document *Avantages imposables* (IN-253) pour obtenir des explications détaillées sur les principaux avantages imposables.



Avantage accordé à un actionnaire

Un avantage accordé à un actionnaire d'une société (ou à une personne qui lui est liée) n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. De même, la valeur de cet avantage n'entre pas dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS ni dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Avantage accordé à un actionnaire qui est aussi un employé d'une société

Si un actionnaire est aussi un employé d'une société et qu'un avantage lui est accordé parce qu'il est un employé, et non parce qu'il est un actionnaire, la valeur de cet avantage est assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, vous devez l'inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Avantage accordé à un actionnaire qui est administrateur

Si un avantage est accordé à un actionnaire en raison du poste qu'il occupe comme administrateur (et non parce qu'il est actionnaire), vous devez traiter cet avantage comme s'il était accordé à un employé (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4).

S'il s'agit d'un **avantage en nature** et que l'administrateur ne reçoit pas de salaire pour la période de paie où l'avantage est accordé, l'avantage n'est généralement pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ et au RQAP. Toutefois, la valeur de cet avantage est assujéti à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, vous devez l'inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Avantage accordé à un associé

Un avantage accordé à un associé (ou à une personne qui lui est liée) n'est pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. De même, la valeur de cet avantage ne doit pas être incluse dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS ni dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Particularités liées à certains avantages

Vous devez tenir compte des particularités qui s'appliquent à certains avantages pour déterminer la rémunération assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Voyez les renseignements ci-après.

Droit d'usage et frais de fonctionnement d'une automobile

Un avantage correspondant à une automobile mise à la disposition d'un employé (ou d'une personne qui lui est liée) est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur au cours de l'année. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

Puisque la valeur de cet avantage doit être répartie sur chaque période de paie au cours de l'année, elle doit être basée sur des estimations. Vous devrez donc la calculer à nouveau à la fin de l'année en tenant compte du nombre réel de kilomètres parcourus au cours de l'année. Vous pouvez déterminer la valeur de cet avantage en remplissant le formulaire *Calcul de l'avantage relatif à une automobile* (TP-41.C), accessible dans notre site Internet.



Cotisations versées à un régime privé d'assurance maladie

Un avantage relatif aux cotisations que vous versez au régime privé d'assurance maladie de l'employé est assujéti aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur au cours de l'année. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.

Puisque la valeur de cet avantage doit être répartie sur chaque période de paie au cours de l'année, la valeur de la protection accordée à un employé doit être basée sur des estimations. Pour déterminer la valeur de cet avantage, vous pouvez utiliser les données du régime de l'année précédente, une prime théorique ou toute autre méthode d'estimation raisonnable. Cependant, à la fin de l'année, vous devrez calculer la valeur de cet avantage en tenant compte des données réelles.

Cotisation versée par l'employeur à un REER (sauf une somme retenue sur le salaire)

Si vous versez une somme à l'émetteur d'un REER dont l'employé ou son conjoint est le rentier, cette somme est considérée comme un avantage imposable pour l'employé. Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur cette somme si vous la transmettez directement à l'émetteur du REER. Cependant, elle est assujéti aux cotisations au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De même, cette somme entre dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

De plus, si la somme est versée à un REER **individuel** de l'employé, elle est assujéti aux cotisations au RQAP. Si elle est versée à un REER **collectif**, elle n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP si l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, ou s'il est permis à l'employé de retirer des fonds du REER dans le cadre du RAP ou du REEP.

Acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs

Un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation est assujéti à la retenue d'impôt. Cependant, cet avantage n'est pas assujéti aux cotisations au RRQ et au RQAP, à la cotisation de l'employeur au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail ni à la cotisation au FDRCMO.

Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises

Un avantage relatif aux cotisations que vous versez pour un employé à un régime d'assurance interentreprises est assujéti à la retenue d'impôt. Toutefois, vous devez cesser de retenir l'impôt sur ces cotisations lorsque le total de ces cotisations atteint le montant raisonnable estimatif de l'avantage imposable qui serait accordé à cet employé s'il bénéficiait d'une protection provenant du régime pour toute l'année.

Cependant, vous devez continuer à retenir les cotisations au RRQ et à verser vos cotisations d'employeur. Notez que les cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises ne sont pas assujéties au RQAP.

Option d'achat de titres

Un avantage qui résulte de l'exercice d'une option d'achat de titres est assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail

- dans l'année de l'aliénation du titre, dans le cas d'une option d'achat d'actions d'une SPCC;
- dans l'année de l'acquisition du titre, dans les autres cas.

Vous devez inclure la valeur de cet avantage dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. Cet avantage constitue un avantage en nature qui n'est pas assujéti aux cotisations au RQAP.



Si l'avantage résulte de l'acquisition d'un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC, ou une unité de fonds commun de placement, cet avantage est assujéti à la retenue d'impôt dans l'année de l'acquisition du titre comme s'il s'agissait d'une rémunération versée à titre de gratification (voyez la partie 11.4). Cependant, aux fins de la retenue d'impôt uniquement, la valeur de l'avantage assujéti à la retenue d'impôt peut être réduite du montant de la déduction pour option d'achat de titres que l'employé peut demander dans sa déclaration de revenus. Voyez à ce sujet le document *Avantages imposables* (IN-253).

NOTES

- Si aucune somme n'est versée à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé, vous n'avez aucune retenue d'impôt à effectuer sur la valeur de cet avantage.
- Si une somme est versée à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé et que cette somme est insuffisante pour couvrir la totalité de la retenue d'impôt, vous devez retenir de l'impôt sur la valeur de cet avantage, jusqu'à concurrence de la somme versée, et ce, même si la totalité de la somme versée doit être retenue. Dans ces circonstances, l'employé ne peut pas demander de réduction de sa retenue d'impôt à l'aide du formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016). Par conséquent, vous ne pouvez pas réduire la retenue d'impôt de l'employé.



5 RETENUE D'IMPÔT DU QUÉBEC

De manière générale, vous devez faire une retenue d'impôt sur les rémunérations que vous versez en tant qu'employeur ou en tant que payeur.

La méthode à utiliser pour calculer la retenue d'impôt varie selon la nature de la rémunération.

Vous devez nous remettre les retenues d'impôt périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

5.1 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la retenue d'impôt. Vous devez retenir de l'impôt sur les rémunérations assujetties à cette retenue si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

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

Vous devez utiliser la table TP-1015.TI (ou calculer vous-même la retenue d'impôt selon l'exemple de calcul présenté à l'annexe 2 si le montant de la rémunération ou le nombre de périodes de paie n'est pas prévu dans cette table) ou les formules pour calculer la retenue d'impôt sur les rémunérations suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf s'il s'agit de l'un des salaires dont il est question aux parties 5.1.2, 5.1.3 et 5.2;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance salaire auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- une prestation de retraite provenant d'un RPA ou d'un autre régime de retraite versée périodiquement à une personne qui réside au Québec;
- la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal, si ce paiement est effectué périodiquement (voyez la partie 11.10);
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une prestation d'assurance emploi mentionnée dans le tableau de l'annexe 1;
- une prestation d'assurance parentale;
- une aide financière mentionnée dans le tableau de l'annexe 1;
- une prestation d'un régime de prestations supplémentaires de chômage;
- une allocation de complément de ressources versée aux travailleurs âgés selon la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (loi du Canada);
- une prestation versée selon la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (loi du Canada);
- une prestation versée dans le cadre d'un programme établi selon une entente conclue conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère des Pêches et des Océans (loi du Canada);
- une rente d'un RPDB (y compris un RPDB dont l'agrément a été retiré), après soustraction de tout montant déterminé conformément aux articles 883, 884 et 886 de la Loi sur les impôts;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés, sauf s'il s'agit d'un remboursement de cotisations (voyez la partie 11.14);



- un paiement périodique provenant d'un RVER ou d'un RPAC (voyez la partie 11.10);
- une prestation versée dans le cadre d'un programme de soutien du revenu pour les parents d'une victime d'un acte criminel.

5.1.2 Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon un taux fixe

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

- une gratification ou un paiement rétroactif, si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 15 269 \$ ou moins (voyez la partie 11.4);
- un paiement unique mentionné à la partie 11.11 (par exemple, une allocation de retraite);
- un paiement unique provenant d'un REER, d'un RVER ou d'un RPAC, ou la partie d'un paiement unique provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal, sauf quelques exceptions (voyez la partie 11.10);
- un supplément de revenu versé dans le cadre d'un projet gouvernemental d'incitation au travail, excepté la mesure Supplément de retour au travail appliquée par Emploi-Québec (voyez la partie 11.16);
- un paiement effectué, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada, pour des services qu'elle vous a rendus au Québec (voyez la partie 12.12.3);
- une somme versée pour les produits de la pêche à un pêcheur qui est travailleur autonome, si ce pêcheur a rempli le formulaire *Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source* (TP-1015.N) [voyez la partie 5.4.5];
- la partie des paiements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI qui dépasse 18 660 \$ pour l'année (voyez la partie 11.17).

Jetons de présence

Si vous versez des jetons de présence à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire, vous devez calculer la retenue d'impôt selon la méthode de calcul présentée à la partie 11.9.

Rente d'étalement pour artiste

Si vous versez une REPA, vous devez retenir un impôt spécial (voyez la partie 11.15).

5.1.3 Rémunérations sur lesquelles la retenue d'impôt doit être effectuée selon la méthode qui s'applique aux gratifications

Vous devez calculer la retenue d'impôt selon la méthode qui s'applique aux gratifications si vous versez l'une des rémunérations suivantes :

- 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 (voyez la partie 11.1);
- une gratification ou un paiement rétroactif, si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent plus de 15 269 \$ (voyez la partie 11.4);
- un paiement d'heures supplémentaires effectué dans une période de paie qui n'est pas celle où ces heures ont été travaillées, c'est-à-dire un paiement d'heures supplémentaires accumulées (voyez la partie 11.5);
- une indemnité de vacances (paie de vacances) versée à un employé qui ne prend pas de vacances (voyez la partie 11.8);
- un avantage imposable qui résulte de l'exercice d'une option d'achat d'un titre qui est une action d'une société, autre qu'une SPCC, ou une unité de fonds commun de placement (voyez la partie 4.2).



5.2 Rémunérations non assujetties

En règle générale, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les rémunérations suivantes :

- certains avantages imposables (voyez la partie 4.2);
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, sauf s'il s'agit d'un paiement unique fait en règlement final de tous les droits de l'employé dans ce régime et que ce paiement doit être inclus dans le revenu du bénéficiaire (voyez la partie 11.11);
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés;
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une prestation de retraite (paiement unique ou périodique) versée à une personne qui réside à l'extérieur du Québec;
- une prestation d'un REER versée sous forme de paiements périodiques;
- la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui représente le montant minimal;
- une ristourne;
- une somme non imposable;
- une bourse d'études ou de perfectionnement versée à une personne qui n'est pas un employé (si elle est versée à un employé, elle peut être considérée comme un avantage imposable et, par conséquent, être assujettie à la retenue d'impôt);
- un paiement unique provenant d'un RPA, d'un RPDB, d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR s'il est transféré directement à un autre régime sans être versé au bénéficiaire;
- une somme versée par un employeur à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- un revenu d'emploi versé à un employé qui a demandé une exonération de la retenue d'impôt pour l'année en cochant la case 20 du formulaire TP-1015.3;
- une somme versée à un employé par une personne avec laquelle l'employeur a un lien de dépendance (c'est la personne et non l'employeur qui doit retenir l'impôt sur cette somme, s'il y a lieu).

De plus, certaines rémunérations assujetties à la retenue d'impôt font l'objet de règles particulières. Ainsi, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur une partie ou sur la totalité de ces rémunérations. Voyez à ce sujet les parties 11 et 12, qui traitent des paiements divers et des cas particuliers.

5.3 Réduction de la rémunération assujettie à la retenue d'impôt

Certains montants peuvent réduire la rémunération brute sur laquelle la retenue d'impôt doit être effectuée. Si un employé est rémunéré à la commission, voyez la partie 11.1.

Ainsi, vous devez soustraire de la rémunération brute d'un employé, pour chaque période de paie,

- la cotisation à un RPA;
- la cotisation à un REER, à un RVER ou à un RPAC que vous retenez sur sa rémunération et que vous versez directement à l'émetteur;
- la cotisation à une convention de retraite que vous retenez sur sa rémunération et que vous versez à la convention de retraite;
- 75 % de la somme retenue sur sa rémunération pour l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ ou la somme retenue sur sa rémunération pour l'achat d'actions de Fondation;



- la déduction relative au RIC, soit 125 % de la somme retenue sur sa rémunération pour l'achat d'une part privilégiée admissible au RIC;
- la déduction relative aux voyages pour particulier habitant une région éloignée reconnue;
- la déduction pour option d'achat de titres;
- le montant inscrit à la ligne 19 du formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3);
- le montant des déductions que nous avons autorisées, si le particulier a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016);
- la partie de la rémunération qui donne droit à l'une des déductions suivantes :
 - la déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local »,
 - la déduction pour un revenu d'emploi gagné sur un navire,
 - la déduction pour un employé étranger,
 - la déduction pour travailleur agricole étranger,
 - la déduction pour le personnel des Forces canadiennes ou des forces policières,
 - la déduction pour producteur étranger ou particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère;
- la déduction pour emploi, sauf si vous utilisez la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) pour calculer la retenue d'impôt, car cette table tient compte de cette déduction.

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.

Cotisation à un RPA

Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme que vous avez retenue à ce titre sur sa rémunération et que vous avez versée pour lui à un RPA à cotisations déterminées ou à un RPA à prestations déterminées.

Cotisation à un RPA pour des services rendus avant 1990

Le montant que vous pouvez soustraire de la rémunération brute de l'employé est limité à celui qu'il peut déduire relativement à une cotisation à un RPA qu'il verse dans l'année pour des services rendus avant 1990. Ainsi, dès que vous avez atteint cette limite, 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 à un RPA

Si l'employé ne cotisait à **aucun RPA** pendant la période où les services ont été rendus, ou s'il cotisait à **un autre RPA** pendant cette période et que les cotisations ont été versées selon une entente signée avant le 28 mars 1988, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :

- le total des cotisations que l'employé a versées dans l'année ou dans une année précédente, **moins** le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations dans les années précédentes (les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées doivent être exclues du total des cotisations versées);
- 5 500 \$;
- 5 500 \$ multiplié par le nombre d'années de service précédant 1990 pour lesquelles l'employé a versé les cotisations visées à la première puce, **moins** le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations dans les années précédentes et pour des cotisations facultatives versées avant 1987.



Employé cotisant à un RPA

Si l'employé cotisait à un RPA pendant la période où les services ont été rendus, le montant que l'employé peut déduire correspond au moins élevé des montants suivants :

- le total des cotisations que l'employé a versées dans l'année ou dans une année précédente, **moins** le total des montants qu'il a déduits pour ces cotisations dans les années précédentes (les cotisations facultatives versées à un RPA à cotisations déterminées ou les cotisations versées par un employé ne cotisant pas à un RPA doivent être exclues du total des cotisations versées);
- 5 500 \$ **moins** le total des montants déduits dans l'année pour des cotisations versées par un employé ne cotisant pas à un RPA et pour des cotisations qui concernent des services courants et des services passés s'ils ont été rendus après 1989.

Cotisation à un REER, à un RVER ou à un RPAC

Vous devez soustraire de la rémunération brute d'un employé, pour une période de paie, la cotisation à un REER, à un RVER ou à un RPAC que vous retenez sur sa rémunération et que vous transmettez à l'administrateur du régime.

Taux de cotisation par défaut à un RVER

Le taux de cotisation par défaut à un RVER est fixé à 4 % du salaire brut. Le salaire brut ne comprend pas les sommes suivantes :

- un boni;
- un paiement d'heures supplémentaires;
- un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- une compensation financière non imposable versée à un volontaire participant à des services d'urgence.

Pour obtenir des renseignements sur vos obligations relativement au RVER, consultez le site Internet de la CNESST.

NOTE

Un RPAC est offert par un employeur dont l'entreprise ou l'activité relève de la compétence fédérale et est régi par la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs. Pour plus de renseignements, consultez le site Internet du gouvernement du Canada.

Fonds de solidarité FTQ

Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, 75 % de la somme retenue sur sa rémunération pour l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé vous a autorisé à retenir cette somme;
- les actions sont de catégorie A;
- 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, soit 5 000 \$ × 75 %.

Fondation

Vous devez soustraire de la rémunération brute de l'employé, pour la période de paie, la somme retenue sur sa rémunération pour l'achat d'actions de Fondation si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé vous a autorisé à retenir cette somme;
- les actions sont de catégorie A ou B;
- l'employé est le premier acquéreur de ces actions.

Le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute est de 5 000 \$ par année.



Fonds de solidarité FTQ et Fondation

Si un employé achète à la fois des actions du Fonds de solidarité FTQ et des actions de Fondation pour un montant maximal annuel de 5 000 \$ donnant droit au crédit d'impôt, le montant maximal que vous pouvez soustraire de la rémunération brute, pour une période de paie, doit tenir compte du pourcentage applicable pour chacun de ces fonds.

Exemple

Un employé achète, par retenue sur le salaire, 2 000 \$ d'actions du Fonds de solidarité FTQ et 3 000 \$ d'actions de Fondation pour l'année. Le montant que vous pouvez soustraire de la rémunération brute pour l'année est de 4 500 \$, soit $(75 \% \times 2\,000 \$) + 3\,000 \$$.

Déduction relative au RIC

Le montant que vous devez soustraire de la rémunération brute pour une période de paie (soit 125 % de la somme retenue pour l'achat d'une part privilégiée admissible au RIC) 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 à sa demande, pour la période de paie, dans son REER ou dans celui de son conjoint.

Si ce montant dépasse la limite ci-dessus, communiquez avec nous pour savoir si vous pouvez le soustraire en totalité.

Exemple

Pour une période de paie, le salaire brut d'un employé est de 3 500 \$, le montant de sa cotisation à un RPA est de 300 \$ et la valeur de ses parts privilégiées transférées dans un REER est de 200 \$. Le montant maximal que vous pouvez soustraire de sa rémunération brute pour la période de paie ne doit pas dépasser 900 \$, soit $30 \% \times (3\,500 \$ - 300 \$ - 200 \$)$.

Vous pouvez donc soustraire de la rémunération brute pour la période de paie la totalité du montant correspondant à 125 % de la somme retenue sur la rémunération de l'employé pour l'achat d'une part privilégiée admissible au RIC, soit 250 \$ ($125 \% \times 200 \$$).

Déduction relative aux voyages pour particulier habitant 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 particulier habitant 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.

Avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies. Voyez à ce sujet le document *Avantages imposables* (IN-253).

Déduction pour option d'achat de titres

Si la rémunération d'un employé pour une période de paie comprend la valeur d'un avantage imposable lié à une option d'achat de titres (autres que des actions d'une SPCC), 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.

Avant de faire cette soustraction, vérifiez si les conditions permettant à l'employé de demander une déduction sont remplies. Voyez à ce sujet le document *Avantages imposables* (IN-253).



Montant inscrit à la ligne 19 du formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3)

Vous devez diviser le montant inscrit à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 rempli par l'employé par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année pour connaître le montant à soustraire de sa rémunération brute pour chaque période de paie.

Montant des déductions que nous avons autorisées, si le particulier a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016)

Vous devez diviser le montant des **déductions annuelles** que nous avons autorisées, si le particulier a rempli le formulaire TP-1016, par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année pour connaître le montant à soustraire de sa rémunération brute pour chaque période de paie.

Vous ne devez pas tenir compte ici des **crédits d'impôt** que nous avons autorisés, puisque ceux-ci doivent réduire l'impôt à payer.

Déduction pour emploi

Vous n'avez pas à soustraire de la rémunération brute de l'employé le montant de la déduction pour emploi si vous utilisez la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI), car cette table tient compte de ce montant.

Toutefois, si vous versez une rémunération en tant que payeur, le bénéficiaire n'a pas droit à cette déduction. De même, si vous versez une rémunération qui se compose uniquement d'avantages imposables relatifs à un ancien emploi, l'employé n'a pas droit à cette déduction. Pour éviter que la retenue d'impôt soit moins élevée qu'elle ne le devrait, vous devez faire le redressement prévu dans la table TP-1015.TI. Pour plus de renseignements, consultez la table TP-1015.TI, accessible dans notre site Internet.

5.4 Calcul de la retenue d'impôt

Pour calculer la retenue d'impôt, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur, la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) ou les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F), si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.1;
- un **taux fixe**, si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.2;
- la méthode qui s'applique aux gratifications, si vous versez l'une des rémunérations mentionnées à la partie 5.1.3.

De plus, vous devez tenir compte des demandes effectuées par le particulier à l'aide des formulaires suivants :

- Déclaration pour la retenue d'impôt (TP-1015.3);
- Demande de réduction de la retenue d'impôt (TP-1016);
- Demande de retenue supplémentaire d'impôt (TP-1017);
- Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt (TP-1015.R.13.1);
- Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source (TP-1015.N).



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

Le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) permet au particulier de déclarer les déductions et les crédits d'impôt personnels auxquels il a droit pour que vous, son employeur ou son payeur, déterminiez la retenue d'impôt à effectuer sur sa rémunération.

Le particulier doit remplir et vous remettre ce formulaire

- à la date de son entrée en fonction, si vous êtes un employeur;
- avant le premier versement de la rémunération, si vous êtes un payeur;
- dans les 15 jours qui suivent un événement entraînant une réduction des montants demandés dans le dernier formulaire TP-1015.3 qu'il vous a remis, si cette réduction modifie son code de retenues.

Le particulier peut en tout temps remplir et vous remettre le formulaire TP-1015.3 ou un nouvel exemplaire de ce formulaire

- pour demander une réduction de sa retenue d'impôt pour des déductions ou des crédits d'impôt auxquels il a droit;
- pour demander d'augmenter le montant de l'impôt retenu à la source;
- pour demander une exonération de la retenue d'impôt du Québec sur ses revenus d'emploi.

Si vous utilisez la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) pour calculer la retenue d'impôt, vous devez retenir l'impôt en fonction du code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 que le particulier vous a remis. Si le particulier ne vous a pas remis ce formulaire, vous devez retenir l'impôt sur sa rémunération uniquement en fonction du code de retenues correspondant au montant personnel de base pour l'année, soit le code de retenues A. Le particulier n'a pas à remplir le formulaire TP-1015.3 pour bénéficier de l'indexation annuelle du régime d'imposition des particuliers, car cette indexation ne modifie pas son code de retenues.

Si vous utilisez les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer la retenue d'impôt, vous devez retenir l'impôt selon les montants que le particulier a déclarés dans le formulaire TP-1015.3. Si le particulier ne vous a pas remis ce formulaire, vous devez retenir l'impôt sur sa rémunération uniquement en fonction du montant personnel de base pour l'année.

Si la retenue d'impôt doit être effectuée selon un **taux fixe**, vous devez faire la retenue d'impôt **directement** sur cette rémunération sans tenir compte du formulaire TP-1015.3 (ou du montant personnel de base, dans le cas où le particulier ne vous a pas remis ce formulaire).

Particulier qui a plus d'un employeur ou d'un payeur à la fois (code de retenues 0)

Un particulier qui a déjà demandé à un autre employeur ou à un autre payeur de tenir compte du montant personnel de base peut inscrire « 0 » à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 pour que ce montant ne soit pas pris en considération une seconde fois. Dans ce cas, vous devez faire la retenue d'impôt en fonction du code de retenues 0.

Exonération de la retenue d'impôt sur un revenu d'emploi

Vous ne devez pas retenir d'impôt du Québec sur le revenu d'emploi d'un employé si celui-ci en a fait la demande en cochant la case 20 du formulaire TP-1015.3, parce qu'il estime que le total de ses revenus de toute source pour cette année ne dépassera pas le total des montants inscrits aux lignes 10 et 19 de ce formulaire. Cette exonération vaut uniquement pour l'année de la demande.

IMPORTANT

Une telle exonération s'applique uniquement aux revenus d'emploi. Vous ne devez pas en tenir compte si vous versez une rémunération en tant que payeur.



Particulier qui n'est pas résident du Canada ou qui devient résident du Canada durant l'année

Les déductions et les crédits d'impôt personnels qui figurent sur le formulaire TP-1015.3 peuvent être limités lorsqu'un particulier n'est pas résident du Canada dans l'année ou s'il devient résident du Canada durant l'année.

Particulier qui séjourne au Québec moins de 183 jours

Si un particulier séjourne au Québec moins de 183 jours dans l'année et qu'il prévoit que 90 % ou plus de son revenu pour l'année, quelle que soit sa provenance, sera inclus dans son revenu imposable gagné au Canada, il peut inscrire dans le formulaire TP-1015.3 (pour l'année visée) la totalité des montants auxquels il a droit parmi ceux qui figurent aux lignes 1 à 9 de ce formulaire, sauf

- s'il est un travailleur agricole étranger (voyez la partie 12.13);
- s'il a gagné un revenu dans une autre province ou dans un territoire du Canada (dans ce cas, communiquez avec nous).

Toutefois, le particulier ne peut inscrire aucun montant dans ce formulaire concernant la déduction pour une pension alimentaire.

De plus, le particulier ne peut inscrire aucun montant dans ce formulaire s'il prévoit que moins de 90 % de son revenu pour l'année, quelle qu'en soit la provenance, sera inclus dans son revenu imposable gagné au Canada.

Particulier qui séjourne au Québec plus de 182 jours

Un particulier qui séjourne au Québec plus de 182 jours dans l'année est considéré comme ayant résidé au Québec toute l'année. Il peut donc inscrire dans le formulaire TP-1015.3 (pour l'année visée) la totalité des montants servant au calcul des crédits d'impôt et des déductions auxquels il a droit.

Particulier qui devient résident du Canada

Si un particulier devient résident du Canada au cours de l'année, communiquez avec nous pour connaître les règles relatives aux montants qu'il doit inscrire dans le formulaire TP-1015.3.

IMPORTANT

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

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

Nous pouvons vous autoriser à **réduire la rémunération assujettie à la retenue d'impôt** d'un particulier selon les déductions que ce particulier peut demander dans le calcul de son revenu net ou de son revenu imposable.

Nous pouvons également vous autoriser à **réduire la retenue d'impôt** sur la rémunération d'un particulier selon les crédits d'impôt qu'il peut demander dans le calcul de son impôt à payer.

Ainsi, vous devez soit réduire la rémunération assujettie à la retenue d'impôt, soit réduire l'impôt à retenir. Vous ne devez pas augmenter les montants inscrits dans le formulaire TP-1015.3. Le montant de la réduction autorisée doit être divisé par le nombre de paies qui restent dans l'année. Voyez les exemples 1 et 2 ci-après.



Le particulier doit remplir et nous transmettre le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016) pour nous demander de vous autoriser à réduire sa retenue d'impôt (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.

L'autorisation vaut uniquement pour l'année de la demande.

NOTE

Nous pouvons vous accorder une autorisation générale de réduction de la retenue d'impôt si, par exemple, vous versez à vos employés un paiement forfaitaire d'équité salariale et que ceux-ci s'engagent à verser la somme reçue, en tout ou en partie, dans un REER. Communiquez avec nous pour connaître la procédure à suivre.

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire de 1 000 \$ par semaine et verse une cotisation de 60 \$ par semaine à un RPA. Vous êtes autorisé à réduire de 3 000 \$ la rémunération assujettie à la retenue d'impôt de cet employé pour la déduction des cotisations à un REER. Il reste 30 périodes de paie dans l'année.

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

Exemple 2

Un employé a une retenue d'impôt du Québec de 165 \$ par période de paie. Vous êtes autorisé à réduire de 1 150 \$ la rémunération assujettie à la retenue d'impôt de cet employé pour un crédit d'impôt pour dons. Il reste 40 périodes de paie dans l'année.

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

5.4.3 Retenue supplémentaire d'impôt (formulaires TP-1017 et TP-1015.3)

Un particulier peut demander de faire augmenter le montant de l'impôt retenu à la source sur ses revenus assujettis à la retenue d'impôt. Le montant de la retenue supplémentaire d'impôt s'appliquera alors à chaque période de paie.

Pour faire cette demande, 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).

Cette demande demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il produise à nouveau le formulaire TP-1015.3 ou TP-1017, selon le cas.



5.4.4 Déclaration des commissions et dépenses pour la retenue d'impôt (formulaire TP-1015.R.13.1)

Un employé rémunéré à la commission, en totalité ou en partie, peut vous demander d'inclure un pourcentage de ses commissions dans son revenu pour tenir compte de ses 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 au plus tard

- le 31 janvier de l'année;
- 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 sa rémunération assujettie à la retenue d'impôt.

Il peut annuler ce choix en tout temps en vous remettant un avis écrit. L'annulation entrera en vigueur à la date inscrite dans cet avis.

5.4.5 Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source (TP-1015.N)

Un pêcheur qui est travailleur autonome peut vous demander de faire une retenue d'impôt à la source sur ses revenus provenant de la pêche. Pour ce faire, il doit remplir et vous remettre le formulaire *Choix du pêcheur de demander une retenue d'impôt à la source* (TP-1015.N). Vous devrez alors retenir 15 % d'impôt sur chaque somme que vous lui versez pour les produits de la pêche.

Cette demande demeure en vigueur jusqu'à ce que le pêcheur produise à nouveau le formulaire TP-1015.N.

IMPORTANT

Vous devez conserver les formulaires TP-1015.3, TP-1017, TP-1015.R.13.1 et TP-1015.N qui vous sont remis pour pouvoir nous les fournir sur demande.

5.5 Retenue d'impôt selon la table TP-1015.TI

Pour déterminer la retenue d'impôt à effectuer sur la rémunération versée à un employé ou à un bénéficiaire selon la table TP-1015.TI, vous devez tenir compte

- de sa rémunération assujettie à la retenue d'impôt **moins** les montants qui peuvent réduire cette rémunération;
- du code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de son formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3);
- du nombre de périodes de paie dans l'année.

Si le montant de la rémunération ou le nombre de périodes de paie ne figurent pas dans la table TP-1015.TI, vous devez calculer vous-même la retenue d'impôt selon l'exemple de calcul présenté à l'annexe 2.



5.5.1 Comment utiliser la table TP-1015.TI

Pour déterminer le montant de l'impôt à retenir sur la rémunération assujettie à la retenue d'impôt, vous devez procéder de la façon suivante :

- consultez la partie de la table TP-1015.TI qui correspond au nombre de périodes de paie dans l'année;
- cherchez dans la colonne « Rémunération » la tranche qui correspond à la rémunération assujettie à la retenue d'impôt pour la période de paie;
- suivez cette ligne vers la droite jusqu'à la colonne qui se rapporte au code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 rempli par le particulier, afin de trouver le montant de l'impôt à retenir (si aucun montant n'est inscrit dans cette colonne, vous n'avez aucune retenue à effectuer);
- faites les redressements prévus aux colonnes Y et Z de la table TP-1015.TI, s'il y a lieu;
- ajoutez au montant de l'impôt à retenir le montant de la retenue supplémentaire que le particulier a inscrit dans l'un des formulaires TP-1015.3 et TP-1017, s'il y a lieu;
- soustrayez du montant de l'impôt à retenir le résultat du calcul suivant : le total des **crédits d'impôt** que nous avons autorisés après que le particulier a rempli le formulaire TP-1016 **divisé** par le nombre de périodes de paie qui restent dans l'année (notez que les **déductions** que nous avons autorisées après que le particulier a rempli le formulaire TP-1016 sont prises en compte dans la rémunération assujettie à la retenue d'impôt).

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire de 700 \$ par semaine (52 périodes de paie par année) et des avantages imposables d'une valeur de 100 \$ par semaine pour la nourriture et le logement qui lui sont fournis gratuitement. De plus, le total de la cotisation qu'il verse à un RPA et des déductions auxquelles il a droit et qui sont inscrites dans son formulaire TP-1015.3 est de 80 \$ par période de paie. Le code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de ce formulaire est C.

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)		700 \$
Valeur de la nourriture et du logement fournis gratuitement (TPS et TVQ comprises)	+	100 \$
	=	800 \$
Cotisation à un RPA et déductions inscrites à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3 (calculées pour la période)	–	80 \$
Rémunération assujettie à la retenue d'impôt	=	720 \$
Retenue d'impôt par période de paie		50,01 \$

Exemple 2

Un retraité reçoit une prestation de retraite mensuelle de 4 000 \$ (12 périodes de paie). Le code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de son formulaire TP-1015.3 est E.

Prestation de retraite mensuelle (12 périodes de paie)		4 000 \$
Rémunération assujettie à la retenue d'impôt		4 000 \$
Retenue d'impôt par période de paie		292,21 \$



5.5.2 Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans la table TP-1015.TI

Si le montant de la rémunération assujettie à la retenue d'impôt ou le nombre de périodes de paie ne figurent pas dans la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI), vous devez déterminer vous-même le montant de l'impôt à retenir selon l'exemple de calcul présenté à l'annexe 2.

5.6 Retenue d'impôt selon les formules

Vous pouvez utiliser les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer la retenue d'impôt.

Si vous utilisez les formules pour le calcul de la retenue d'impôt sur la base de 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.



6 COTISATIONS AU RRQ

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un régime auquel vous et l'employé devez cotiser si ce dernier a 18 ans ou plus. Cette règle vaut même si l'employé est dans l'une des situations suivantes :

- il bénéficie d'une rente de retraite provenant du RRQ ou du RPC;
- il a 70 ans ou plus.

Ce régime offre une protection de base qui garantit une rente à l'employé s'il prend sa retraite ou devient invalide, et à ses proches s'il décède.

Les cotisations au RRQ sont payées en parts égales par vous et par l'employé. Vous devez retenir la cotisation de l'employé sur le salaire admissible que vous lui versez et 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 Retraite Québec, qui inscrira la cotisation et le salaire admissible au RRQ de l'employé dans le registre des cotisants.

Vous devez nous remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RRQ périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

NOTE

L'expression *salaire admissible au RRQ* désigne le salaire décrit au quatrième 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 décrit à l'article 45, pour la cotisation facultative.

Bonification du RRQ

Le projet de loi 149, sanctionné le 22 février 2018, prévoit la mise en place, à compter de janvier 2019, d'une bonification du RRQ semblable à celle du RPC. Plus précisément, le régime de base actuel sera bonifié par l'ajout d'un régime supplémentaire en deux étapes, la première en 2019 et la deuxième en 2024. Ainsi, le RRQ sera constitué de deux régimes : le **régime de base** et le **régime supplémentaire**.

De 2019 à 2023, vous devrez retenir, en plus de la cotisation de base au RRQ, une **première cotisation supplémentaire** sur la partie du salaire admissible de l'employé qui ne dépasse pas le maximum des gains admissibles au RRQ pour l'année. Le taux de la première cotisation supplémentaire augmentera graduellement pour atteindre 2 % en 2023, soit 1 % pour l'employé et 1 % pour l'employeur.

À compter de 2024, vous devrez retenir, en plus de la cotisation de base et de la première cotisation supplémentaire, une **deuxième cotisation supplémentaire** sur la partie du salaire admissible de l'employé qui dépasse le maximum des gains admissibles au RRQ, jusqu'à concurrence du maximum supplémentaire des gains admissibles pour l'année. Le taux de la deuxième cotisation supplémentaire sera de 8 % par année, soit 4 % pour l'employé et 4 % pour l'employeur. Le **maximum supplémentaire des gains admissibles** sera égal à 107 % du maximum des gains admissibles pour 2024 et à 114 % du maximum des gains admissibles pour 2025 et les années suivantes.

Numéro d'assurance sociale

Chaque employé qui cotise 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 Retraite Québec (anciennement 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. Pour plus de renseignements au sujet du NAS, voyez la partie 3.4.

Si un employé n'a pas de NAS ou s'il refuse de vous le donner, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RRQ sur le salaire admissible que vous lui versez.



6.1 Maximum du salaire admissible et taux de cotisation

Vous trouverez ci-dessous les données relatives au RRQ pour 2019.

	2019
Maximum des gains admissibles (salaires admissibles) ¹	57 400 \$
Exemption générale	3 500 \$
Maximum des gains cotisables	53 900 \$
Taux de cotisation (5,40 % pour la cotisation de base et 0,15 % pour la première cotisation supplémentaire)	5,55 %
Cotisation maximale de l'employé	2 991,45 \$
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) ²	2 991,45 \$
1. Dans ce guide, le terme <i>gains admissibles</i> est remplacé par le terme <i>salaire admissible</i>. 2. Votre cotisation au RRQ pour un employé est égale à celle que vous devez retenir sur son salaire admissible.	

6.2 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 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 au RRQ sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), **sauf** s'il s'agit de l'une des rémunérations dont il est question à la partie 6.3;
- le salaire réputé versé à un employé en retraite progressive (voyez la partie 6.6.6);
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14).

Ces rémunérations sont assujetties aux cotisations 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 la cotisation de l'employé au RRQ et payer votre cotisation d'employeur sur les rémunérations assujetties aux cotisations au RRQ si l'une de ces conditions est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

NOTE

Si vous avez détaché temporairement un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale, voyez la partie 6.6.8.

6.3 Rémunérations non assujetties

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 Retraite 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 maximale pour l'année;
- le salaire versé à un employé qui vient travailler temporairement au Québec et qui est couvert par une entente en matière de sécurité sociale (voyez la partie 6.6.8);
- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour incidence sur la carrière (anciennement appelées *allocations pour déficience permanente*) versées selon la Loi sur le bien-être des vétérans (loi du Canada);
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.1);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une ristourne;
- une prestation d'assurance salaire versée par un assureur et qui provient d'un régime d'assurance auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés;
- une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si elle peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire après le 12 mai 1994;
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec.

De façon particulière, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les avantages suivants :

- un avantage imposable en nature, si aucune somme n'est versée à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé;
- un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice de l'employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- un avantage imposable (y compris une allocation) relatif à la résidence ou à tout autre logement fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à un ministre régulier d'une religion, s'il peut déduire la valeur de cet avantage dans sa déclaration de revenus.



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, selon le cas,
 - vous payez à l'employé, au cours de l'année, une rémunération en argent inférieure à 250 \$,
 - 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 les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employé 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 les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employé est à votre emploi **moins de 35 heures** dans l'année pour travailler à ce référendum ou à cette élection;
- 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 à un poste d'enseignement attribué à une personne d'un pays autre que le Canada, par suite d'un échange;
- 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 comme membre des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada;
- le travail au Québec au service d'un employeur qui, selon une entente en matière de sécurité sociale, est dispensé de cotiser au RRQ (voyez la partie 6.6.8);
- le travail au Québec au service d'un autre gouvernement ou d'un organisme international gouvernemental, sauf s'il s'agit d'un travail visé selon les termes d'une entente conclue soit entre Retraite Québec et cet autre gouvernement ou cet organisme, soit entre le gouvernement du Québec et cet organisme;
- 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 12.5);
- le travail au Québec au service d'un employeur qui n'y a pas d'établissement, sauf si cet employeur a conclu un arrangement avec Retraite Québec quant au paiement de cotisations relatives à ce travail, pour ses employés qui résident au Canada et qui reçoivent leur rémunération de l'un de ses établissements situés à l'extérieur du Canada.

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.



6.4 Exemption générale

Une exemption générale annuelle de 3 500 \$ s'applique au salaire admissible au RRQ. Vous devez soustraire l'exemption du salaire admissible que vous versez à vos employés lorsque vous calculez la cotisation au RRQ. L'exemption est déterminée différemment selon que l'emploi est continu ou discontinu.

NOTE

Si vous utilisez les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR), 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.

6.4.1 Emploi continu

Tout **emploi** est considéré comme **continu** s'il n'entre pas dans la définition du terme *emploi discontinu*. Voyez la définition à la partie 6.4.2.

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. Si, par exemple, vous avez 26 périodes de paie dans l'année, vous devez diviser 3 500 \$ par 26 pour obtenir l'exemption par période de paie.

Voyez le tableau ci-dessous pour connaître l'exemption par période de paie qui s'applique au salaire d'un employé qui exerce un emploi continu.

Nombre de périodes de paie	Exemption par période de paie
1	3 500 \$
12	291,66 \$
24	145,83 \$
26	134,61 \$
27	129,62 \$
52	67,30 \$
53	66,03 \$

Employé qui ne travaille pas toute l'année

Si un employé ne travaille pas pour vous toute l'année, l'exemption qui s'applique au salaire de cet employé peut ne pas atteindre 3 500 \$ au cours de l'année.

Exemple

Vous payez vos employés sur une base mensuelle. L'exemption par période de paie est de 291,66 \$.

Un employé travaille deux mois dans l'année. L'exemption pour cet employé pour l'année est de 583,32 \$, soit $291,66 \$ \times 2$.



Vous versez séparément plusieurs salaires admissibles à un employé

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 :

- 5,55 % du salaire admissible (**sans tenir compte de l'exemption, puisque son salaire en tient déjà compte**);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année (voyez la partie 6.6) **moins** les sommes déjà retenues.

Voyez l'exemple de la partie 11.4.

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 nombre de jours que compte la période de paie sur 365 (si le résultat obtenu est un montant avec une fraction de cent, ne tenez pas compte de cette fraction);
- 67,30 \$.

NOTE

Vous ne pouvez pas utiliser les formules pour calculer la cotisation de l'employé au RRQ pour un employé qui exerce un emploi continu et dont les périodes de paie sont **irrégulières**. Vous devez faire le calcul vous-même ou utiliser le tableau qui figure à la dernière page du document TP-1015.TR.

6.4.2 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 ($3\,500 \$ \div 2\,000 \text{ heures} = 1,75 \$$);
- 14,58 \$ par jour, s'il est payé à la journée ($3\,500 \$ \div 240 \text{ jours} = 14,58 \$$).

NOTE

Vous ne pouvez pas utiliser les formules pour calculer la cotisation de l'employé au RRQ pour un employé qui exerce un emploi discontinu. Vous devez faire le calcul 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.

6.5 Calcul des cotisations au RRQ

Pour calculer la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RRQ, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- les *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR);
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

Vous pouvez aussi calculer vous-même la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RRQ. Voyez la partie 6.7.2.



Vous devez retenir la cotisation de l'employé au RRQ sur le salaire admissible brut que vous lui versez pour la période de paie, calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.), **moins** l'exemption pour la période de paie. Si l'employé commence à travailler ou cesse de travailler au cours d'une période habituelle de paie, vous devez retenir sa cotisation au RRQ sur son salaire admissible brut comme s'il avait travaillé pendant la période entière.

La cotisation de l'employeur au RRQ est égale à la cotisation que vous devez retenir sur le salaire admissible de l'employé.

Le total des sommes que vous retenez au cours de l'année pour un employé ne doit pas dépasser la cotisation maximale de l'employé pour l'année. Dès que la cotisation maximale de l'employé pour l'année 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 sur cette rémunération, puisque lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur est aussi atteinte.

6.6 Cotisations au RRQ selon la situation de l'employé

Vous devez tenir compte de la situation de l'employé lorsque vous calculez sa cotisation au RRQ. Dans les situations présentées aux parties 6.6.1 à 6.6.3, la cotisation maximale de l'employé doit être réduite.

6.6.1 Employé qui atteint 18 ans dans l'année

Vous devez retenir la cotisation de l'employé à partir du mois qui suit son 18^e anniversaire.

Exemple

Un employé a eu 18 ans le 15 août 2019. Il reçoit un salaire de 5 000 \$ par mois (60 000 \$ par année). Ce montant dépasse le maximum du salaire admissible au RRQ (57 400 \$).

Cotisation pour la période de paie

De janvier à août 2019

Aucune cotisation au RRQ

De septembre à décembre 2019

- exemption de base mensuelle : $3\,500 \$ \div 12 = 291,66 \$$
- gains cotisables par mois : $5\,000 \$ - 291,66 \$ = 4\,708,34 \$$
- cotisation par période de paie : $4\,708,34 \$ \times 5,55 \% = 261,31 \$$

Cotisation maximale pour 2019

$2\,991,45 \$ \times 4/12 = 997,15 \$$

Maximum du salaire admissible pour 2019

$57\,400 \$ \times 4/12 = 19\,133,33 \$$

6.6.2 Employé qui bénéficie d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC

Vous devez retenir la cotisation de l'employé au RRQ jusqu'au mois qui comprend la date (fixée par Retraite Québec) où il devient invalide. S'il n'est plus considéré comme invalide par Retraite Québec, vous devez retenir sa cotisation au RRQ à partir du mois qui suit celui où il a cessé de bénéficier de la rente d'invalidité.



6.6.3 Employé qui est décédé

Vous devez retenir la cotisation de l'employé au RRQ jusqu'au moment de son décès. Pour la calculer, vous devez tenir compte du nombre de mois écoulés au moment du décès, y compris le mois du décès.

Exemple

Un employé est décédé le 15 mars 2019. Il recevait un salaire de 900 \$ par semaine. Son salaire admissible était de 9 000 \$ au moment de son décès.

Cotisation pour la période de paie

De janvier à mars 2019

- exemption de base par semaine : $3\,500 \$ \div 52 = 67,30 \$$
- gains cotisables par semaine : $900 \$ - 67,30 \$ = 832,70 \$$
- retenue par semaine : $832,70 \$ \times 5,55 \% = 46,21 \$$

Cotisation maximale pour 2019

$2\,991,45 \$ \times 3/12 = 747,86 \$$

Maximum du salaire admissible pour 2019

$57\,400 \$ \times 3/12 = 14\,350 \$$

6.6.4 Employé qui atteint 70 ans 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.

6.6.5 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 (voyez la partie 3.7).

6.6.6 Employé en retraite progressive

Un employé qui est âgé de **55 ans ou plus mais de moins de 70 ans** et qui réduit ses heures de travail en raison d'une retraite progressive peut, à certaines conditions, convenir avec vous qu'une partie ou la totalité de la somme dont son salaire est réduit soit présumée lui avoir été versée, pour le calcul de sa cotisation au RRQ.

L'entente que vous concluez avec l'employé doit être officialisée à l'aide du formulaire établi par Retraite Québec. De plus, cette entente est valide uniquement si elle est approuvée par Retraite Québec. L'employé et vous devez partager en parts égales le paiement d'une **cotisation supplémentaire** au RRQ résultant de cette entente. Pour plus de renseignements sur les conditions à remplir pour qu'une telle entente puisse être conclue, communiquez avec Retraite Québec.

Salaire admissible

La somme dont le salaire est réduit et qui fait l'objet de l'entente est considérée comme un salaire admissible versé à l'employé, selon la fréquence prévue dans l'entente. Par conséquent, pour calculer la cotisation au RRQ pour une période de paie, vous devez ajouter au salaire de l'employé la partie de cette somme qui se rapporte à cette période de paie.



Exemple

Un employé conclut avec vous une entente de retraite progressive. Le temps de travail de l'employé est réduit de 20 %. Le salaire annuel de l'employé est de 36 000 \$. L'entente prévoit qu'une somme de 7 200 \$ ($20\% \times 36\,000\ \$$) sera considérée comme un salaire admissible versé à l'employé au cours de l'année selon une fréquence hebdomadaire.

Pour chaque période de paie, vous devez retenir la cotisation au RRQ sur le total des montants suivants :

- 553,85 \$, soit le salaire réellement gagné par l'employé $[(36\,000\ \$ - 7\,200\ \$) \div 52]$;
- 138,46 \$, soit le salaire présumé versé à l'employé $(7\,200\ \$ \div 52)$.

Vous devez inscrire le salaire présumé versé à l'employé à la case U (« Retraite progressive ») de son relevé 1 pour permettre le calcul d'une cotisation supplémentaire au RRQ.

6.6.7 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ

Si, au cours d'une année, un employé se présente au travail à l'un de vos établissements assujettis au RPC et à l'un de vos établissements assujettis au RRQ, vous devez tenir compte du taux de cotisation applicable selon l'établissement où l'employé se présente au travail ou, s'il n'est pas obligé de se présenter à l'un de vos établissements, du taux de cotisation applicable selon l'établissement d'où il est payé. Vous devez verser la somme retenue au régime applicable.

Lorsqu'un employé est transféré au cours d'une période de paie, il est considéré comme ayant travaillé pendant toute la période de paie à l'établissement où il est transféré. Vous devez donc verser au nouveau régime le total de la retenue faite sur le salaire de l'employé pour cette période de paie.

Lorsqu'un employé est transféré d'un établissement assujetti au RPC à un établissement assujetti au RRQ, vous devez multiplier le total des cotisations au RPC retenues depuis le début de l'année par un facteur de pondération pour déterminer la cotisation maximale au RRQ à retenir pour cet employé. Ce facteur est obtenu en divisant le taux de cotisation au RRQ pour l'année par le taux de cotisation au RPC pour l'année.

Notez que la cotisation au RRQ à retenir pour une période de paie ne doit pas dépasser le maximum des gains cotisables pour l'année, multiplié par le taux de cotisation au RRQ, moins les cotisations au RRQ et au RPC retenues depuis le début de l'année.

Voyez l'exemple de calcul de la cotisation au RRQ présenté à l'annexe 3.

6.6.8 Employé détaché temporairement dans un pays ayant conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec

Si vous avez à votre emploi un employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada ou un employé étranger qui vient travailler temporairement au Québec, vous devez tenir compte de ce qui suit pour le calcul des cotisations au RRQ.

Employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada

Si vous avez détaché temporairement un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale, vous devez, à certaines conditions, nous remettre votre cotisation au RRQ et celle de l'employé.



Employé étranger qui vient travailler temporairement au Québec

À certaines conditions, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les salaires versés à des employés qui ne résident pas au Canada et qui sont détachés temporairement au Québec par un employeur situé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale.

Ententes en matière de sécurité sociale

Les ententes en matière de sécurité sociale conclues entre le Québec et divers pays permettent à certaines personnes affectées temporairement à l'étranger de continuer de verser leurs cotisations dans leur pays d'origine et d'éviter de verser également des cotisations dans leur pays d'accueil. Cela s'applique tant aux employés qui quittent temporairement le Canada qu'à ceux qui viennent temporairement travailler au Québec.

Actuellement, le Québec a une entente avec chacun des pays suivants :

- | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------------|
| • l'Allemagne | • la France | • la Pologne |
| • l'Autriche | • la Grèce | • le Portugal |
| • la Barbade | • la Hongrie | • la République tchèque |
| • la Belgique | • l'Inde | • la Roumanie |
| • le Brésil | • l'Irlande | • Sainte-Lucie |
| • le Chili | • l'Italie | • la Slovaquie |
| • Chypre | • la Jamaïque | • la Slovénie |
| • la Corée du Sud | • le Luxembourg | • la Suède |
| • la Croatie | • Malte | • la Suisse |
| • le Danemark | • le Maroc | • la Turquie |
| • la Dominique | • la Norvège | • l'Uruguay |
| • les États-Unis | • les Pays-Bas | |
| • la Finlande | • les Philippines | |

NOTE

De nouvelles ententes pourraient entrer en vigueur au cours de l'année. Consultez le site Internet de Retraite Québec.

Pour bénéficier des ententes en matière de sécurité sociale, vous devez obtenir un certificat d'assujettissement. Pour demander ce certificat, communiquez avec le Bureau des ententes de sécurité sociale de Retraite Québec en composant le 514 866-7332, poste 7801, ou le numéro sans frais 1 800 565-7878, poste 7801.



6.7 Cotisations au RRQ selon les tables

6.7.1 Comment utiliser les tables

Emploi continu

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

Exemple

Un employé de 30 ans qui occupe un emploi continu gagne 1 110 \$ par semaine. Selon la table A du document TP-1015.TR, son employeur doit retenir 58,15 \$ sur chacune des 51 premières paies. Pour la 52^e paie, la retenue sera de 25,80 \$, soit la cotisation maximale **moins** la somme déjà retenue : 2 991,45 \$ – 2 965,65 \$.

Emploi discontinu

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

Un employé de 22 ans qui occupe un emploi discontinu gagne 30 \$ par jour. Selon la table B du document TP-1015.TR, son employeur doit retenir 0,86 \$ par jour.

NOTE

Lorsque vous utilisez les tables, 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.

6.7.2 Rémunération ou nombre de périodes de paie non prévus dans les tables

Si la rémunération de l'employé ou le nombre de périodes de paie dans l'année ne figurent pas dans le document *Tables des retenues à la source des cotisations au RRQ* (TP-1015.TR), ou si la période de paie est irrégulière, vous devez calculer vous-même la cotisation de l'employé au RRQ. La cotisation à retenir pour la période de paie correspond au moins élevé des montants suivants :

- le taux de cotisation de l'employé **multiplié** par le résultat du calcul suivant : le salaire admissible au RRQ pour la période de paie **moins** l'exemption pour la période de paie (voyez la note ci-après);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année **moins** les sommes déjà retenues.

NOTE

Si le résultat obtenu à la première puce 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).

Si le résultat obtenu 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 le résultat obtenu est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.



Vous devez cesser de retenir la cotisation de l'employé sur son salaire admissible lorsque sa cotisation maximale pour l'année est atteinte. Dans certains cas, la cotisation maximale pour l'année doit être réduite (voyez la partie 6.6).

La cotisation de l'employeur au RRQ est égale à la cotisation que vous devez retenir sur le salaire admissible de l'employé.

Exemple 1

Un employé reçoit un salaire hebdomadaire de 8 500 \$ et des avantages imposables d'une valeur de 500 \$, pour un salaire total de 9 000 \$. Vous ne pouvez pas vous servir des tables, car le salaire admissible, soit 9 000 \$, ne figure pas dans celles-ci. Vous devez plutôt soustraire du salaire admissible l'exemption pour la période de paie, soit 67,30 \$. Le montant des gains cotisables est donc de 8 932,70 \$ (9 000 \$ – 67,30 \$). En multipliant ce résultat par 5,55 %, vous obtiendrez la retenue à effectuer, soit 495,76 \$. Vous devez retenir cette somme sur la rémunération de l'employé, jusqu'à ce que vous atteigniez sa cotisation maximale pour l'année.

Exemple 2

Un employé de 50 ans occupe un emploi du 8 au 26 mars 2019 seulement et reçoit un salaire de 900 \$ pour cette période. Vous ne pouvez pas vous servir des tables pour déterminer la retenue parce que la période de paie est irrégulière. L'exemption pour cette période est de 182,19 \$, soit $3\,500 \$ \times 19/365$ (vous pouvez aussi utiliser le tableau qui figure à la dernière page du document TP-1015.TR). La retenue à faire est de 39,84 \$, soit $5,55 \% \times (900 \$ - 182,19 \$)$.

Exemple 3

Un employé de 20 ans exerce un emploi discontinu pendant deux jours au taux de 55 \$ par jour et reçoit, à la fin de sa deuxième journée de travail, le salaire convenu de 110 \$. L'exemption est de 14,58 \$ par jour, et la retenue est de 4,49 \$, soit $5,55 \% \times 80,84 \$ [110 \$ - (14,58 \$ \times 2)]$, ou, selon la table B du document TP-1015.TR, de 2,24 \$ par jour $\times 2$.

6.8 Cotisations au RRQ selon la formule

La formule qui figure à la partie 4.1 du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) permet uniquement le calcul de la cotisation de l'employé qui exerce un **emploi continu** (voyez les précisions à la partie 6.4.1) et dont les périodes de paie sont régulières.

Il n'y a pas de formule 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.

6.9 Total des cotisations payées dans l'année

Vous pouvez consulter la partie 6.6 pour vérifier si le total des sommes que vous avez retenues dans l'année pour un employé qui occupe un emploi continu est exact.



6.9.1 Cotisations payées en trop

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

Le 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 avez effectué le paiement.

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, si un employé a payé un excédent de cotisation pour une année et qu'il réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de cet excédent lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement de cet excédent lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

6.9.2 Cotisations insuffisantes

Si la cotisation de l'employé au RRQ que vous avez retenue est insuffisante, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Par la suite, vous pourrez 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 que, sur chaque salaire admissible versé, vous pourrez récupérer l'équivalent d'un seul versement de cotisation à la fois. Si l'employé ne vous rembourse pas, la somme devient un avantage imposable que vous devez déclarer aux cases A et L de son relevé 1.

Si vous recouvrez dans l'année des sommes que vous auriez dû retenir dans une année passée, vous ne devez pas en inscrire le montant sur le relevé de l'année. Vous devez plutôt modifier le relevé 1 de cette année passée. Pour plus de renseignements sur la modification d'un relevé, voyez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

6.9.3 Délai pour établir une cotisation

Nous pouvons modifier le montant de la cotisation au RRQ que vous devez payer et établir une cotisation supplémentaire ou une nouvelle cotisation. Lorsque vous êtes avisé de la nouvelle cotisation établie, vous devez la 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 document *Des recours à votre portée* (IN-106).

Nous ne pouvons pas établir de cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre la somme, sauf dans les cas suivants :

- vous n'avez produit aucune déclaration;
- vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis;
- vous avez transmis une demande de renonciation au moyen du formulaire prescrit.



7 COTISATIONS AU RQAP

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

Vous devez retenir et 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.

Vous devez nous remettre la cotisation de l'employé 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale versera des prestations à l'employé à partir de ce fonds et produira un relevé 6 pour chaque bénéficiaire.

Vous devez nous remettre les cotisations de vos employés et votre cotisation d'employeur au RQAP périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

NOTE

Pour obtenir des informations concernant la demande de prestations ou le versement des prestations pour vos employés, consultez le site Internet du RQAP.

7.1 Maximum de revenus assurables et taux de cotisation

Vous trouverez ci-dessous les données relatives au RQAP pour 2019.

	2019
Maximum de revenus assurables	76 500 \$
Taux de cotisation de l'employé	0,526 %
Cotisation maximale de l'employé (76 500 \$ × 0,00526)	402,39 \$
Taux de cotisation de l'employeur	0,736 %
Cotisation maximale de l'employeur (par employé) [76 500 \$ × 0,00736]	563,04 \$
Seuil minimum d'assujettissement ¹	2 000 \$
1. Lorsque le revenu de travail (y compris 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.	

7.2 Rémunérations assujetties (salaires admissibles)

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie aux cotisations au RQAP. En règle générale, les rémunérations assujetties (salaires admissibles) aux cotisations au RQAP sont les mêmes que celles qui sont assujetties aux cotisations à l'assurance emploi.

Toutefois, 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. En conséquence, 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. 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 avait été 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 que cette personne détient.

NOTE

Vous devez tenir compte de la rémunération réellement versée à l'employé, car, de façon générale, un avantage en nature ne constitue pas un salaire admissible au RQAP.

En règle générale, les rémunérations suivantes sont assujetties aux cotisations au RQAP :

- un revenu d'emploi;
- un avantage imposable en argent (voyez la partie 4.2);
- 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;
- un avantage imposable relatif aux cotisations versées à un REER individuel de l'employé.

De façon particulière, les rémunérations suivantes sont également assujetties aux cotisations au RQAP :

- une indemnité compensatrice de préavis, sauf s'il s'agit d'une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi;
- la partie du salaire gagné dans l'année qui sera versée dans une autre année dans le cadre d'un congé sabbatique autofinancé ou d'une entente d'échelonnement du traitement;
- une allocation non imposable versée à un membre élu d'un conseil municipal, à un membre du conseil ou du comité exécutif d'une communauté métropolitaine, d'une MRC ou d'un autre organisme similaire constitué par une loi du Québec, à un membre d'une commission ou d'une société municipale de service public ou de tout organisme similaire administrant un tel service, ou à un membre d'une commission scolaire publique ou séparée ou d'un conseil scolaire, pour les dépenses liées à leurs fonctions en vertu de l'article 39.3 de la Loi sur les impôts;
- une allocation pour frais de déplacement versée à un employé dans le secteur de la construction en vertu des conventions collectives régies par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, qui constitue une rémunération assurable dans le Régime d'assurance-emploi;
- une allocation non imposable pour frais de voyage versée à un membre du conseil d'une MRC ou de l'Administration régionale Kativik en vertu de l'article 39.4 de la Loi sur les impôts;
- une allocation non imposable pour frais de voyage versée à un membre d'un conseil d'administration ou de différents comités en vertu de l'article 39.4.1 de la Loi sur les impôts;
- une compensation financière qui ne dépasse pas 1 170 \$ versée à un volontaire participant à des services d'urgence, sauf une compensation versée à un volontaire qui participe à une activité de sauvetage, n'est pas régulièrement au service de l'employeur et est à son service moins de sept jours dans une année;
- un avantage non imposable pour un titre de transport en commun ou un titre de transport adapté que vous remboursez à votre employé (un tel titre n'est pas assujetti au RQAP si vous le fournissez à votre employé);
- une allocation non imposable versée à un juré pour les repas, le coucher et le transport ainsi qu'une allocation versée pour la garde de ses enfants ou d'autres personnes à sa charge et le traitement psychologique, en vertu des articles 2 à 4 du Règlement sur les allocations et les indemnités aux jurés;
- la partie d'une allocation non imposable pour frais de déménagement et frais accessoires de réinstallation qui dépasse 650 \$.

Vous devez retenir la cotisation de l'employé au RQAP et payer votre cotisation d'employeur sur les rémunérations assujetties aux cotisations au RQAP si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).



7.3 Rémunérations non assujetties

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

- un salaire versé
 - à un employé pour un travail exclu du RQAP,
 - à un employé qui a atteint sa cotisation maximale pour l'année,
 - à l'une des personnes non assujetties à la cotisation au RQAP;
- 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;
- un avantage imposable relatif aux cotisations versées à un REER collectif si l'employé ne peut pas retirer de fonds avant de prendre sa retraite ou de cesser son emploi, ou s'il est permis à l'employé de retirer des fonds du REER dans le cadre du RAP ou du REEP;
- un pourboire attribué (voyez la partie 11.12);
- une somme versée durant un congé sabbatique autofinancé (voyez la partie 11.2);
- les allocations pour perte de revenus, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour incidence sur la carrière (anciennement appelées *allocations pour déficience permanente*) versées selon la Loi sur le bien-être des vétérans (loi du Canada);
- une somme que vous versez à un employé pour augmenter des prestations d'assurance parentale versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou pour augmenter des prestations de soignant versées en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - le montant total des paiements complémentaires et des prestations d'assurance parentale ou des prestations de soignant ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale de l'employé,
 - le montant des paiements complémentaires ne réduit pas l'indemnité de départ, les congés de maladie ou les vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé;
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi (notez qu'une indemnité compensatrice de préavis ne constitue pas une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi et que, par conséquent, elle est assujettie aux cotisations au RQAP; voyez la partie 11.7);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une ristourne;
- une prestation d'assurance salaire versée par un assureur et qui provient d'un régime d'assurance auquel un employeur a versé des cotisations, sauf
 - les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie,
 - les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine, directement ou indirectement, l'admissibilité aux prestations;
- le versement de la partie du salaire reportée dans le cadre d'une entente d'échelonnement du traitement (voyez la partie 11.3);
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;



- des prestations supplémentaires de chômage versées dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage enregistré auprès d'Emploi et Développement social Canada et couvrant les périodes de chômage par suite d'un arrêt temporaire de travail, d'une formation, d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine;
- un chèque-cadeau et une carte-cadeau (voyez le document *Avantages imposables* [IN-253]);
- le salaire versé à un juge ou à un juge de paix magistrat nommé conformément à la Loi sur les tribunaux judiciaires ou à la Loi sur les cours municipales;
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec.

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 les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - 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 les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de 35 heures** dans l'année pour travailler à ce référendum ou à cette élection;
- 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 les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il est à votre emploi **moins de sept jours** dans l'année;
- le travail dans une opération de sauvetage, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - il 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.



7.4 Personnes non assujetties à la cotisation au RQAP

Vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RQAP sur les sommes que vous versez aux personnes suivantes :

- les fonctionnaires étrangers et les membres de leur famille ou de leur personnel, s'ils sont exonérés d'impôt conformément aux articles 982 et 983 de la Loi sur les impôts ou à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les dirigeants et les employés d'organismes internationaux prescrits ainsi que les membres de leur famille, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les membres d'une représentation d'un État membre des organismes internationaux ainsi que les membres de leur famille et de leur personnel, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale;
- les membres des bureaux prescrits d'une division politique d'un État étranger ainsi que les membres de leur famille, s'ils sont exonérés d'impôt conformément à l'article 96 de la Loi sur l'administration fiscale.

7.5 Calcul des cotisations au RQAP

Pour calculer la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RQAP, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA);
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

Vous pouvez aussi calculer vous-même la cotisation de l'employé et la cotisation de l'employeur au RQAP. Voyez la partie 7.7.2.

Vous devez retenir la cotisation de l'employé au RQAP sur le salaire admissible brut que vous lui versez pour la période de paie, calculé avant toutes les retenues (la cotisation syndicale, la cotisation à un RPA, etc.). Si un employé commence à travailler ou cesse de travailler au cours d'une période habituelle de paie, vous devez retenir la cotisation de l'employé au RQAP et payer la cotisation de l'employeur sur son salaire admissible brut comme s'il avait travaillé pendant la période entière.

Le total des sommes que vous reprenez au cours de l'année pour un employé ne doit pas dépasser la cotisation maximale de l'employé pour l'année. Dès que la cotisation maximale de l'employé pour l'année 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 sur cette rémunération, puisque lorsque la cotisation maximale de l'employé pour l'année est atteinte, la cotisation maximale de l'employeur est aussi atteinte.

NOTE

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est payé à la fois de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la cotisation de l'employeur que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime semblable au RQAP. Pour plus de renseignements, voyez la partie 7.6.3.

7.6 Cotisations au RQAP selon la situation de l'employé

Vous devez tenir compte de la situation de l'employé lorsque vous calculez sa cotisation au RQAP.

7.6.1 Employé dont le revenu de travail pour l'année 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.

Si le revenu de travail d'un employé pour l'année est inférieur à 2 000 \$ et que l'employé réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Cependant, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu était également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. L'employé pourrait également demander par écrit le remboursement des sommes retenues dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

Notez 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.

7.6.2 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 (voyez la partie 3.7).

7.6.3 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est payé à la fois de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la **cotisation de l'employeur** que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime semblable au RQAP.

Le total de votre cotisation d'employeur à un régime en vigueur à l'extérieur du Québec et de votre cotisation d'employeur au RQAP ne devrait pas dépasser la cotisation de l'employeur au RQAP que vous auriez payée si l'employé avait reçu tout son salaire de l'un de vos établissements situés au Québec. Voyez l'exemple de calcul présenté à l'annexe 4.

7.6.4 Employé qui décède ou qui cesse de résider au Canada

Si un employé décède ou cesse de résider au Canada dans l'année, son salaire admissible 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.

Pour plus de renseignements sur le cas d'un employé qui décède, voyez la partie 12.11.



7.7 Cotisations au RQAP selon la table TP-1015.TA

7.7.1 Comment utiliser la table TP-1015.TA

La *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA) indique la cotisation de l'employé que vous devez retenir sur son salaire admissible pour une période de paie ainsi que la cotisation de l'employeur que vous devez payer, et ce, quel que soit le nombre de périodes de paie dans l'année. **La cotisation de l'employé et celle de l'employeur sont différentes, assurez-vous de ne pas les confondre.**

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 revenu qui comprend le salaire admissible brut pour la période de paie. La retenue à effectuer est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employé ». Votre cotisation d'employeur est indiquée dans la colonne « Cotisation de l'employeur ».

Exemple 1

Un employé gagne un salaire admissible de 2 010 \$ par semaine. Selon la table TP-1015.TA, vous devez retenir 10,57 \$ sur chacune des 38 premières paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 14,80 \$ à titre de cotisation d'employeur. Pour la 39^e paie,

- la retenue sera plutôt de 0,73 \$, soit la cotisation maximale moins les sommes déjà retenues : 402,39 \$ – 401,66 \$;
- la cotisation de l'employeur sera plutôt de 0,64 \$, soit la cotisation maximale moins les sommes déjà calculées pour cet employé pour les périodes de paie précédentes : 563,04 \$ – 562,40 \$.

À partir de la 40^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, chaque période de paie, un salaire admissible de 1 700 \$. Selon la table TP-1015.TA, vous devez retenir 8,94 \$ sur chacune des 26 paies. Pour chacune de ces paies, vous devez aussi payer 12,52 \$ à titre de cotisation d'employeur.

7.7.2 Rémunération non prévue dans la table TP-1015.TA

Cotisation de l'employé

Si la rémunération de l'employé pour une période de paie ne figure pas dans la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA), vous devez calculer vous-même sa cotisation au RQAP. La cotisation à retenir pour la période de paie correspond au moins élevé des montants suivants :

- le taux de cotisation de l'employé **multiplié** par le salaire admissible de l'employé pour la période de paie (voyez la note ci-après);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année **moins** les sommes déjà retenues.

NOTE

Si le résultat obtenu à la première puce 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).

Si le résultat obtenu 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 le résultat obtenu est de 0,001 \$ (un dixième de cent), vous devez retenir 0,01 \$.

Vous devez cesser de retenir la cotisation de l'employé sur sa rémunération lorsque sa cotisation maximale pour l'année est atteinte.

Cotisation de l'employeur

Si la rémunération de l'employé pour une période de paie ne figure pas dans la *Table des cotisations au RQAP* (TP-1015.TA), vous devez calculer vous-même la cotisation de l'employeur au RQAP. La cotisation de l'employeur pour la période de paie correspond au moins élevé des montants suivants :

- le taux de cotisation de l'employeur **multiplié** par le salaire admissible de l'employé pour la période de paie (voyez la note ci-après);
- la cotisation maximale de l'employeur pour l'année **moins** le total des montants déjà calculés pour cet employé pour les périodes de paie précédentes.

Vous devez cesser de payer votre cotisation d'employeur sur la rémunération d'un employé lorsque votre cotisation maximale pour l'année est atteinte.

NOTE

Si le résultat obtenu à la première puce 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).

7.8 Cotisations au RQAP selon les formules

Vous pouvez utiliser les formules de la partie 5 du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer la cotisation de l'employé et la vôtre.

7.9 Total des cotisations payées dans l'année

7.9.1 Cotisations payées 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 et que cet employé réside au Québec à la fin de l'année, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues en trop lors de la production de sa déclaration de revenus provinciale pour cette année. Par contre, s'il ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu était également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement des sommes retenues en trop lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale pour cette année. Notez que l'employé pourrait également demander par écrit le remboursement d'un excédent de cotisation dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

Cotisation de l'employeur

Vous pouvez avoir payé une cotisation d'employeur trop élevée pour une année. Le 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.



7.9.2 Cotisations insuffisantes

Si la cotisation de l'employé au RQAP que vous avez retenue est insuffisante, vous devez nous payer la somme que vous n'avez pas retenue, en plus de votre cotisation d'employeur. Par la suite, vous pourrez récupérer la cotisation de l'employé que vous avez dû assumer en la déduisant de tout salaire que vous lui verserez dans les 12 mois suivant le jour où vous auriez dû faire la retenue. Notez que, sur chaque salaire versé, vous pourrez récupérer l'équivalent d'un seul versement de cotisation à la fois. Si l'employé ne vous rembourse pas, la somme devient un avantage imposable que vous devez déclarer aux cases A et L de son relevé 1.

7.9.3 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 de la nouvelle cotisation établie, vous devez la 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 document *Des recours à votre portée* (IN-106).

Nous ne pouvons pas établir de cotisation plus de quatre ans après la date où vous deviez remettre la somme, sauf dans les cas suivants :

- vous n'avez produit aucune déclaration;
- vous avez fait une fausse déclaration ou commis une fraude concernant les renseignements requis;
- vous avez transmis une demande de renonciation au moyen du formulaire prescrit.



8 COTISATION AU FSS

Vous devez payer une cotisation au Fonds des services de santé (FSS) sur le total des salaires assujettis que vous versez à vos employés (actuels, anciens ou futurs). Le taux qui s'applique varie selon votre **masse salariale totale** pour l'année et votre secteur d'activité.

Vous devez payer votre cotisation au FSS périodiquement, selon votre fréquence de paiement et le mode de paiement qui vous convient (voyez la partie 13).

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

8.1 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 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 suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf
 - le salaire versé à un employé qui vient travailler temporairement au Québec et qui est couvert par une entente en matière de sécurité sociale),
 - la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous versez pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation;
- les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- le salaire versé (par vous ou par une autre personne) à un employé détaché dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale.

Vous devez payer une cotisation au FSS sur les rémunérations assujetties à cette cotisation si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

Employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada

Si vous êtes un employeur québécois qui a détaché un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale qui prévoit la réciprocité de couverture des régimes d'assurance maladie, vous devez payer la cotisation de l'employeur au FSS sur le salaire versé à l'employé. En effet, dans le cadre d'une telle entente, cet employé est soumis uniquement à la législation du Québec visée par la réciprocité. Il est alors réputé se présenter au travail à l'établissement au Québec de l'employeur qui l'a détaché.



Si vous n'avez pas versé le salaire de l'employé pour la période où vous l'avez détaché, les règles suivantes s'appliquent :

- l'employé doit vous informer par écrit, au plus tard le 1^{er} mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle il a été détaché, du salaire qui lui a été versé pour cette période;
- vous devrez inclure ce salaire dans vos rémunérations assujetties à la cotisation au FSS et dans votre masse salariale totale de cette année suivante, puisque vous serez réputé lui avoir versé ce salaire le 1^{er} mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle ce salaire lui aura été versé.

Employé étranger qui vient travailler temporairement au Québec

Vous n'avez pas à payer de cotisation d'employeur au FSS sur les salaires que vous versez à des employés qui ne résident pas au Canada et qui sont détachés temporairement au Québec par un employeur situé dans un pays autre que le Canada si ce pays a conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec.

Actuellement, le Québec a une entente avec chacun des pays suivants :

- | | | |
|---------------|-----------------|---------------|
| • la Belgique | • la Grèce | • le Portugal |
| • le Danemark | • le Luxembourg | • la Roumanie |
| • la Finlande | • la Norvège | • la Suède |
| • la France | | |

NOTE

Des négociations sont en cours avec d'autres pays, et de nouvelles ententes pourraient entrer en vigueur au cours de l'année.

8.2 Exemption temporaire

Vous pouvez, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la cotisation au FSS sur les salaires assujettis. Si c'est le cas, n'oubliez pas d'inclure les salaires exemptés dans votre masse salariale totale servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS.

Notez que, dans cette partie, le terme *salaire* désigne les rémunérations assujetties décrites à la partie 8.1.

Grand projet d'investissement

Une société ou une société de personnes qui réalise un grand projet d'investissement au Québec peut, à certaines conditions, bénéficier d'un congé fiscal de 15 ans. Ce congé prend la forme d'une déduction dans le calcul du revenu imposable, dans le cas d'une société, et d'une exemption de la cotisation de l'employeur au FSS à l'égard de la partie des salaires versés à des employés qui se rapporte au temps qu'ils consacrent à des activités admissibles relatives à ce projet, dans le cas d'une société ou d'une société de personnes.

Conditions

Pour bénéficier d'un congé fiscal, la société ou la société de personnes doit demander un certificat initial au ministre des Finances avant le début de la réalisation du grand projet d'investissement et au plus tard le 31 décembre 2020. De plus, la société ou la société de personnes doit détenir une attestation annuelle délivrée par le ministre des Finances qui certifie qu'elle poursuit, dans l'année d'imposition ou l'exercice financier, la réalisation du grand projet d'investissement et qui confirme

- que le projet est reconnu à titre de grand projet d'investissement pour l'année d'imposition ou l'exercice financier;
- que la société a démontré, à la satisfaction du ministre, que les activités qui découlent du projet sont exercées au Québec.

La société ou la société de personnes doit joindre au sommaire 1 une copie des attestations annuelles et, s'il y a lieu, une copie de l'entente de partage pour l'année civile pour laquelle elle demande une exemption de la cotisation au FSS.

Modification du certificat initial

Une société ou une société de personnes qui détient un certificat initial à l'égard d'un grand projet d'investissement peut demander au ministre des Finances de modifier ce certificat afin qu'une phase additionnelle à ce projet y soit ajoutée. Cette demande doit être présentée

- avant le début de la réalisation de cette phase;
- au plus tard à la date de la demande de la première attestation annuelle relative au grand projet d'investissement et avant le 1^{er} janvier 2021.

Demande de certificat ou d'attestation

Pour demander un certificat initial ou une attestation annuelle, consultez le site Internet du ministère des Finances.

Salaires exemptés

L'exemption de la cotisation au FSS s'applique à l'égard du salaire versé par la société ou la société de personnes, pour une période de paie comprise dans la période d'exemption couverte par une attestation annuelle délivrée pour l'année visée, à un employé pour le temps qu'il consacre à des activités admissibles relatives à ce projet. Ce salaire ne comprend pas

- les jetons de présence des administrateurs;
- les bonis;
- les avantages imposables;
- les primes de rendement et les commissions (sauf si les tâches de l'employé se rapportent à la commercialisation des activités ou des produits de l'entreprise liée au grand projet d'investissement);
- le salaire versé à un employé dont les tâches consistent à construire, à agrandir ou à moderniser le site où le grand projet d'investissement est réalisé;
- le salaire versé à un employé dont les tâches consistent à développer une plateforme numérique admissible;
- le salaire versé à un employé pour la partie de son temps où il se consacre à la fois à des activités admissibles relatives au grand projet d'investissement et à d'autres activités de la société ou de la société de personnes.

Si une période de paie n'est pas entièrement comprise dans la période d'exemption, seule la partie du salaire qui se rapporte à cette période d'exemption donne droit à l'exemption de la cotisation de l'employeur au FSS.

Plafond de l'aide fiscale

Le montant total de l'aide fiscale accordée à l'égard d'un grand projet d'investissement (relativement à l'impôt sur le revenu et à la cotisation de l'employeur au FSS) ne peut pas dépasser 15 % du total des dépenses d'investissement admissibles relatives à ce projet. L'aide fiscale dont une société ou une société de personnes peut bénéficier pour son année d'imposition ou son exercice financier relativement à un grand projet d'investissement ne peut pas dépasser un montant correspondant à son plafond de l'aide fiscale relative à ce projet pour son année d'imposition ou son exercice financier.

Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le *Guide de la déclaration de revenus des sociétés* (CO-17.G).



8.3 Calcul de la cotisation au FSS

Pour calculer la cotisation au FSS, vous pouvez utiliser

- l'application WinRAS – Calcul des retenues à la source et des cotisations de l'employeur;
- les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F).

La cotisation au FSS payable pour l'année est égale au total des rémunérations assujetties que vous versez dans l'année **moins** la partie de ces rémunérations qui est exemptée de la cotisation au FSS, **multiplié** par un taux qui varie selon votre **masse salariale totale** pour l'année et votre secteur d'activité.

NOTE

La cotisation au FSS payable pour l'année sera déterminée lorsque vous produirez le sommaire 1 pour l'année.

8.3.1 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 suivantes versées au cours de cette année civile par vous-même et **par tout employeur qui vous est associé à la fin de cette année civile** :

- les rémunérations assujetties (voyez la partie 8.1) versées au Québec ou ailleurs au cours de cette année civile, y compris celles pour lesquelles vous bénéficiez d'une exemption temporaire (voyez la partie 8.2);
- les salaires versés aux employés qui viennent travailler temporairement au Québec et qui sont couverts par une entente en matière de sécurité sociale, même si vous n'avez pas à payer de cotisation au FSS sur ces salaires (voyez la partie 8.1).

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**. Sous réserve de certaines adaptations, les règles prévues dans la Loi sur les impôts concernant les sociétés associées doivent être appliquées pour déterminer si des employeurs sont associés entre eux. Pour plus de renseignements sur les sociétés associées, consultez le *Guide de la déclaration de revenus des sociétés* (CO-17.G).

8.3.2 Seuil de la masse salariale totale et taux de cotisation au FSS

Si vous êtes un employeur autre qu'un employeur du secteur public et que votre masse salariale totale pour l'année 2019 est inférieure à 6 millions de dollars, vous pouvez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation au FSS. Vous devez utiliser le taux de cotisation qui s'applique à votre secteur d'activité pour calculer la cotisation au FSS pour l'année.

NOTE

Le taux de cotisation d'un employeur du secteur public est de 4,26 %, peu importe sa masse salariale totale pour l'année.



Vous trouverez ci-après les taux de cotisation au FSS pour 2019.

Taux de cotisation au FSS pour 2019		
Masse salariale totale (MST)	PME des secteurs primaire et manufacturier	PME des secteurs des services et de la construction
1 000 000 \$ ou moins	1,25 %	1,70 %
Entre 1 000 000 \$ et 6 000 000 \$	$0,648 \% + (0,602 \% \times \text{MST}/1\,000\,000)^1$	$1,1880 \% + (0,5120 \% \times \text{MST}/1\,000\,000)^1$
6 000 000 \$ ou plus	4,26 %	4,26 %
1. Le taux de cotisation doit être arrondi à la deuxième décimale. Si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5, la deuxième décimale doit être arrondie au nombre entier supérieur.		

PME des secteurs primaire et manufacturier

Pour bénéficier du taux de cotisation qui s'applique aux secteurs primaire et manufacturier, vous devez remplir les conditions suivantes :

- votre masse salariale totale pour l'année 2019 est inférieure à 6 millions de dollars;
- plus de 50 % de votre masse salariale totale pour l'année se rapporte à des activités du secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, du secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz ou du secteur de la fabrication (**si cette condition n'est pas remplie, vous devez utiliser le taux de cotisation qui s'applique aux secteurs des services et de la construction**).

Pour déterminer le pourcentage de la masse salariale totale qui se rapporte à des activités des secteurs primaire et manufacturier, vous ne devez pas seulement prendre en considération les salaires des employés qui consacrent directement leur temps aux activités de ces secteurs, mais aussi ceux des employés qui effectuent des tâches liées à ces activités. Par exemple, si vous exploitez une PME du secteur manufacturier, vous devez tenir compte du salaire d'une adjointe administrative pour déterminer le pourcentage de la masse salariale totale qui se rapporte aux activités des secteurs primaire et manufacturier. Toutefois, si la PME possède une division qui effectue la livraison des produits finis, vous ne devez pas tenir compte du salaire d'un employé qui effectue le transport de ces produits pour déterminer le pourcentage en question, puisque les tâches de cet employé ne se rapportent pas à des activités des secteurs primaire et manufacturier.

Les activités des secteurs primaire et manufacturier sont regroupées sous les codes 11, 21 et 31 à 33 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La description de ces codes est accessible dans le site Internet de Statistique Canada.

PME des secteurs des services et de la construction

Pour bénéficier du taux de cotisation qui s'applique aux secteurs des services et de la construction, vous devez remplir les conditions suivantes :

- votre masse salariale totale pour l'année 2019 est inférieure à 6 millions de dollars;
- votre masse salariale totale pour l'année se rapporte à des activités des secteurs des services et de la construction.

Par ailleurs, vous pouvez, à certaines conditions, bénéficier d'une réduction temporaire de la cotisation au FSS pour la création d'emplois spécialisés. Pour plus de renseignements, consultez le formulaire *Réduction de la cotisation au Fonds des services de santé pour la création d'emplois spécialisés* (LE-34.1.12).



Employeur du secteur public

Le taux de cotisation de certains employeurs du secteur public est de 4,26 %, peu importe leur masse salariale totale pour l'année. 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 municipal ou public remplissant une fonction gouvernementale au Canada 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 exonérées 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 %.

NOTE

Une organisation internationale gouvernementale qui a un établissement au Québec n'a pas à payer la cotisation au FSS, sauf si elle y consent.

8.3.3 Paiements périodiques de la cotisation au FSS

Vous devez utiliser un **taux de cotisation estimatif** pour calculer les paiements périodiques de la cotisation au FSS que vous devez effectuer au cours de l'année, car le taux de cotisation réel pour l'année sera déterminé seulement lorsque vous produirez le sommaire 1. Le taux de cotisation estimatif est déterminé différemment selon que vous êtes un nouvel employeur ou non.

Vous êtes un nouvel employeur

Pour les **deux premières années consécutives** où vous devez payer la cotisation au FSS, votre taux de cotisation pour chaque paiement périodique correspond au taux qui serait le vôtre si votre **masse salariale totale** pour l'année 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 doit être rajusté chaque période de paiement, en tenant compte de la **masse salariale totale cumulative** des périodes précédentes.

Exemple

Vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier. Vous devez payer la cotisation au FSS pour la première année, et votre fréquence de paiement est mensuelle.

Mois	Masse salariale totale du mois	Masse salariale totale cumulative	Taux de cotisation ¹	Date du paiement de la cotisation
Janvier	425 460 \$	425 460 \$	1,25 %	15 février
Février	474 540 \$	900 000 \$	1,25 %	15 mars
Mars	611 420 \$	1 511 420 \$	1,56 %	15 avril
Avril	875 875 \$	2 387 295 \$	2,09 %	15 mai
Mai	1 219 457 \$	3 606 752 \$	2,82 %	15 juin
Juin	2 940 360 \$	6 547 112 \$	4,26 %	15 juillet

1. Le taux de cotisation doit être arrondi à la deuxième décimale. Si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5, la deuxième décimale doit être arrondie au nombre entier supérieur.



Vous n'êtes pas un nouvel employeur

Pour **les années qui suivent les deux premières années consécutives** où vous devez payer la cotisation au FSS, votre taux de cotisation correspond à celui qui serait applicable si votre **masse salariale totale** pour l'année était égale à celle de l'année précédente.

Exemple Vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier. Vous êtes assujetti à la cotisation au FSS pour une troisième année consécutive, et votre fréquence de paiement est mensuelle .	
Masse salariale totale pour l'année 2018	950 000 \$
Taux de cotisation pour 2019 qui serait applicable si la masse salariale totale de 2019 était égale à celle de 2018	1,25 %
Salaires versés au cours du mois de janvier 2019	35 000 \$
Cotisation au FSS à payer pour le mois de janvier : $35\,000 \$ \times 1,25 \%$	437,50 \$

NOTE

Si vous prévoyez que votre **masse salariale totale** pour l'année sera moins élevée que celle de l'année précédente et que votre taux de cotisation réel pour l'année sera inférieur à votre taux de cotisation estimatif, vous pouvez utiliser un taux moins élevé que le taux de cotisation estimatif pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour l'année.

8.4 Total de la cotisation payée dans l'année

8.4.1 Cotisation payée en trop

Vous pouvez avoir payé une cotisation trop élevée pour une année. C'est le cas, par exemple, lorsque vous avez utilisé un taux plus élevé que le taux de cotisation réel pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS. Le 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 avez effectué vos paiements.

Employeur qui est le gouvernement du Québec

Un employeur qui est le gouvernement du Québec ou l'un de ses mandataires peut être tenu de payer **à la fois** une cotisation au FSS et une taxe sur la masse salariale prévue par une loi d'un autre gouvernement lorsque l'un de ses employés est détaché à l'un de ses bureaux situés à l'extérieur du Québec (par exemple, au Bureau du Québec à Toronto). Dans ce cas, l'employeur sera réputé avoir payé une cotisation en trop au FSS égale au moins élevé des montants suivants :

- le montant de la taxe sur la masse salariale payée pour l'année à l'autre gouvernement à l'égard des employés détachés;
- le montant de la cotisation au FSS payée pour l'année à l'égard de ces employés.

Le surplus de cotisation lui sera remboursé s'il en fait la demande **par écrit** dans les quatre années qui suivent la fin de l'année où il sera réputé avoir payé ce surplus.



8.4.2 Cotisation insuffisante

Taux de cotisation réel supérieur au taux de cotisation estimatif

Si votre taux de cotisation réel est supérieur à votre taux de cotisation estimatif, le solde résultant de l'écart entre ces deux taux doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière **au plus tard à la date limite de production du sommaire 1**.

De plus, si vous avez utilisé un taux moins élevé que votre taux de cotisation estimatif pour effectuer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour l'année, le solde résultant de l'écart entre le taux de cotisation estimatif et le taux de cotisation utilisé peut porter intérêt à compter de la **date d'échéance de chaque paiement**. Vous encourez aussi une pénalité pouvant atteindre 15 % du solde à payer selon la durée du retard.

Exemple

Vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier, et votre masse salariale totale pour l'année est de 2 000 000 \$. Vous avez utilisé un taux inférieur à votre taux de cotisation estimatif pour effectuer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour 2019. Votre taux de cotisation réel pour 2019 est supérieur à votre taux de cotisation estimatif.

	Salaires assujettis (A)	Taux (B)	Cotisation au FSS (A × B)
Taux réel	2 000 000 \$	1,85 %	37 000 \$ (C)
Taux estimatif	2 000 000 \$	1,50 %	30 000 \$ (D)
Taux utilisé	2 000 000 \$	1,25 %	25 000 \$ (E)
Solde (C – D)	–	–	7 000 \$
Solde (D – E)	–	–	5 000 \$

Le solde de 7 000 \$ doit être payé au plus tard à la date limite de production du sommaire 1, et le solde de 5 000 \$ peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

Taux de cotisation réel inférieur au taux de cotisation estimatif

Si votre taux de cotisation réel est inférieur à votre taux de cotisation estimatif et que vous avez utilisé un taux moins élevé que votre taux de cotisation estimatif pour effectuer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour l'année, le solde résultant de l'écart entre le taux de cotisation réel et le taux de cotisation utilisé peut porter intérêt à compter de la **date d'échéance de chaque paiement**. Vous encourez aussi une pénalité pouvant atteindre 15 % du solde à payer selon la durée du retard.



Exemple

Vous êtes un employeur des secteurs primaire et manufacturier, et votre masse salariale totale pour l'année est de 1 500 000 \$. Vous avez utilisé un taux moins élevé que votre taux de cotisation estimatif pour calculer vos paiements périodiques de la cotisation au FSS pour 2019. Votre taux de cotisation réel pour 2019 est inférieur à votre taux de cotisation estimatif.

	Salaires assujettis (A)	Taux (B)	Cotisation au FSS (A × B)
Taux réel	1 500 000 \$	1,55 %	23 250 \$ (C)
Taux estimatif	1 500 000 \$	1,85 %	27 750 \$
Taux utilisé	1 500 000 \$	1,25 %	18 750 \$ (D)
Solde (C – D)			4 500 \$
Le solde de 4 500 \$ peut porter intérêt à compter de la date d'échéance de chaque paiement.			



9 COTISATION RELATIVE AUX NORMES DU TRAVAIL

En règle générale, vous devez payer une cotisation relative aux normes du travail (anciennement appelée *cotisation pour le financement de la CNT*) correspondant à un taux qui s'applique au total des rémunérations assujetties que vous versez à vos employés (actuels, anciens ou futurs).

Pour calculer la cotisation relative aux normes du travail, utilisez le formulaire *Calcul de la cotisation relative aux normes du travail* (LE-39.0.2).

Le paiement de la cotisation relative aux normes du travail pour l'année doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante. Vous devez vous servir du bordereau de paiement du sommaire 1 pour payer cette cotisation. Toutefois, si vous effectuez votre paiement par Internet, ne nous retournez pas le bordereau de paiement.

NOTE

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

9.1 Employeurs non assujettis

Certains employeurs ne sont pas assujettis à la cotisation relative aux normes du travail. Il s'agit principalement des employeurs suivants :

- une institution religieuse;
- une garderie;
- un comité paritaire constitué selon la Loi sur les décrets de convention collective;
- une fabrique (regroupement de personnes administrant les fonds et les revenus affectés à la construction ou à l'entretien d'une église);
- 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;



- l'Agence du revenu du Québec;
- 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;
- une organisation internationale gouvernementale qui a un établissement au Québec.

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

9.2 Maximum de la rémunération assujettie et taux de cotisation

Vous trouverez ci-dessous les données concernant la cotisation relative aux normes du travail pour 2019.

	2019
Maximum de la rémunération assujettie	76 500 \$
Taux de cotisation	0,07 %

9.3 Rémunérations assujetties

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 1 pour savoir si la rémunération que vous versez est assujettie à la cotisation relative aux normes du travail. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui sont assujettis à cette cotisation. Ainsi, les rémunérations assujetties sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), **sauf** s'il s'agit de l'un des salaires dont il est question à la partie 9.4;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14);
- une indemnité compensatrice de préavis (voyez la définition de ce terme à la partie 11.7);
- une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail.

Vous devez payer une cotisation relative aux normes du travail sur les rémunérations assujetties à cette cotisation si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

9.4 Rémunérations non assujetties

Vous n'avez pas à payer de cotisation relative aux normes du travail 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 que la rémunération fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire;
- 50 % de la rémunération gagnée par un employé utilisant un camion, un tracteur, une chargeuse, une débusqueuse ou un équipement lourd de même nature, qu'il fournit lui-même à ses frais;



- l'excédent de la rémunération assujettie versée pour l'année à un employé ou du montant déterminé au point précédent, sur 76 500 \$;
- 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, notamment un 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 et de l'Enseignement supérieur;
- une rémunération versée à un employé dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, à domicile, d'un enfant ou 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 agence, par une ressource de type familial ou par un établissement visé par 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 par 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;
- une prestation d'assurance salaire provenant d'un régime d'assurance auquel un employeur a cotisé (voyez la partie 11.13);
- certains avantages imposables (voyez la partie 4.2);
- certaines sommes versées pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6];
- une allocation de retraite (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.1), **sauf s'il s'agit d'une indemnité compensatrice de préavis** (voyez la définition de ce terme à la partie 11.7) ou d'une somme versée pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail (ces deux rémunérations sont assujetties à la cotisation relative aux normes du travail);
- une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4);
- une prestation de retraite;
- une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés;
- une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention;
- une ristourne;
- la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation.

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.



10 COTISATION AU FDRCMO

Si votre masse salariale de l'année dépasse **2 millions de dollars**, vous devez participer, pour cette année, au développement des compétences de la main-d'œuvre. Pour ce faire, vous devez consacrer une somme représentant au moins 1 % de votre masse salariale à des dépenses de formation admissibles. Si vous ne le faites pas, vous devrez verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) une cotisation égale à la différence entre 1 % de votre masse salariale et vos dépenses de formation admissibles.

Pour calculer cette cotisation, utilisez le sommaire 1. Inscrivez aussi dans ce sommaire votre masse salariale et vos dépenses de formation admissibles.

Le paiement de votre cotisation au FDRCMO pour l'année doit être reçu à Revenu Québec ou à une institution financière au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante. Vous devez vous servir du bordereau de paiement du sommaire 1 pour payer cette cotisation, sauf si vous effectuez votre paiement par Internet. Dans ce dernier cas, ne nous retournez pas le bordereau de paiement.

NOTE

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

10.1 Employeur exempté

Vous pouvez être exempté du paiement de la cotisation au FDRCMO pour trois années civiles consécutives si vous êtes titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation délivré par la Commission des partenaires du marché du travail. Pour obtenir ce certificat, vous devez vous engager à

- mettre en œuvre un processus de développement continu des compétences dans votre organisation;
- élaborer ce processus dans un cadre où les représentants de votre organisation et les représentants de vos employés se sont concertés;
- assurer la participation de tels représentants à toutes les étapes de la mise en œuvre de ce processus;
- permettre des vérifications de la mise en œuvre du processus de développement des compétences dans votre organisation.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Commission des partenaires du marché du travail.

Employeur indien

Certaines règles particulières s'appliquent pour un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande. Voyez à ce sujet la partie 12.6.



10.2 Masse salariale

Vous pouvez consulter le tableau de l'annexe 1 pour savoir si la rémunération que vous versez à vos employés (actuels, anciens ou futurs) entre dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. En règle générale, ce sont les revenus d'emploi qui doivent être pris en compte. Ainsi, les rémunérations qui entrent dans le calcul de votre masse salariale sont les suivantes :

- un salaire (voyez les précisions données sur ce terme à la partie 1.4), sauf
 - la valeur d'un avantage provenant d'une somme que vous avez versée pour l'acquisition, au bénéfice d'un employé, d'une action ou d'une fraction d'action émises par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation,
 - les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'experts ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie,
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec;
- une somme que vous versez à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14).

Vous devez inclure ces rémunérations dans le calcul de votre masse salariale si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

NOTE

Ne tenez pas compte de la masse salariale des employeurs associés à la fin de l'année civile pour déterminer votre masse salariale.

10.3 Dépenses de formation admissibles

Si, pour l'année visée, vous devez participer au développement des compétences de la main-d'œuvre alors que ce n'était pas le cas pour l'année précédente, vous pouvez utiliser les dépenses de formation effectuées pour l'année précédente qui auraient été admissibles si vous aviez dû participer à ce développement durant cette année pour réduire la cotisation au FDRCMO pour l'année visée.

Par ailleurs, si le total de vos dépenses de formation admissibles (reportées et courantes) pour l'année précédente dépasse 1 % de votre masse salariale pour cette année, vous pouvez utiliser le surplus pour l'année visée. Pour plus de renseignements sur le report des dépenses de formation admissibles, voyez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Vous devez conserver les pièces justificatives relatives aux dépenses de formation admissibles pendant six ans après la dernière année d'imposition à laquelle ces pièces se rapportent pour pouvoir nous les fournir sur demande.



Aide gouvernementale

Vous devez soustraire du total de vos dépenses de formation admissibles le montant de toute aide gouvernementale (subvention, prime, prêt à remboursement conditionnel, crédit d'impôt, allocation d'investissement ou autre) que vous avez reçue relativement à ces dépenses pour l'année.

Cela ne s'applique pas

- à une entreprise adaptée titulaire d'un certificat délivré en application du Programme de subventions aux entreprises adaptées géré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- à une entreprise d'insertion accréditée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- à la personne titulaire d'un permis de centre de la petite enfance ou de garderie délivré en vertu de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance ni à la personne agréée à titre de bureau coordonnateur de la garde en milieu familial conformément à l'article 40 de cette loi;
- à un service d'ambulance titulaire d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence ni à la Corporation d'urgences-santé.

Pour plus de renseignements sur les dépenses de formation admissibles, communiquez avec nous ou avec la Commission des partenaires du marché du travail.

NOTE

Si vous êtes un employeur assujéti à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, vous devez informer annuellement la Commission des partenaires du marché du travail des moyens que vous avez utilisés pour réaliser vos activités de formation admissibles. À cet égard, vous devez remplir le formulaire *Déclaration des activités de formation* et le transmettre à la Commission. Pour plus de renseignements à ce sujet ou pour vous procurer ce formulaire, consultez le site Internet de la Commission.



11 PAIEMENTS DIVERS

11.1 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 rémunéré à la commission, en totalité ou en partie, peut choisir que seul un pourcentage de ses commissions soit inclus dans sa rémunération pour le calcul de 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 au plus tard

- le 31 janvier de l'année;
- 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 sa rémunération assujettie à la retenue d'impôt.

Il peut annuler ce choix en tout temps en vous remettant un avis écrit. L'annulation entrera en vigueur à la date inscrite dans cet avis.

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

Si les commissions **sont versées régulièrement** à l'employé, additionnez-les à son salaire de base et faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle.

Si 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 11.4).

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

Vous devez calculer 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 indiqué dans le formulaire TP-1015.R.13.1. Par la suite, faites la retenue d'impôt selon la méthode habituelle.

11.2 Congé sabbatique

Congé sabbatique à traitement différé (autofinancé)

Le régime de congé sabbatique autofinancé est décrit à l'article 47.16R1 du Règlement sur les impôts. Dans le cadre d'un tel régime, les sommes accumulées par un employé en prévision d'un congé sabbatique lui seront versées durant son congé. Un tel régime n'est pas une entente d'échelonnement du traitement (voyez la partie 11.3) ni un régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14).

Les sommes (y compris les intérêts) qui ont été accumulées par un employé en prévision d'un congé sabbatique autofinancé et que vous lui versez (ou qu'un fiduciaire lui verse) durant son congé sont assujetties, dans l'année du versement, à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, dans l'année où vous versez ces sommes, vous devez les inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



Notez que ces sommes sont assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP **dans l'année où elles sont gagnées, et non dans l'année où elles sont versées**. Ainsi, dans l'année où les sommes sont gagnées, les cotisations au RQAP doivent être calculées comme si vous aviez versé à l'employé la totalité de son salaire.

Congé sabbatique à traitement anticipé

Les sommes que vous versez (ou qu'un fiduciaire verse) à un employé sous forme d'avances sur salaire durant un congé sabbatique à traitement anticipé sont assujetties, dans l'année du versement, 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 relative aux normes du travail.

De même, dans l'année où vous versez ces sommes, vous devez les inclure dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.3 Entente d'échelonnement du traitement

Si vous avez conclu une entente d'échelonnement du traitement avec un employé et que, selon cette entente, vous devez reporter à une autre année le versement d'une partie de son salaire gagné dans l'année, la totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année) est assujettie dans l'année en cours, et non dans l'année du versement, 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 relative aux normes du travail.

De même, la totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année) doit être incluse dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.4 Gratifications et paiements rétroactifs

Retenue d'impôt

Si vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif, vous devez faire une retenue d'impôt sur la somme versée.

Si la rémunération annuelle estimative de l'employé et le montant de la gratification ou du paiement rétroactif totalisent 15 269 \$ ou moins pour l'année en cours, vous devez faire simplement une retenue d'impôt de 8 % sur la gratification ou le paiement rétroactif.

Dans le cas contraire, vous pouvez utiliser les formules du guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) pour calculer l'impôt à retenir sur la gratification ou le paiement rétroactif.

Vous pouvez aussi utiliser la *Table des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) et calculer la retenue d'impôt comme indiqué dans les exemples présentés à l'annexe 5.



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 somme **avec son salaire** pour cette période, ajoutez simplement cette somme à son salaire et faites la retenue de la cotisation de l'employé au RRQ selon la méthode habituelle.

Par contre, si vous lui versez cette somme **séparément de son salaire**, vous devez retenir une cotisation qui correspond au moins élevé des montants suivants :

- 5,55 % du montant brut (**sans tenir compte de l'exemption, puisque son salaire en tient déjà compte**);
- la cotisation maximale de l'employé pour l'année (voyez la partie 6.6) **moins** les sommes déjà retenues.

Exemple

Un employé reçoit un salaire de 515 \$ pour la période de paie du 17 au 21 mai 2019 et touche une gratification de 100 \$ qui lui est versée séparément de son salaire. Les sommes retenues sur son salaire jusqu'à ce moment sont de 500 \$. La retenue pour la période de paie ne doit pas dépasser 2 491,45 \$, soit la cotisation maximale de l'employé pour l'année moins les sommes déjà retenues pour l'année (2 991,45 \$ – 500 \$).

Retenue sur le salaire de 515 \$	24,85 \$
Retenue sur une gratification de 100 \$ $100 \$ \times 5,55 \%$	5,55 \$
Retenue pour la période de paie	19,30 \$

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 relative aux normes du travail si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.5 Heures supplémentaires

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.

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 11.4).



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 de la cotisation au RRQ 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 11.4).

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 relative aux normes du travail si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.6 Indemnités pour accident du travail (CNESST)

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.

De manière générale, vous ne pouvez pas modifier le traitement des sommes versées avant la décision de la CNESST ni les registres de paie de l'année courante pour désigner les sommes versées comme des indemnités de remplacement du revenu. Par conséquent, vous ne pouvez pas modifier rétroactivement les rémunérations versées pendant l'année courante ou une année précédente ni les relevés 1 produits pour les années précédentes. Vous ne pouvez pas non plus récupérer vos cotisations d'employeur.

Vous pouvez consulter le tableau présenté à l'annexe 6 pour connaître le traitement des sommes versées à la suite d'un accident du travail.

NOTE

Dans la partie 11.6, le terme *salaire net* a le sens que lui donne la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

11.6.1 Sommes versées avant la décision de la CNESST

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.

Cette somme n'est pas remboursable par la CNESST.

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 CNESST lui fera parvenir.

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



Somme excédant 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 la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le surplus, appelé *somme excédentaire*, constitue un revenu d'emploi. De ce fait, vous devez déclarer ce surplus sur le relevé 1 de l'employé. Par exemple, si l'indemnité de la CNESST 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 CNESST

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 CNESST rend sa décision (sauf si vous êtes un employeur visé à la partie 11.6.4). Si vous continuez de 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 CNESST. 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 le paiement des 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. Notez que cette somme est assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Si vous êtes un **assureur** et que vous versez une prestation d'assurance salaire directement à l'employé, vous devez déclarer cette somme sur un relevé 1. Notez que des particularités s'appliquent concernant les cotisations au RQAP. Pour plus de renseignements, voyez la partie 11.13.

11.6.2 Sommes versées à la suite de la décision de la CNESST

Somme complémentaire à l'indemnité de la CNESST versée par l'employeur

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

Notez que cette somme n'est pas assujettie aux cotisations au RQAP.



Si la CNESST reconnaît à l'employé le droit à une indemnité et que vous recevez un remboursement des sommes versées avant la décision

Dans ce cas, l'employé ou, le cas échéant, la CNESST 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 CNESST vous rembourse la totalité de l'avance sur indemnités ou du prêt, vous n'avez aucun rajustement à faire, puisque cette somme n'avait pas à être incluse dans le revenu de l'employé. Ainsi, vous n'avez pas à produire de relevé 1 pour ce remboursement. Si l'employé vous rembourse une partie de cette somme, 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 le paiement des 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 une somme **excédentaire** et que l'employé vous rembourse cette somme.

Si la CNESST ne reconnaît pas à l'employé le droit à une indemnité (ou en reconnaît une partie seulement) et que 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 CNESST 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 CNESST 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 à la somme non remboursée 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 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 cette avance sur indemnités.

Nombre de jours de congés de maladie utilisés par l'employé pour rembourser l'avance sur indemnités :

1 200 \$ ÷ 150 \$

8 jours

Salaire brut de l'employé par jour à son retour au travail

× 150 \$

Salaire brut de l'employé sur lequel vous devez calculer les retenues à la source et vos cotisations d'employeur :

8 jours × 150 \$ par jour

= 1 200 \$



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 rajustement à faire, puisque ces sommes doivent être incluses dans son revenu.

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

En plus des sommes dont il est question aux parties 11.6.1 et 11.6.2, 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 CNESST 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.

Ces sommes vous sont remboursées par la CNESST 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 *somme excédentaire*, constitue un revenu d'emploi. Vous devez déclarer cette somme sur son relevé 1.

Sommes versées pour un examen médical à votre demande

Si votre employé doit s'absenter une journée ou une partie de 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.

Cette somme n'est pas remboursable par la CNESST.

11.6.4 Sommes versées par un employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime

Selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les entreprises de transport ferroviaire ou maritime interprovincial ou international sont **les seules entreprises** qui peuvent être tenues personnellement de verser les indemnités de remplacement du revenu à un employé qui s'absente à la suite d'un accident du travail, et ce, tant avant qu'après la décision de la CNESST.

Si vous êtes reconnu comme exploitant une entreprise de transport ferroviaire ou maritime, les sommes que vous versez à un employé avant ou après la décision de la CNESST et qui correspondent à l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi constituent généralement 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 CNESST lui fera parvenir.

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

De même, si vous versez à un employé une **somme plus élevée** que l'indemnité de remplacement du revenu fixée par la Loi, le surplus constitue un revenu d'emploi qui doit être déclaré sur son relevé 1. Par exemple, si l'indemnité de la CNESST est de 500 \$ et que vous versez 600 \$ à l'employé, vous devez déclarer 100 \$ (600 \$ – 500 \$) sur son relevé 1.



Enfin, lorsqu'un employé vous rembourse ce surplus, vous devez produire un relevé 1. Ainsi, l'employé pourra demander une déduction pour les sommes qu'il a remboursées au cours de l'année dans sa déclaration de revenus pour l'année.

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

11.7 Indemnité compensatrice de préavis

Selon la Loi sur les normes du travail, avant de mettre fin au contrat de travail d'un employé, 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 l'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 assujettie 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 relative aux normes du travail. De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

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** selon la Loi sur les impôts. Cette somme est assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP et à la cotisation relative aux normes du travail seulement.

Notez qu'une indemnité compensatrice de préavis ne constitue pas une allocation de retraite dans le Régime d'assurance-emploi.

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité versée par un employeur qui met fin au contrat de travail d'un employé sans lui avoir remis au préalable l'avis écrit exigé par la Loi sur les normes du travail, ou qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par cette loi.

11.8 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 des retenues à la source d'impôt du Québec* (TP-1015.TI) qui s'applique relativement à ce pourcentage. Donc, si ce pourcentage est de

- 2 %, utilisez la partie « 53 périodes de paie par année » ou « 52 périodes de paie par année »;
- 4 %, utilisez la partie « 27 périodes de paie par année » ou « 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 les retenues à la source et les cotisations de l'employeur sur cette somme en utilisant la méthode qui s'applique aux gratifications (voyez la partie 11.4).

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, 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 relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

11.9 Jetons de présence

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.

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 *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3), dans ce cas, vous n'avez aucun impôt à retenir. Dans le cas contraire, vous devez retenir, à titre d'impôt, une somme déterminée selon la méthode de calcul présentée ci-après. Vous devez également retenir une somme déterminée selon cette méthode si l'administrateur a inscrit « 0 » à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3.

Si vous versez **uniquement** des jetons de présence à un **administrateur qui ne réside pas au Canada** et qui ne se présente pas aux réunions ni n'exerce ses fonctions au Québec, par exemple un administrateur qui assiste de l'extérieur du Canada à une réunion tenue au Québec par téléconférence (vidéoconférence, conférence téléphonique, etc.), vous n'avez aucun impôt à retenir. Toutefois, s'il se présente aux réunions ou exerce ses fonctions au Québec, vous devez retenir de l'impôt sur la valeur des jetons de présence que vous lui versez pour la partie des services qu'il vous a rendus au Québec qui est attribuable à sa présence aux réunions ou à l'exercice de ses fonctions au Québec. Pour déterminer la somme à retenir, utilisez la méthode de calcul suivante.



Méthode de calcul

Pour déterminer l'impôt que vous devez retenir, procédez de la façon indiquée dans l'exemple ci-dessous.

Exemple	
Valeur des jetons de présence versés à un administrateur	6 000 \$
Nombre de mois écoulés depuis la dernière des dates suivantes : - la date du dernier paiement; - le 1^{er} janvier de l'année.	÷ 4
Valeur des jetons de présence par mois	= 1 500 \$
Retenue mensuelle selon la table TP-1015.TI (12 périodes de paie)	20,64 \$
Nombre de mois écoulés depuis la dernière des dates suivantes : - la date du dernier paiement; - le 1^{er} janvier de l'année.	× 4
Impôt à retenir sur les jetons de présence	= 82,56 \$

NOTE

Les formules qui figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) ne permettent pas de déterminer la retenue d'impôt selon cette méthode. Vous devez effectuer le calcul vous-même.

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 un **administrateur qui réside au Canada**, répartissez l'exemption annuelle de 3 500 \$ sur le nombre de jetons versés à l'administrateur pendant l'année.

Exemple	
Un administrateur d'une société reçoit chaque trimestre 1 000 \$ de jetons de présence en tant qu'administrateur. C'est la seule rémunération qu'il reçoit.	
Valeur des jetons de présence versés à l'administrateur	1 000 \$
Exemption : 3 500 \$ ÷ 4 jetons	– 875 \$
	= 125 \$
Taux de cotisation de l'employé	× 5,55 %
Cotisation de l'employé au RRQ	= 6,94 \$

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.



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 (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, cette somme n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.

11.10 Paiement provenant d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR

Retenue d'impôt

Vous devez effectuer une retenue d'impôt sur les paiements suivants :

- un paiement unique provenant d'un REER, d'un RVER ou d'un RPAC;
- un paiement provenant d'un REER qui n'est pas un paiement périodique de rente;
- un paiement périodique de rente provenant d'un RVER ou d'un RPAC;
- la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal.

Paiement provenant d'un REER

Vous n'avez aucun impôt à retenir sur un **paiement périodique** de rente provenant d'un REER. Par contre, vous devez retenir 15 % d'impôt sur

- un **paiement unique** provenant d'un REER;
- un paiement qui n'est pas un paiement périodique de rente;
- un paiement unique provenant d'un REER modifié (régime qui a cessé d'être enregistré comme REER avant le 26 mai 1976).

Par exemple, si vous effectuez un paiement périodique de rente provenant d'un REER de 1 000 \$ par mois, vous n'avez pas d'impôt à retenir sur ce paiement. Par contre, si vous effectuez un paiement unique provenant d'un REER de 6 000 \$, vous devez retenir 900 \$ d'impôt sur ce paiement, soit $6\,000 \$ \times 15 \%$.

Paiement provenant d'un RVER ou d'un RPAC

Vous devez retenir de l'impôt sur un **paiement périodique** provenant d'un RPAC ou d'un RVER selon la méthode habituelle. Si vous effectuez plutôt un **paiement unique**, vous devez effectuer une retenue d'impôt selon les instructions données à la partie 11.11.

Paiement provenant d'un FERR

Vous devez retenir de l'impôt sur la partie d'un paiement périodique provenant d'un FERR qui dépasse le montant minimal selon la méthode habituelle.

Par contre, vous devez retenir 15 % d'impôt sur la partie d'un paiement unique qui dépasse le montant minimal.

Notez que vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie d'un paiement provenant d'un FERR qui représente le montant minimal, peu importe qu'il s'agisse d'un paiement périodique ou d'un paiement unique.



Transfert de fonds

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur un paiement unique provenant d'un REER, d'un RVER, d'un RPAC ou d'un FERR qui est transféré directement à un autre régime (REER, RVER, RPAC, RPA ou FERR) sans être versé au bénéficiaire. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

De même, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les sommes suivantes qui proviennent d'un REER :

- celles retirées dans le cadre du RAP, jusqu'à concurrence de 25 000 \$;
- celles retirées dans le cadre du REEP, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par année et sans dépasser 20 000 \$ pour les périodes de participation au REEP;
- celles pour lesquelles vous avez des motifs raisonnables de croire qu'elles constituent un remboursement, pour des cotisations non déduites faites précédemment à un REER, que le bénéficiaire pourra déduire dans sa déclaration de revenus.

11.11 Paiements uniques

Un paiement unique est un paiement qui ne fait pas partie d'une série de paiements périodiques. 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 un particulier, 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 vous versez cette allocation en un seul paiement ou en plusieurs paiements à raison d'un paiement par année.

Retenue d'impôt

Si, au moment de faire le paiement à un particulier, vous ne pouvez pas prévoir si vous lui ferez d'autres paiements dans l'année pour lui verser la somme en question, vous devez tout de même faire une retenue de 15 % ou de 20 %, selon le cas.

Par contre, si vous prévoyez effectuer d'autres paiements dans l'année, vous devez 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, vous devez faire la retenue d'impôt selon la méthode habituelle.

Taux de l'impôt à retenir sur un paiement unique

Pour calculer la retenue d'impôt sur certains paiements uniques, vous devez utiliser les taux suivants :

- 15 %, si le montant du paiement ne dépasse pas 5 000 \$;
- 20 %, si le montant du paiement dépasse 5 000 \$.

Ces taux s'appliquent aux paiements uniques suivants :

- une allocation de retraite (voyez la partie 11.11.1);
- certains paiements effectués dans le cadre d'un REEE (voyez la partie 11.11.2);
- un paiement effectué dans le cadre d'un régime de retraite, y compris un paiement provenant d'un RPAC ou d'un RVER (voyez la partie 11.11.3),
 - lors du décès, de la démission ou de la retraite d'un employé ou d'un ancien employé,
 - lors de la liquidation du régime (en règlement final de tous les droits du participant au régime),
 - lors d'une modification apportée au régime qui donne au participant le droit de recevoir ce paiement, même s'il continue de participer au régime;
- un paiement fait dans le cadre d'un RPDB, y compris un RPDB dont l'agrément a été retiré (voyez la partie 11.11.3);
- une prestation au décès (voyez la partie 11.11.4);



- 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 passée;
- un paiement fait dans le cadre d'un régime d'intéressement, en règlement final de tous les droits de l'employé dans ce régime, si ce paiement doit être inclus dans son revenu pour l'année où il l'a reçu (sinon, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur un tel paiement);
- une somme versée en contrepartie de l'abandon, de l'annulation ou du rachat d'un contrat de rente d'étalement (rente à versements invariables);
- un paiement effectué dans le cadre de la fermeture d'un compte de stabilisation du revenu agricole en vertu des articles 45 et 46 du programme Compte de stabilisation du revenu agricole, établi en vertu de la Loi sur La Financière agricole du Québec.

Les formules qui figurent dans le guide *Formules pour le calcul des retenues à la source et des cotisations* (TP-1015.F) 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.

11.11.1 Allocation de retraite

Une allocation de retraite (aussi appelée *indemnité de départ*) est une 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).

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.

Pour calculer la retenue d'impôt sur le paiement d'une allocation de retraite, vous devez utiliser les taux suivants :

- 15 %, si le montant du paiement ne dépasse pas 5 000 \$;
- 20 %, si le montant du paiement dépasse 5 000 \$.

Transfert de fonds

Une allocation de retraite (aussi appelée *indemnité de départ*) 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).



11.11.2 Paiement provenant d'un REEE

Vous devez retenir 15 % ou 20 % d'impôt sur un paiement provenant d'un REEE, sauf un paiement d'aide aux études ou un remboursement de cotisations. Vous devez aussi retenir un impôt spécial de 8 %.

Cependant, vous n'avez pas d'impôt à retenir sur les premiers 50 000 \$ si les conditions suivantes sont remplies :

- le paiement provenant d'un REEE est un paiement de revenu accumulé fait à l'une des personnes suivantes :
 - un souscripteur d'un REEE,
 - un particulier ou un responsable public qui a acquis, avant le paiement de revenu accumulé, les droits d'un responsable public à titre de souscripteur du régime, en vertu d'une entente écrite,
 - un particulier qui a acquis, avant le paiement de revenu accumulé, les droits d'un souscripteur du régime, en vertu d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal compétent ou d'une entente écrite concernant un partage de biens entre le particulier et un souscripteur du régime en règlement des droits découlant de leur mariage, de leur union de fait ou de leur union civile ou de l'échec de leur mariage, de leur union de fait ou de leur union civile,
 - en l'absence de telles personnes, une personne qui a été le conjoint de l'une de ces personnes;
- les **premiers 50 000 \$** sont transférés dans le REER d'un rentier qui est soit le bénéficiaire du **paiement de revenu accumulé**, soit son conjoint;
- vous pouvez raisonnablement croire que le bénéficiaire du **paiement de revenu accumulé** peut déduire de son revenu pour l'année le montant transféré dans le REER.

Exemple

Vous effectuez un paiement de revenu accumulé de 70 000 \$ à un souscripteur d'un REEE, et une partie de cette somme, soit 50 000 \$, est transférée à son REER. Vous devez calculer l'impôt à retenir comme suit :

Impôt sur le paiement unique : $(70\,000 \$ - 50\,000 \$) \times 20 \%$	4 000 \$
Impôt spécial : $20\,000 \$ \times 8 \%$	+ 1 600 \$
Impôt total à retenir	= 5 600 \$

Transfert de fonds

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur un paiement provenant d'un REEE qui est transféré directement à un autre régime (REER, FERR, RPDB ou RPA). Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

11.11.3 Paiement provenant d'un régime de retraite (paiement de pension)

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur un paiement unique provenant d'un RPA ou d'un RPDB qui est transféré directement à un autre régime (RPA, RPDB, REER, RVER, RPAC ou FERR) sans être versé au bénéficiaire. Si seulement une partie des fonds est ainsi transférée, vous devez retenir de l'impôt sur la partie des fonds qui n'a pas été transférée directement.

Vous n'avez pas non plus à retenir d'impôt sur un paiement unique provenant d'un RPA ou d'un autre régime de retraite qui est versé à une personne qui réside à l'extérieur du Québec.

11.11.4 Prestation au décès

Une prestation au décès est une somme versée aux héritiers d'un employé décédé, en reconnaissance des services rendus par cet employé. Une telle prestation peut être, par exemple, le remboursement d'une somme pour des congés de maladie accumulés au décès.



Retenue d'impôt

Vous devez retenir 15 % ou 20 % d'impôt sur la partie imposable d'une prestation au décès seulement si celle-ci est versée dans l'année du décès ou dans l'année suivante. La partie imposable d'une prestation au décès correspond au résultat du calcul suivant : le montant de la prestation moins, s'il y a lieu, une exemption maximale de 10 000 \$. Le ou les bénéficiaires d'une telle prestation pour une personne décédée auront généralement droit à cette exemption lors de la production de leur déclaration de revenus.

Pour toute autre somme versée après le décès d'un employé, voyez la partie 12.11.

11.12 Pourboires

Retenue d'impôt, cotisations au RRQ et autres cotisations de l'employeur

Pour calculer la retenue d'impôt, les cotisations aux RRQ, la cotisation de l'employeur au FSS et la cotisation relative aux normes du travail, vous devez ajouter au salaire de base 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 la facture 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 des pourboires à attribuer).

Cotisations au RQAP

Pour calculer le salaire admissible aux cotisations 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 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 la facture du client.

Toutefois, vous n'avez pas à ajouter les 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 des pourboires à attribuer). En effet, ces pourboires ne sont pas assujettis aux cotisations 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 le document *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.

11.13 Prestation d'assurance salaire

En règle générale, les prestations d'assurance salaire dont il est question dans ce guide sont les prestations versées dans les circonstances suivantes :

- elles sont versées par un assureur à un bénéficiaire, dans le cadre d'un régime d'assurance salaire (d'assurance maladie, d'assurance accidents, d'assurance invalidité ou d'assurance revenu), pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi;
- l'employeur du bénéficiaire a cotisé au régime souscrit auprès de l'assureur.

Si vous n'êtes pas un assureur et que vous versez des sommes à l'un de vos employés pour la perte totale ou partielle de son revenu d'emploi, ces sommes sont généralement considérées comme un revenu d'emploi. Toutefois, ces sommes sont considérées comme des prestations d'assurance salaire si le régime est établi sur les principes d'une assurance, c'est-à-dire si les fonds sont accumulés normalement entre les mains d'un fiduciaire ou dans un compte en fiducie et qu'ils sont suffisants pour garantir le paiement des réclamations éventuelles. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez la version en vigueur du bulletin d'interprétation IMP. 43-1 ou communiquez avec nous.

En règle générale, les sommes versées par un tiers en vertu d'un contrat de services administratifs seulement (SAS) qui ne satisfait pas aux principes d'une assurance sont généralement considérées comme un revenu d'emploi.

Retenue d'impôt

Les prestations d'assurance salaire sont assujetties à la retenue d'impôt.

Cotisations au RRQ

Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ lorsqu'elles sont versées par un assureur. Malgré cela, une telle prestation représente un salaire admissible au RRQ pour le bénéficiaire. Par conséquent, si ce bénéficiaire n'atteint pas sa cotisation maximale au RRQ pour l'année, il pourra verser une cotisation facultative au RRQ sur cette prestation lors de la production de sa déclaration de revenus (ligne 445).

Cotisations au RQAP

Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujetties aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, sauf

- les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie;
- les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine, directement ou indirectement, l'admissibilité aux prestations.

Autres cotisations de l'employeur

Les prestations d'assurance salaire versées par un assureur ne sont pas assujetties à la cotisation de l'employeur au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail ni à la cotisation au FDRCMO.



11.14 Régime d'intéressement, fiducie pour employés et régime de prestations aux employés

Somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire

Une somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire d'un régime de prestations aux employés, d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés n'est pas assujettie à la retenue d'impôt ni aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP. Cependant, elle est assujettie, au moment où elle est versée, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

NOTE

Si vous versez une somme à un dépositaire ou à un fiduciaire pour un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, et que cet employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec, cette somme est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Somme versée par un dépositaire ou par un fiduciaire

En général, lorsqu'un dépositaire ou un fiduciaire verse des sommes à l'un de vos employés ou de vos anciens employés, celles-ci ne sont pas assujetties aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur.

Exceptions

Une somme versée par le dépositaire d'un régime de prestations aux employés est assujettie à la retenue d'impôt, sauf s'il s'agit d'un remboursement des cotisations que l'employé a versées à ce régime.

Une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement (sauf la somme dont il est question au paragraphe suivant) est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ seulement si elle peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire avant le 13 mai 1994.

Un paiement unique effectué par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, en règlement final de tous les droits du particulier dans le régime, est assujetti à une retenue d'impôt de 15 % (s'il est inférieur ou égal à 5 000 \$) ou de 20 % (s'il est supérieur à 5 000 \$) s'il doit être inclus dans le revenu du particulier pour l'année où il le reçoit.

NOTES

- Les sommes attribuées par un fiduciaire d'une fiducie pour employés ou versées par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés doivent être déclarées sur un relevé 1.
- Les sommes attribuées ou versées par un fiduciaire d'un régime d'intéressement doivent être déclarées sur un relevé 25.



11.15 Rente d'étalement pour artiste

Si vous êtes une personne autorisée à offrir une rente d'étalement admissible et que vous versez une somme provenant d'une telle rente à un artiste reconnu, vous devez retenir un impôt égal à **25,75 %** de cette somme. L'impôt retenu doit nous être remis dans les 30 jours suivant la date du versement de cette somme. Si vous ne faites pas la retenue de 25,75 %, ou si vous faites une retenue moins élevée (par exemple, si vous retenez 20 % d'impôt au lieu de 25,75 %), vous devrez nous payer l'impôt non retenu. Notez que vous pourrez recouvrer cette somme auprès du bénéficiaire de la rente.

Par ailleurs, vous devez produire un relevé 2 et y inscrire le montant de toute somme provenant d'une rente d'étalement admissible que vous avez versée au cours d'une année.

Artiste reconnu

Particulier qui est un artiste professionnel au sens de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs, ou qui est un artiste au sens de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.

Personne autorisée à offrir une rente d'étalement admissible

Personne qui est soit munie d'une licence, soit autrement autorisée par les lois du Québec ou du Canada à faire le commerce de rentes au Québec ou à y offrir des services de fiduciaire, et que nous avons autorisée à offrir une rente d'étalement admissible.

Rente d'étalement admissible

Rente d'étalement établie par une convention qui comporte les exigences suivantes :

- la rente doit être acquise à l'aide d'un paiement unique;
- la rente doit être versée, annuellement ou à des intervalles périodiques plus courts, en paiements égaux suffisants pour assurer le paiement complet de la rente sur une période ne dépassant pas sept ans à compter du moment où le premier versement est effectué;
- le premier versement doit être fait au plus tard dix mois après le moment où le paiement unique pour acquérir la rente est effectué;
- l'artiste doit avoir le droit de demander la conversion totale ou partielle de la rente à tout moment;
- la rente peut être versée uniquement à l'artiste ou, s'il décède, à sa succession ou à son bénéficiaire désigné, selon le cas;
- l'intérêt de l'artiste dans la convention peut être aliéné uniquement par le rachat ou l'annulation de la rente par la personne autorisée, sauf en cas de décès de l'artiste;
- l'intérêt de l'artiste dans la convention ne peut pas être donné ou cédé en garantie de quelque façon que ce soit;
- la convention doit être conforme au contrat type que nous avons préalablement approuvé.



11.16 Supplément de revenu

Vous devez retenir un impôt égal à 15 % du montant d'un supplément de revenu versé dans le cadre d'un projet gouvernemental d'incitation au travail, excepté la mesure Supplément de retour au travail appliquée par Emploi-Québec. Par exemple, si vous versez un supplément de 200 \$, vous devez retenir 30 \$ d'impôt. Toutefois, vous ne devez pas effectuer de retenue sur la partie de ce supplément qui se rapporte à des frais de garde d'enfants ou à des frais de scolarité.

11.17 Paiements d'aide à l'invalidité provenant d'un REEI

Si vous effectuez des paiements d'aide à l'invalidité à un bénéficiaire de REEI qui réside au Canada, vous devez effectuer une retenue d'impôt de 15 % sur la partie de ces paiements qui dépasse 18 660 \$ pour l'année.



12 CAS PARTICULIERS

12.1 Chauffeur de taxi et coiffeur

Si vous versez une somme à un chauffeur de taxi ou à un coiffeur qui est considéré comme un employé, cette somme est assujettie 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 relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Si vous versez une somme à un chauffeur de taxi ou à un coiffeur qui est considéré comme un travailleur autonome, cette somme n'est pas assujettie aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. En règle générale, c'est le travailleur autonome qui doit payer lui-même certaines de ces cotisations au moyen du formulaire *Acomptes provisionnels d'un particulier* (TPZ-1026.A).

12.2 Employé d'une agence de placement

Si un employé d'une agence de placement travaille pour vous, il est considéré comme un employé de cette agence si celle-ci lui verse sa rémunération. Cela s'applique même s'il y a un lien de subordination entre cet employé et vous.

Par conséquent, c'est l'agence de placement, et non vous, qui doit effectuer les retenues à la source et payer les cotisations de l'employeur sur la rémunération de l'employé.

Si vous avez recouru aux services d'un employé d'une agence de placement qui ne fait pas d'affaires au Québec, vous pourriez être réputé avoir versé le salaire de cet employé. Voyez la partie 12.10.

Par ailleurs, si un travailleur est placé chez vous par une agence de placement, qu'aucun contrat de travail n'existe entre eux et qu'il n'y a aucun lien de subordination entre ce travailleur et vous, vous n'avez pas à effectuer de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur. Pour savoir s'il y a un lien de subordination entre l'employé et vous, consultez la dernière version du bulletin d'interprétation RRQ. 1-1. Vous pouvez également consulter le document *Vous êtes travailleur autonome?* (IN-300), accessible dans notre site Internet.

12.3 Employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans

Une personne (ci-après appelée *employé*) qui est un chercheur étranger, un expert étranger, un professeur étranger ou un chercheur étranger en stage postdoctoral, qui ne réside pas au Canada et qui vient travailler au Québec peut bénéficier d'une exemption d'impôt totale ou partielle sur son salaire pour une période continue de cinq années civiles. Cette exemption prend la forme d'une déduction dans le calcul de son revenu imposable.

Un tel employé peut bénéficier d'une seule période d'exemption fiscale de cinq ans, même s'il occupe plusieurs emplois qui donnent droit à une telle exemption.



Taux d'exemption applicable pour un employé étranger

Le taux d'exemption est de

- 100 % si l'employé en est à la première ou à la deuxième année de sa période d'exemption;
- 75 % si l'employé en est à la troisième année de sa période d'exemption;
- 50 % si l'employé en est à la quatrième année de sa période d'exemption;
- 25 % si l'employé en est à la cinquième année de sa période d'exemption (si l'employé travaille pour une société qui exploite un CFI, le taux est de 37,5 % au lieu de 25 %).

Conditions à respecter

Un employé doit remplir certaines conditions pour bénéficier de l'exemption fiscale. De votre côté, vous devez faire une demande pour obtenir une attestation ou un certificat pour cet employé au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante. Vous devrez remettre à l'employé une copie de l'attestation ou du certificat que vous avez obtenu à son égard.

Voyez le tableau présenté à l'annexe 7 pour connaître les conditions qui donnent droit à la déduction pour un employé étranger et l'organisme responsable de délivrer l'attestation ou le certificat en question.

Employé étranger qui a séjourné au Québec plus de 182 jours avant son entrée en fonction

Un employé étranger qui séjourne au Québec plus de 182 jours au cours d'une année est réputé résider au Québec toute l'année. Toutefois, cette présomption ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de déterminer si un employé étranger résidait ou non au Canada immédiatement avant son entrée en fonction.

Par exemple, si un employé étranger séjourne au Québec du 1^{er} mars au 1^{er} septembre d'une année (soit plus de 182 jours) et qu'il commence à travailler le 1^{er} octobre, il n'est pas réputé résider au Québec depuis le 1^{er} janvier de l'année. Par conséquent, il n'est pas un résident du Canada avant son entrée en fonction (le 1^{er} octobre).

Retenue d'impôt

Pour calculer la rémunération assujettie à la retenue d'impôt d'un employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour une période de paie la partie de cette rémunération qui donne droit à une déduction pour un employé étranger.

Vous devez procéder ainsi uniquement si les conditions suivantes sont remplies :

- vous avez obtenu une attestation ou un certificat pour cet employé auprès de l'organisme responsable de délivrer l'attestation ou le certificat;
- cet employé ne résidait pas au Canada immédiatement avant d'entrer en fonction dans son premier emploi lui donnant droit à une exemption fiscale ou immédiatement avant la passation du contrat de travail relatif à cet emploi (si l'employé a séjourné au Québec plus de 182 jours avant son entrée en fonction, voyez ci-dessus le texte qui traite de ce sujet);
- les conditions d'emploi pour la période de paie sont sensiblement les mêmes que celles qui prévalaient lorsque l'attestation ou le certificat a été délivré.

Pour calculer la partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour un employé étranger, multipliez la rémunération brute que vous versez pour la période de paie par un taux qui varie, entre autres, selon la date où le contrat a été conclu. Si seulement une partie de la rémunération brute que vous versez à un employé pour une période de paie a été gagnée durant sa période d'exemption, seule cette partie est exemptée. Vous devez retenir de l'impôt, selon la méthode habituelle, sur la partie de la rémunération qui ne se rapporte pas à sa période d'exemption.



NOTE

Si vous accordez à l'employé un avantage imposable parce qu'il a acquis une action dans le cadre d'une option d'achat d'actions ou qu'il a aliéné une telle action, il est possible que la valeur de cet avantage donne droit à l'exemption en question, même si l'employé reçoit cet avantage pour une période où il n'a plus droit à cette exemption. Cela s'applique généralement lorsque l'option d'achat a été accordée ou octroyée durant une période où l'employé bénéficiait de cette exemption. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

Cotisation de l'employeur au FSS

La totalité des salaires versés aux employés étrangers qui bénéficient d'une exemption de cinq ans est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS. Cependant, un employeur qui est une société ou une société de personnes qui exploite une entreprise réalisant un grand projet d'investissement au Québec peut, à certaines conditions, bénéficier d'une exemption totale ou partielle de cette cotisation sur les salaires qu'il verse.

Pour plus de renseignements à ce sujet, voyez la partie 8.2.

Cotisations au RRQ, au RQAP et autres cotisations de l'employeur

La **totalité** des salaires versés aux employés étrangers qui bénéficient d'une exemption de cinq ans est assujettie aux cotisations au RRQ et au RQAP ainsi qu'à la cotisation relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure la **totalité** de ces salaires dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

12.4 Employé à l'extérieur du Québec

12.4.1 Employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

Si un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous devez appliquer les règles suivantes.

Salaire qui se rapporte à une période habituelle de paie

Le salaire qui se rapporte à une période habituelle de paie est assujetti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP (voyez les précisions relatives à la cotisation de l'employeur au RQAP ci-après), à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail, sauf si, au cours de cette période, l'employé se présente **principalement** à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour la retenue à la source de l'impôt ainsi que les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure ce salaire dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Salaire qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie

Les gratifications, les paiements rétroactifs et les indemnités de vacances (paies de vacances), ainsi que tout autre paiement que vous versez à un employé et qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie, sont assujettis aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP (voyez les précisions relatives à la cotisation de l'employeur au RQAP ci-après), à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail seulement si l'employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour la retenue à la source de l'impôt ainsi que les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.



De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Somme que vous versez à un dépositaire ou à un fiduciaire

Si vous versez une somme à un dépositaire ou à un fiduciaire pour un employé qui se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, et que cet employé se présente **habituellement** à l'un de vos établissements situés au Québec, cette somme est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. Nous considérons que vous devez appliquer cette règle pour les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

De même, vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cotisation de l'employeur au RQAP

Si l'employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est payé **à la fois** de l'un de vos établissements situés au Québec et de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec, vous pouvez tenir compte de la portion parentale de la **cotisation de l'employeur** que vous avez payée sur la partie de son salaire versée de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec. Vous pouvez avoir payé cette portion parentale de cotisation d'employeur dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ou d'un régime semblable au RQAP. Voyez à ce sujet la partie 7.6.3.

12.4.2 Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec

En règle générale, si un employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés **à l'extérieur du Québec**, ou s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), mais qu'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec**, vous n'avez pas à faire de retenues à la source ni à payer de cotisations d'employeur sur les sommes que vous lui versez.

Cotisations au RQAP et autres cotisations de l'employeur

Cependant, même si l'employé n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs) et qu'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec**, les sommes versées pour une période de paie peuvent quand même être assujetties aux cotisations au RQAP et au FSS ainsi qu'à la cotisation relative aux normes du travail **si**, pour cette période de paie, il est raisonnable de considérer que cet employé est un employé de l'un de vos établissements situés au Québec.

De même, vous devez inclure ces sommes dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Pour déterminer si l'un de vos employés est un employé de l'un de vos établissements situés au Québec, nous tenons compte, entre autres, des critères suivants :

- l'endroit où l'employé se présente principalement au travail;
- le lieu principal de la résidence de l'employé;
- l'endroit où l'employé exerce principalement ses fonctions;
- l'établissement d'où le travail de l'employé est supervisé;
- la nature des fonctions de l'employé.



12.4.3 Employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada ou qui est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada

Si un employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés **à l'extérieur du Canada** ou s'il est **payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada**, des particularités peuvent s'appliquer concernant les cotisations au RRQ, les cotisations au RQAP et la cotisation de l'employeur au FSS.

Cotisations au RRQ

La rémunération versée à un employé qui se présente au travail uniquement à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, sauf dans les cas suivants :

- la rémunération est versée de l'un de vos établissements situés au Québec, **et** vous avez conclu, pour vos employés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation à l'extérieur du Canada, un arrangement avec Retraite Québec relativement à leur travail à l'étranger (voyez la note ci-dessous);
- le travail est effectué dans un pays ayant signé avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale par des employés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation à l'extérieur du Canada (voyez la partie 6.6.8).

NOTE

Si les rémunérations sont versées de l'un de vos établissements situés au Québec, mais que vous n'avez pas conclu d'arrangement avec Retraite Québec pour le travail effectué à l'étranger par vos employés qui résidaient au Québec avant leur affectation, communiquez avec nous.

Cotisations au RQAP

Il est possible que vous deviez retenir et payer des cotisations au RQAP sur le salaire admissible d'un employé s'il **réside au Québec à la fin de l'année** et que les conditions suivantes sont remplies pour la période de paie où le salaire est versé :

- vous avez un établissement au Québec;
- l'employé se présente au travail **uniquement** à l'un de vos établissements situés **à l'extérieur du Canada** ou, s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs), il est payé de l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Canada;
- l'employé n'est pas assujetti à une cotisation en vertu d'un régime prescrit;
- la rémunération de l'employé n'est pas assujettie aux cotisations à l'assurance emploi.

Cotisation de l'employeur au FSS

Si vous avez détaché un employé dans un pays ayant conclu avec le Québec une entente en matière de sécurité sociale qui prévoit la réciprocité de couverture des régimes d'assurance maladie, vous devez payer la cotisation de l'employeur au FSS sur le salaire qui lui est versé, et ce, même s'il est versé de votre établissement situé à l'extérieur du Canada ou par une autre personne que vous (voyez à ce sujet la partie 8.1).

12.4.4 Employé non résident qui est recruté à l'extérieur du Canada

Si un employé n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de vos établissements (situés au Québec ou ailleurs) et qu'il a été recruté à l'extérieur du Canada dans un pays n'ayant pas conclu d'entente en matière de sécurité sociale avec le gouvernement du Québec, son salaire est assujetti aux cotisations suivantes s'il est versé de l'un de vos établissements situés au Québec : les cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, la cotisation de l'employeur au FSS ainsi que la cotisation relative aux normes du travail.



De même, vous devez inclure ce salaire dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

12.5 Employé indien

Cette partie s'adresse à **tout employeur (qu'il soit un Indien ou non)** qui a un employé qui est un Indien. Voyez les définitions à la partie 12.5.3.

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

Retenue d'impôt

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 ».

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 d'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 ».	Au moins une des conditions suivantes doit être remplie : • l'Indien vit dans une réserve; • 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 ».	Les deux conditions suivantes doivent être remplies : • l'Indien vit dans une réserve; • l'employeur dirige et administre son entreprise dans une réserve ou un « local ».



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, soit 200 \$ (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 RRQ

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.

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 ou une organisation indienne. Voyez à ce sujet la partie 12.6.

Autres employeurs

La totalité du salaire versé à un Indien est assujettie à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail, 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, vous devez inclure la totalité du salaire versé à un Indien dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.



Règle particulière concernant la retenue d'impôt et les cotisations au RRQ

Si vous êtes un employeur qui est une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne relevant d'un ou plusieurs conseils ou d'une ou plusieurs bandes semblables et qui se consacre exclusivement au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens vivant, pour la plupart, dans des réserves, vous n'avez pas à retenir d'impôt ni à retenir et à payer de cotisations au RRQ sur le salaire que vous versez à un Indien si les conditions suivantes sont remplies :

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

12.5.2 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 12.5.1), 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.



12.5.3 Définitions liées aux Indiens¹

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 Affaires autochtones et du Nord Canada.

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 n'est 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 Affaires autochtones et du Nord Canada.

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



12.6 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 12.5.

NOTE

Les définitions des termes concernant les employeurs et les employés indiens sont présentées à la partie 12.5.3.

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 12.5.1 et 12.5.2 s'appliquent à vous.

Cependant, si vous êtes un employeur qui est une bande indienne, un conseil de bande ou une organisation indienne relevant d'un ou plusieurs conseils ou d'une ou plusieurs bandes semblables et qui se consacre exclusivement au développement social, culturel, éducatif ou économique des Indiens vivant, pour la plupart, dans des réserves, vous n'avez pas à retenir d'impôt ni à retenir et à payer de cotisations au RRQ sur le salaire que vous versez à un Indien si les conditions suivantes sont remplies :

- vous dirigez et administrez votre entreprise dans une réserve ou un « local »;
- l'Indien occupe un emploi dont les fonctions font partie de vos activités non commerciales, 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 assujetti 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 des 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 assujetti à la cotisation au FSS. Pour bénéficier d'une exemption de cette cotisation, 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 plusieurs bandes, ou d'un ou plusieurs conseils de bande représentant une ou plusieurs bandes.

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

Cotisation relative aux normes du travail

Un employeur indien est assujetti à la cotisation relative aux normes du travail comme tout autre employeur.

Un employeur qui est une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à payer la cotisation relative aux normes du travail 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.



Cotisation au FDRCMO

Un employeur qui est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à inclure les salaires versés à ses employés (qu'ils soient des Indiens ou non) d'un établissement situé dans une réserve dans sa masse salariale servant à déterminer sa participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, sa cotisation au FDRCMO.

Dans tous les autres cas, un employeur doit participer au développement des compétences de la main-d'œuvre si sa masse salariale dépasse 2 millions de dollars pour l'année, même s'il est un Indien, une bande indienne ou un conseil de bande.

12.7 Marin

Si vous êtes un armateur admissible et que vous avez à votre emploi un marin **qui réside au Québec dans l'année** et pour lequel vous avez obtenu une attestation du ministère des Transports, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur **la partie de sa rémunération brute qui lui donne droit à une déduction pour un revenu d'emploi gagné sur un navire** (soit 75 % de sa rémunération).

Si, pour une période de paie, les conditions relatives à l'emploi du marin ne sont plus les mêmes que lorsque vous avez obtenu l'attestation délivrée à son égard, vous devez retenir de l'impôt sur la totalité de sa rémunération brute pour cette période.

Notez que la rémunération versée à un marin est assujettie 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 relative aux normes du travail.

De même, vous devez inclure cette rémunération dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

NOTE

Si vous accordez à l'employé un avantage imposable parce qu'il a acquis une action dans le cadre d'une option d'achat d'actions ou qu'il a aliéné une telle action, il est possible que la valeur de cet avantage donne droit à la déduction en question, même si l'employé reçoit cet avantage pour une période où il n'a plus droit à cette déduction. Cela s'applique généralement lorsque l'option d'achat a été accordée ou octroyée durant une période où l'employé bénéficiait de cette déduction. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec nous.

Armateur admissible

Armateur qui est

- soit une personne qui réside au Canada;
- soit une société qui est une filiale étrangère d'une personne qui réside au Canada;
- soit une société de personnes, si les parts que détiennent les membres qui résident au Canada (y compris les sociétés membres qui sont contrôlées par des personnes qui résident au Canada) représentent plus de 10 % de la juste valeur marchande de la totalité des parts de cette société de personnes.



12.8 Personnel des Forces canadiennes ou des forces policières

Les membres des Forces canadiennes et des forces policières affectés à une mission à l'extérieur du Canada peuvent bénéficier d'une déduction, dans le calcul de leur revenu imposable, pour le revenu net d'emploi provenant de cette mission, peu importe le niveau de risque de la mission.

Par conséquent, pour calculer la rémunération assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour chaque période de paie **la partie de cette rémunération qui donne droit à la déduction en question**.

Le montant de la déduction est égal au moins élevé des montants suivants :

- la rémunération brute attribuable à la mission à l'extérieur du Canada **moins** la cotisation à un RPA qui se rapporte à cette rémunération;
- la rémunération maximale atteinte pendant la mission par un lieutenant-colonel des Forces canadiennes.

Dès que le total des sommes que vous avez soustraites dans l'année pour tenir compte de la déduction est égal à la rémunération maximale atteinte pendant la mission par un lieutenant-colonel des Forces canadiennes, vous devez cesser de réduire la rémunération de l'employé pour tenir compte de cette déduction, puisque cette rémunération n'y donne plus droit.

Exemple

Vous versez un salaire de 500 \$ (dont la totalité se rapporte à une mission à l'extérieur du Canada) et vous retenez 50 \$ à titre de cotisation à un RPA. La partie de la rémunération qui donne droit à la déduction est égale à 450 \$ (500 \$ – 50 \$).

12.9 Producteur étranger et particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la partie de la rémunération brute que vous versez à un producteur étranger ou à un particulier étranger occupant un poste décisionnel ou un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec qui détient une attestation d'admissibilité délivrée par la SODEC.

Si une partie de sa rémunération ne lui est pas versée dans le cadre d'une telle production, vous devez retenir de l'impôt sur cette partie de sa rémunération selon la méthode habituelle.

Si ce producteur ou ce particulier vous rend des services autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, voyez la partie 12.12.3.

12.10 Employé d'un employeur qui ne fait pas d'affaires au Québec

Si vous avez un établissement au Québec et qu'un employé qui n'est pas le vôtre (mais celui d'un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec) vous rend des services au Québec, vous pouvez être réputé avoir versé le salaire gagné par cet employé si les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec;
- le service qu'il vous rend fait partie de ses fonctions habituelles auprès de son employeur, et ce service vous est rendu dans le cadre de vos activités courantes;
- le service qu'il vous rend est de la même nature que ceux rendus par des employés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que vous.



Si toutes ces conditions sont remplies, vous devez tenir compte du salaire de l'employé pour calculer les cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP, votre cotisation au FSS et votre cotisation relative aux normes du travail. Vous devez aussi inclure ce salaire dans votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO. Cependant, ce salaire n'est pas assujéti à la retenue d'impôt ni aux cotisations aux RRQ.

Exception

S'il est démontré que votre recours à un tel employé n'a pas pour but de réduire vos cotisations d'employeur au RQAP, au FSS et au FDRCMO ainsi que votre cotisation relative aux normes du travail, vous n'avez aucune retenue à effectuer ni aucune cotisation à payer sur ce salaire.

12.11 Employé décédé

Toute somme due à un employé qui lui aurait été versée pendant l'année s'il n'était pas décédé et qui aurait été assujéti à la retenue d'impôt, aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ, à la cotisation de l'employeur au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail demeure assujéti à ces retenues et à ces cotisations lorsqu'elle est versée après son décès. Cependant, elle n'est pas assujéti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Vous devez inclure cette somme dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

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

Cependant, si le versement d'une telle somme n'était **pas prévisible** au moment du décès, elle ne sera pas assujéti aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. 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 15 % ou de 20 %, selon le cas (voyez la partie 11.11.4).

12.12 Personne qui ne réside pas au Québec

12.12.1 Salaire

Vous devez effectuer des retenues à la source et payer vos cotisations d'employeur sur le salaire versé à un employé qui ne réside pas au Québec si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie. Toutefois, certaines particularités peuvent s'appliquer.

Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui **ne réside pas au Canada** pour des services qu'elle vous a rendus au Québec, voyez la partie 12.12.3.



Retenue d'impôt

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur le salaire (ou sur une partie du salaire) que vous versez aux personnes suivantes :

- un employé étranger qui a droit à une exemption fiscale de cinq ans (voyez la partie 12.3);
- un producteur étranger et un particulier étranger occupant un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec (voyez la partie 12.9);
- un travailleur agricole étranger (voyez la partie 12.13);
- un employé étranger qui a rempli le formulaire *Demande de réduction de la retenue d'impôt* (TP-1016) et pour lequel nous vous avons autorisé à ne pas retenir d'impôt sur une somme exonérée d'impôt en vertu d'une convention ou d'un accord fiscal conclu entre le Québec et son pays d'origine;
- un employé d'une organisation internationale, d'un gouvernement d'un pays étranger ou d'un bureau d'une division politique d'un État étranger, si son revenu d'emploi est non imposable ou exonéré d'impôt en vertu d'un règlement;
- un employé étranger qui n'occupe pas un emploi au Canada, sauf dans les cas suivants :
 - le salaire est raisonnablement attribuable aux fonctions d'un emploi qui sont ou seront exercées au Québec par l'employé,
 - l'employé a cessé de résider au Québec dans l'année ou dans une année passée (dans ce dernier cas, vous n'avez pas à retenir d'impôt **si** le salaire est assujéti à l'impôt d'un pays autre que le Canada **ou si** le salaire est versé relativement à la vente de biens, à la négociation de contrats ou à la prestation de services pour vous, pour l'une de vos filiales étrangères ou pour une autre personne avec qui vous avez un lien de dépendance, dans le cours des activités d'une entreprise que vous, cette filiale ou cette personne exploitez).

Cotisations au RRQ et cotisation de l'employeur au FSS

Lorsqu'un employé étranger vient travailler temporairement au Québec et que son pays d'origine a conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec, son salaire n'est généralement pas assujéti

- aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ (voyez la partie 6.6.8);
- à la cotisation de l'employeur au FSS (voyez la partie 8.1).

Cotisations au RQAP

De façon générale, un employé qui n'est pas résident du Québec à la fin de l'année n'a pas à payer de cotisation au RQAP. Malgré cela, si vous versez un salaire admissible au RQAP à un employé qui ne réside pas au Québec, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP sur ce salaire admissible si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie. Toutefois, certaines particularités peuvent s'appliquer.

De plus, même si, selon la Loi sur les impôts, un particulier qui ne réside pas au Québec mais y séjourne plus de 182 jours au cours d'une année est réputé y résider toute l'année, cette présomption ne s'applique pas pour la Loi sur l'assurance parentale. Pour cette raison, un tel particulier n'a pas à payer de cotisation au RQAP (puisque'il n'est pas considéré comme un résident du Québec). Malgré cela, si vous versez un salaire admissible à un tel employé, vous devez tout de même retenir et payer les cotisations au RQAP sur ce salaire admissible. Notez que, si l'employé ne réside pas au Québec à la fin de l'année et que son revenu est également assujéti à l'assurance emploi, il pourrait obtenir le remboursement d'un excédent de cotisation lors de la production de sa déclaration de revenus fédérale.

12.12.2 Paiement autre qu'un salaire

Vous n'avez pas à retenir d'impôt sur une somme autre qu'un salaire (par exemple, une prestation de retraite payée en un ou plusieurs versements), que vous versez à un bénéficiaire qui ne réside pas au Québec au moment du versement.



12.12.3 Paiement fait à une personne qui ne réside pas au Canada et qui vous rend des services au Québec

Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada pour des services qu'elle vous a rendus au Québec, vous devez retenir 9 % d'impôt sur ce paiement.

Cela ne s'applique pas aux paiements effectués

- à une personne dans le cours d'un emploi régulier et continu;
- à une société non résidente qui est autorisée à exploiter une entreprise au Canada sous le régime de la Loi sur les sociétés d'assurances;
- à une banque étrangère autorisée pour son entreprise bancaire canadienne.

Vous devez nous remettre l'impôt retenu sur ce paiement au plus tard le 15 du mois suivant le paiement si votre fréquence de paiement est mensuelle, bimensuelle ou hebdomadaire. Si votre fréquence de paiement est trimestrielle ou annuelle, vous conservez votre délai de paiement habituel.

Par ailleurs, si la personne qui vous rend des services au Québec est un particulier qui détient un certificat de la SODEC attestant qu'il travaille pendant l'année comme producteur étranger ou comme particulier étranger occupant un poste décisionnel ou un poste clé dans une production étrangère tournée au Québec et reconnue par la SODEC, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les sommes (y compris un salaire) que vous versez à cette personne relativement à cette production.

Si vous devez faire une retenue d'impôt de 9 % sur un paiement et que vous ne la faites pas, vous devenez débiteur envers l'État de la totalité de cette retenue en plus d'encourir une pénalité équivalant à 15 % de cette somme. Cependant, vous pouvez recouvrer **cette retenue** auprès de la personne qui a reçu le paiement soit en intentant une action devant un tribunal compétent, soit en prélevant cette retenue sur toute somme que vous devez à cette personne ou que vous portez à son crédit.

Notez que, si la personne à qui vous faites le paiement est un employé, ce paiement peut être assujéti aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP. Il peut également être assujéti à la cotisation de l'employeur au FSS.

12.13 Travailleur agricole étranger

Retenue d'impôt

En règle générale, un travailleur agricole étranger qui, dans les faits, ne réside pas au Canada et qui détient un permis de travail valide uniquement pour un travail agricole saisonnier délivré par les autorités canadiennes de l'immigration, dans le cadre d'un programme fédéral reconnu, peut bénéficier d'une déduction relativement à son revenu provenant d'un tel travail.

Programmes fédéraux reconnus

- Programme des travailleurs agricoles saisonniers
- Volet agricole

Si vous employez un tel travailleur, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur la rémunération brute que vous lui versez s'il satisfait aux exigences suivantes :

- il a obtenu, aux fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires administré par le gouvernement fédéral, le formulaire *Déclaration des crédits d'impôt personnels* (TD1), dûment validé par un fonctionnaire désigné qui y aura apposé une estampille officielle;
- son revenu estimatif de toute source pour l'année est inférieur à 30 538 \$.



S'il ne satisfait pas à ces exigences, vous devez retenir de l'impôt sur une partie de la rémunération brute que vous lui versez en utilisant le code de retenues O.

Pour calculer la rémunération assujettie à la retenue d'impôt d'un tel employé, vous devez soustraire de la rémunération brute que vous lui versez pour une période de paie la partie de cette rémunération qui lui donne droit à la déduction.

Pour calculer la partie de la rémunération qui donne droit à la déduction pour un travailleur agricole étranger, soustrayez d'abord de la rémunération brute que vous versez à l'employé pour une période de paie certaines dépenses qu'il doit assumer dans l'exercice de ses fonctions pour cette période de paie (par exemple, les frais payés pour des fournitures consommées directement dans l'exercice de ses fonctions, comme des gants de manutention, une hachette, etc.). Ensuite, multipliez le résultat de cette soustraction par 50 %. Le montant obtenu correspond à la partie de sa rémunération qui lui donne droit à la déduction.

NOTE

Un travailleur agricole étranger ne doit pas produire le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3).

Cotisations au RRQ et au RQAP et autres cotisations de l'employeur

La **totalité** des salaires versés aux travailleurs agricoles étrangers qui bénéficient d'une déduction dans le calcul de leur revenu imposable est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ et au RQAP, à la cotisation au FSS et à la cotisation relative aux normes du travail. De plus, vous devez l'inclure dans votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

12.14 Volontaire des services d'urgence

Une compensation financière qui ne dépasse pas 1 170 \$ n'est pas imposable si elle est versée par un gouvernement, une municipalité ou une autre administration publique à un particulier qui exerce l'une des fonctions suivantes :

- pompier volontaire;
- technicien ambulancier volontaire;
- volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage de personnes, ou offrant son aide dans d'autres situations d'urgence.

Exception

Un volontaire ne peut pas bénéficier d'une exemption dans le calcul de son revenu si, au cours de l'année, il travaillait pour l'organisme qui lui a versé une compensation et que ses fonctions étaient identiques ou semblables à celles qu'il accomplissait à titre de volontaire. Par exemple, un pompier volontaire qui travaille pour une municipalité ne peut pas bénéficier d'une exemption s'il travaille aussi pour cette municipalité comme pompier à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un emploi permanent ou dans le cadre d'un emploi temporaire pour remplacer un pompier.

Retenue d'impôt

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 170 \$ est assujettie à la retenue d'impôt. Sinon, la totalité de la compensation financière est assujettie à la retenue d'impôt.



Cotisations au RRQ

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 170 \$ est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ. Sinon, la totalité de la compensation financière est assujettie à ces cotisations.

Toutefois, si le particulier participe à une activité de sauvetage et n'est pas régulièrement au service de l'employeur, ce travail est considéré comme du travail exclu du RRQ, et la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RRQ.

Cotisations au RQAP

La totalité des sommes versées à un particulier participant à des services d'urgence (y compris la compensation financière) est assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Toutefois, si le particulier participe à une activité de sauvetage, n'est pas régulièrement au service de l'employeur et est à son service moins de sept jours dans une année, ce travail est considéré comme du travail exclu du RQAP, et la totalité des sommes versées à ce particulier (y compris la compensation financière) n'est pas assujettie aux cotisations de l'employé et de l'employeur au RQAP.

Autres cotisations de l'employeur

Si le particulier satisfait aux exigences mentionnées ci-dessus, seule la partie de la compensation financière qui dépasse 1 170 \$ est assujettie à la cotisation au FSS. Ainsi, vous devez inclure cette partie dans le calcul de votre **masse salariale totale** servant à déterminer votre taux de cotisation au FSS et dans le calcul de votre masse salariale servant à déterminer votre participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

Cependant, elle n'est pas assujettie à la cotisation relative aux normes du travail.

IMPORTANT

Si un volontaire choisit de demander, dans sa déclaration de revenus, un crédit d'impôt non remboursable à titre de pompier volontaire ou à titre de volontaire participant à des opérations de recherche et de sauvetage, il doit inclure dans son revenu d'emploi la totalité des sommes qui lui sont versées (y compris la compensation financière). Malgré cela, cette compensation financière demeure non assujettie à la retenue d'impôt, aux cotisations au RRQ, à la cotisation au FSS, à la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, à la cotisation au FDRCMO.

12.15 Employé qui est un étudiant

En règle générale, vous devez faire des retenues à la source et payer vos cotisations d'employeur sur la somme que vous versez à un employé qui est un étudiant au même titre que tout autre employé si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau). Cependant, vous devrez peut-être tenir compte des particularités qui suivent dans certaines situations.

NOTE

L'âge d'un employé n'a aucune incidence sur la retenue d'impôt, les cotisations au RQAP, la cotisation au FSS, la cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, la cotisation au FDRCMO.



Retenue d'impôt

Vous ne devez pas retenir d'impôt du Québec sur le revenu d'emploi d'un employé si celui-ci en a fait la demande dans le formulaire *Déclaration pour la retenue d'impôt* (TP-1015.3) en cochant la case 20, parce qu'il estime que le total de ses revenus de toute source pour l'année ne dépassera pas le total des montants suivants :

- le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire;
- le montant inscrit à la ligne 19 de ce formulaire.

Cette exonération vaut uniquement pour l'année de la demande.

IMPORTANT

Une telle exonération s'applique uniquement aux revenus d'emploi. Vous ne devez pas en tenir compte si vous versez une rémunération en tant que payeur.

Cotisations au RRQ

Si votre employé a moins de 18 ans, vous n'avez pas à retenir ni à payer de cotisations au RRQ. Si votre employé atteint 18 ans au cours de l'année, voyez la partie 6.6.1.



13 PAIEMENT DES RETENUES À LA SOURCE ET DES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

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**. Vous devez également payer, **une fois par année**, votre cotisation relative aux normes du travail et, s'il y a lieu, votre cotisation au FDRCMO.

IMPORTANT

Si vous cessez de faire des paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou parce que vous n'avez plus d'employés, voyez la partie 13.8.

Retenues à la source et cotisations de l'employeur	Échéance du paiement
• Retenues à la source • Cotisation au RRQ • Cotisation au RQAP • Cotisation au FSS¹	Selon votre fréquence de paiement pour l'année (voyez la partie 13.4)
• Cotisation relative aux normes du travail • Cotisation au FDRCMO	Le dernier jour de février de l'année suivante
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 dernier jour de février de l'année suivante.	

13.1 Vous commencez à faire des paiements

Nouvel employeur

Si vous êtes un nouvel employeur, vous pouvez faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle à partir du mois au cours duquel vous devenez un nouvel employeur si les conditions suivantes sont remplies :

- le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur pour chaque mois est inférieur à 1 000 \$;
- vous respectez l'ensemble de vos obligations fiscales.

Vous pourrez faire vos paiements de retenues à la source et de cotisations d'employeur selon une fréquence de paiement trimestrielle tant que vous remplirez ces conditions. Si vous cessez de les remplir, nous considérerons que vous devez faire vos paiements selon les règles en vigueur concernant les fréquences de paiement.



Premier paiement

Si vous effectuez pour la première fois le paiement des 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 de l'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.

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

Vous trouverez nos coordonnées à la fin de ce guide.

Inscription à nos fichiers et numéro d'identification

Tout nouvel employeur doit s'inscrire à nos fichiers pour obtenir son numéro d'identification. Pour plus de renseignements, voyez la partie 3.3. Vous y trouverez également des informations sur vos obligations.

13.2 Fréquence de paiement

Pour 2019, vous pouvez effectuer vos paiements selon une fréquence

- annuelle, si le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur était inférieur ou égal à 2 400 \$ pour 2018, ou si nous estimons que ce sera le cas pour 2019;
- trimestrielle, si, selon le cas,
 - votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 ou 2018 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois,
 - vous êtes un nouvel employeur, que le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur pour chaque mois est inférieur à 1 000 \$ et que vous respectez l'ensemble de vos obligations fiscales.

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

- mensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 était inférieur à 25 000 \$;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 était de 100 000 \$ ou plus.

Détermination de votre fréquence de paiement

Vous devez établir vous-même votre fréquence de paiement. Cependant, pour alléger votre tâche, nous estimons à la fin de chaque 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 pour vous en fonction de votre **paiement mensuel moyen** pour 2018.

Notez que nous analyserons votre dossier à partir des données que nous possédons. S'il nous manque certaines données, vous pourriez vous voir attribuer une autre fréquence de paiement que celle qui devrait normalement vous être attribuée. Si c'est le cas, communiquez avec nous et demandez-nous de vous autoriser à faire vos paiements selon la fréquence qui devrait être la vôtre.



Modification de votre fréquence de paiement

Si votre fréquence de paiement est **annuelle ou trimestrielle** en 2019, vous pouvez demander d'augmenter la fréquence de vos paiements et de les faire selon une fréquence

- mensuelle, dans tous les cas;
- bimensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$;
- hebdomadaire, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 était de 100 000 \$ ou plus.

Dans le cas où votre fréquence de paiement est annuelle en 2019, vous pouvez aussi demander de faire vos paiements selon une fréquence trimestrielle si votre **paiement mensuel moyen** pour 2017 ou 2018 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois.

Si votre fréquence de paiement est **bimensuelle ou hebdomadaire** en 2019, vous pouvez demander de réduire la fréquence de vos paiements et de les faire selon une fréquence

- trimestrielle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2018 était inférieur ou égal à 3 000 \$ et que vous avez rempli vos obligations fiscales au cours des 12 derniers mois;
- mensuelle, si votre **paiement mensuel moyen** pour 2018 était supérieur à 3 000 \$, mais inférieur à 25 000 \$.

Dans le cas où votre fréquence de paiement est hebdomadaire en 2019, vous pouvez aussi demander de faire vos paiements selon une fréquence bimensuelle si votre **paiement mensuel moyen** pour 2018 était égal ou supérieur à 25 000 \$, mais inférieur à 100 000 \$.

Avant de modifier votre fréquence de paiement, vous devez communiquer avec nous. Vous pourrez la modifier quand vous aurez reçu l'*Avis de changement de fréquence des déclarations* (LMU-5).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 (sur les rémunérations versées comme employeur et, s'il y a lieu, comme payeur³), 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 2017, il est égal au total de son **paiement mensuel moyen** et de celui de chaque société qui lui est associée;
- de l'année 2018, il est égal à son **paiement mensuel moyen**.

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 satisfaire à ces exigences pour tous les comptes.

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

3. L'impôt retenu sur une REPA n'entre pas dans le calcul du paiement mensuel moyen.



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 de l'employeur que vous devez, au plus tard le 15 du mois qui suit celui où l'avis vous aura été transmis.

13.3 Formulaire de paiement

Pour que vous puissiez effectuer votre paiement, nous vous envoyons le formulaire *Paiement des retenues et des cotisations de l'employeur*, dont le numéro est

- TPZ-1015.R.14.1, si votre fréquence de paiement est annuelle ou mensuelle;
- TPZ-1015.R.14.2, si votre fréquence de paiement est bimensuelle;
- TPZ-1015.R.14.3, si votre fréquence de paiement est hebdomadaire;
- TPZ-1015.R.14.4, si votre fréquence de paiement est trimestrielle.

Lorsque vous remplissez le bordereau de paiement du formulaire de paiement, vous devez répartir les montants dans chacune des cases du bordereau de paiement. Un montant supérieur ou égal à zéro doit figurer dans chacune des cases. De plus, assurez-vous de déclarer les renseignements pour la période visée dans le formulaire de paiement correspondant à la période visée par le paiement.

Si vous recevez un formulaire de paiement, vous devez le remplir et nous le retourner même si vous n'effectuez aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme pour la période visée. Dans ce cas, vous devez inscrire « 0 » dans chacune des cases du bordereau de paiement.

Paiements selon la période de paie

Si votre période de paie est toutes les deux semaines ou bimensuelle, mais que votre fréquence de paiement est hebdomadaire, vous pouvez demander de remplir le formulaire TPZ-1015.R.14.3 seulement pour les périodes où vous versez une rémunération. Ainsi, nous vous enverrons des exemplaires de ce formulaire seulement pour ces périodes, et vous n'aurez plus à le produire pour les périodes où vous ne versez aucune rémunération, n'effectuez aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme.

Pour faire cette demande, vous devez remplir et nous faire parvenir le formulaire *Demande de versement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur selon la période de paie* (TPZ-1015.R.14.3D). En règle générale, vous devriez avoir reçu ce formulaire si votre fréquence de paiement est hebdomadaire. Vous pouvez aussi vous le procurer dans notre site Internet.

Notez que, même si vous faites cette demande, votre fréquence de paiement demeurera hebdomadaire, ce qui signifie que vous devrez respecter les délais de paiement qui s'appliquent à cette fréquence de paiement.

À la fin de l'année, nous vous enverrons l'*Avis de renouvellement du calendrier de paie* (LMU-5.3), sur lequel figurera votre calendrier de paie pour l'année suivante. Pour établir ce calendrier, nous nous baserons sur celui que vous nous aurez fourni pour l'année en cours. Si les dates que nous établissons ne correspondent pas à celles où vous verserez une rémunération pour l'année suivante, vous devrez nous en aviser en nous retournant ce formulaire corrigé.

NOTE

Vous ne pouvez pas demander de faire vos paiements selon votre période de paie si vous avez plutôt choisi de modifier votre fréquence de paiement.



Envoi des formulaires de paiement au préparateur de paie

Vous pouvez autoriser votre préparateur de paie à recevoir à votre place les formulaires de paiement, le sommaire 1 et tous les autres documents relatifs à sa tâche. Nous transmettrons alors tous les documents à votre préparateur.

Si vous êtes inscrit à Mon dossier pour les entreprises, vous pouvez effectuer une demande de **changement d'adresse** pour nous indiquer l'adresse de votre préparateur.

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

13.4 Délais de paiement selon votre fréquence de paiement

Pour chaque période de paie, vous devez payer le total des retenues à la source et de vos cotisations d'employeur au RRQ, au RQAP et au FSS dans le délai qui s'applique à votre fréquence de paiement.

Si le délai qui vous est accordé pour effectuer votre paiement expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ce délai est prolongé jusqu'au premier des jours ouvrables suivants, c'est-à-dire le premier jour qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié. Nous ne considérons pas comme un jour ouvrable un jour où nos bureaux ou ceux de l'institution financière avec laquelle vous faites régulièrement affaire sont fermés. Vous pouvez consulter la liste des jours fériés dans notre site Internet.

La date de réception d'un paiement est la date où il est reçu à Revenu Québec 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.

Vous pouvez consulter le tableau présenté à l'annexe 8 pour connaître les délais de paiement qui s'appliquent à votre fréquence de paiement. L'exemple qui suit le tableau illustre le cas d'un employeur dont la fréquence de paiement est hebdomadaire.

Vous pouvez aussi consulter les calendriers des paiements des retenues et des cotisations de l'employeur diffusés dans notre site Internet pour connaître la date limite pour effectuer votre paiement selon votre fréquence de paiement.

13.5 Modes de paiement

Paie par Internet

Si vous êtes inscrit au service de paiement en ligne offert par votre institution financière, vous pouvez payer par Internet les retenues à la source et les cotisations de l'employeur à partir de votre compte. Renseignez-vous auprès de votre institution financière.

Si vous êtes inscrit à Mon dossier pour les entreprises et que vous déclarez les retenues à la source et les cotisations de l'employeur par Internet, vous pouvez utiliser

- le service de paiement en ligne offert par 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, TPZ-1015.R.14.2, TPZ-1015.R.14.3 ou TPZ-1015.R.14.4). Si c'est le cas, ne nous le retournez pas.

Pour plus de renseignements sur les services en ligne, consultez notre site Internet.



Paiement par la poste

Si vous nous faites parvenir votre paiement par la poste, vous devez joindre votre paiement au formulaire de paiement dûment rempli. Si vous n'avez pas de formulaire, veuillez nous envoyer votre paiement accompagné d'une lettre contenant les renseignements suivants :

- vos nom et adresse;
- la période visée par le paiement;
- le montant de l'impôt retenu, celui des cotisations au RRQ et au RQAP et celui de votre cotisation au FSS;
- le montant du versement pour la CNESST, s'il y a lieu;
- votre numéro d'identification, si vous en avez un;
- votre NEQ, si vous en avez un.

Même si vous n'avez pas de numéro d'identification, faites-nous parvenir votre paiement. 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 effectué aucune retenue à la source et ne devez verser aucune somme pour la période visée. Dans ce cas, vous devez inscrire « 0 » dans chacune des cases du bordereau de paiement.

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

Paiement au guichet automatique

Si vous effectuez votre paiement au guichet automatique, vous devez insérer, dans l'enveloppe prévue à cet effet par votre institution financière, s'il y a lieu, le bordereau de paiement du formulaire TPZ-1015.R.14 dûment rempli.

Notez que la date d'effet du paiement est celle où l'opération financière est effectuée au guichet.

13.6 Solde à payer

S'il vous reste un solde à payer pour l'année 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 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 le payer 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 d'un avantage imposable relatif à une automobile mise à la disposition d'un employé.

Notez que nous n'exigeons pas le solde à payer s'il est inférieur à 2 \$.

Vous devez payer le solde des 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 1 (RLZ-1.S). Si vous le payez 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 payer 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 la partie 8.

13.7 Erreur dans un formulaire de paiement des retenues et des cotisations

Vous pouvez demander d'apporter une modification à un numéro de dossier, à une période donnée ou à des montants à la suite d'une erreur commise dans un formulaire de paiement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur que vous avez déjà produit.

Pour faire cette demande, vous pouvez utiliser le formulaire *Demande de correction d'un formulaire de paiement des retenues et des cotisations de l'employeur* (TPZ-1015.R.14.M), accessible dans notre site Internet.

13.8 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, 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, TPZ-1015.R.14.2, TPZ-1015.R.14.3 ou TPZ-1015.R.14.4;
- le sommaire 1 (RLZ-1.S) ou le sommaire 1 temporaire (RLZ-1.ST);
- les relevés 1 temporaires (RL-1.T) ou les relevés 1 (RL-1);
- les relevés 2 (RL-2), si vous versez une rente ou un revenu de retraite;
- les relevés 25 (RL-25), si vous versez une somme provenant d'un régime d'intéressement.

Vous pouvez consulter le tableau présenté à l'annexe 9 pour connaître les délais dans lesquels vous devez transmettre ces documents.

Si vous produisez plus de 50 relevés d'un même type, vous devrez les transmettre par Internet. Pour connaître les différents moyens de transmission électronique, consultez notre site Internet.

NOTE

Si vous avez à produire le sommaire 1 au cours de l'année parce que vous cessez d'exploiter votre entreprise ou que vous cessez définitivement de faire des paiements, notez que les droits inscrits dans l'encadré du sommaire excluent les versements déclarés à la case « CNESST » des bordereaux de paiement.

Le sommaire 1 sert à comparer les retenues à la source et les cotisations de l'employeur que vous devez payer avec les droits que vous avez déclarés pour l'année. Ce formulaire ne doit pas être utilisé pour déclarer ou verser des sommes pour la CNESST. Pour plus de renseignements sur la production du sommaire 1, consultez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).



ANNEXE 1

RÉMUNÉRATIONS ASSUJETTIES AUX RETENUES À LA SOURCE ET AUX COTISATIONS

Le tableau ci-dessous vous aidera à déterminer si la rémunération que vous versez est assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur. Si c'est le cas, vous devez faire des retenues à la source et payer des cotisations d'employeur sur cette rémunération si l'une des conditions mentionnées à la colonne B du tableau de la partie 4.1 est remplie (voyez aussi les particularités mentionnées à la suite de ce tableau).

Si la rémunération que vous versez ne figure pas dans ce tableau, communiquez avec nous.

Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Aide financière versée dans le cadre d'un programme établi par un gouvernement au Canada, par un organisme public canadien ou par un autre organisme ¹	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Allocation de complément de ressources versée aux travailleurs âgés selon la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Allocation de retraite (voyez la partie 11.11.1), excepté une indemnité versée pour mettre fin à un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Avantage imposable en argent (voyez la partie 4.2)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Avantage imposable en nature (voyez la partie 4.2)	Oui	Oui	Non ²	Oui	Oui	Oui
Bourse d'études ou de perfectionnement versée à une personne qui n'est pas un employé ³	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Commission versée à un employé (voyez la partie 11.1)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congé sabbatique (sauf une entente d'échelonnement du traitement) [voyez la partie 11.2]						
Congé sabbatique à traitement différé (autofinancé) Partie du salaire non versée et reportée à une autre année	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
Versement de la partie du salaire reportée lorsque l'employé prend son congé	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Congé sabbatique à traitement anticipé Versement d'une avance sur salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Convention de retraite						
Cotisations versées à une convention de retraite	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Entente d'échelonnement du traitement (voyez la partie 11.3)						
Totalité du salaire gagné dans l'année (y compris la partie du salaire non versée et reportée à une autre année)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Versement de la partie du salaire reportée	Non	Non	Non	Non	Non	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
FERR (voyez la partie 11.10)						
Partie du paiement d'un FERR qui représente le montant minimal	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Partie du paiement d'un FERR qui dépasse le montant minimal	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Fiducie pour employés (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un fiduciaire d'une fiducie pour employés	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Gratifications et paiements rétroactifs (voyez la partie 11.4)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités de vacances (paies de vacances) [voyez la partie 11.8]	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités pour accident du travail (CNESST) [voyez la partie 11.6]						
Indemnité 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)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Indemnités versées pour mettre fin à un contrat de travail						
Indemnité compensatrice de préavis (voyez la partie 11.7)	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Autres indemnités pour dommages et intérêts lors de la résiliation d'un contrat de travail	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non
Jetons de présence (voyez la partie 11.9)						
Jetons de présence versés à un administrateur qui ne reçoit pas de salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Jetons de présence versés à un administrateur qui reçoit aussi un salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Paiement d'heures supplémentaires (voyez la partie 11.5)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pourboires (y compris les pourboires attribués) [voyez la partie 11.12]	Oui	Oui	Oui/Non ⁴	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance emploi ⁵	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation d'assurance parentale	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paiements complémentaires versés par l'employeur pour augmenter des prestations d'assurance parentale ou des prestations de soignant	Oui	Oui	Non ⁶	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance salaire (voyez la partie 11.13)						
Prestation d'assurance salaire versée par un employeur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Prestation d'assurance salaire versée par un assureur ou un fiduciaire	Oui	Non	Oui/Non ⁷	Non	Non	Non
Prestation versée selon la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation versée dans le cadre d'un programme établi selon une entente conclue conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère des Pêches et des Océans (loi du Canada)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Prestations versées dans le cadre d'un programme de soutien du revenu pour les parents d'une victime d'un acte criminel	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation au décès versée par un employeur ⁸	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation de décès versée par Retraite Québec	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Prestation d'un régime de prestations supplémentaires de chômage versée par un fiduciaire	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Récompense couronnant une œuvre remarquable	Non	Non	Non	Non	Non	Non
REEE						
Paieement de revenu accumulé (voyez la partie 11.11.2)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paieement d'aide aux études	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Remboursement des cotisations versées à un REEE	Non	Non	Non	Non	Non	Non
REEI (voyez la partie 11.17)						
Partie des paiements d'aide à l'invalidité qui dépasse 18 660 \$ pour l'année	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
REER (voyez la partie 11.10)						
Paieements périodiques	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Paieement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
RPDB (voyez la partie 11.11.3)						
Rente d'un RPDB	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paieement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
RVER ou RPAC (voyez la partie 11.10)						
Paieements périodiques	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paieement unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Régime de prestations aux employés (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Remboursement des cotisations versées par un employé à un régime de prestations aux employés	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Régime d'intéressement (voyez la partie 11.14)						
Somme versée par un employeur à un fiduciaire d'un régime d'intéressement	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si cette somme peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire après le 12 mai 1994	Non	Non	Non	Non	Non	Non



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si cette somme peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire avant le 13 mai 1994	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Paie unique en règlement final de tous les droits d'un employé dans le régime, si ce paiement est imposable pour cet employé (voyez la partie 11.11)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paie unique en règlement final de tous les droits d'un employé dans le régime, si ce paiement n'est pas imposable pour cet employé	Non	Non	Non	Non	Non	Non
RPA et autres régimes de retraite (voyez la partie 11.11.3)						
Prestation de retraite : paiements périodiques	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Paie unique	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Rente d'étalement (rente à versements invariables)						
Somme versée en contrepartie de l'abandon, de l'annulation ou du rachat d'un contrat de rente d'étalement (voyez la partie 11.15)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Ristourne	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Salaire ⁹	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Subvention de recherche	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Supplément de revenu (voyez la partie 11.16)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
1. Il s'agit d'une aide versée dans le cadre de l'un des programmes suivants : - un programme établi par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, selon la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi; - un programme qui n'est pas un programme prescrit et qui remplit les conditions suivantes : - il est semblable à un programme établi selon la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, - il est établi par un gouvernement au Canada, un organisme public canadien ou un autre organisme, - il fait l'objet d'une entente conclue entre ce gouvernement, cet organisme public canadien ou cet autre organisme, selon le cas, et la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La partie d'une aide financière versée pour des frais de garde d'enfants ou des frais de scolarité n'est pas assujettie aux retenues à la source ni aux cotisations de l'employeur. 2. Un avantage imposable en nature n'est pas assujetti aux cotisations au RQAP, sauf un avantage relatif à la pension et au logement accordé à l'employé pour une période de paie où il reçoit une rémunération en argent. 3. Si la bourse est versée à un employé, il s'agit d'un avantage qui peut être imposable ou non selon les circonstances. Voyez à ce sujet le document <i>Avantages imposables</i> (IN-253). 4. Les pourboires attribués ne sont pas assujettis aux cotisations au RQAP. 5. Il s'agit d'une prestation versée soit selon la Loi sur l'assurance-chômage (excepté un paiement se rapportant à un cours ou à un programme destiné à faciliter le retour sur le marché du travail d'un prestataire), soit selon l'une des parties I, VII.1, VIII et VIII.1 de la Loi sur l'assurance-emploi. 6. Cette somme n'est pas assujettie au RQAP si les deux conditions suivantes sont remplies : - le montant total des paiements complémentaires et des prestations d'assurance parentale ou des prestations de soignant ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale de l'employé; - le montant des paiements complémentaires ne réduit pas l'indemnité de départ, les congés de maladie ou les vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé.						



Rémunération	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
7. Les prestations d'assurance salaire ne sont pas assujetties aux cotisations au RQAP, sauf - les prestations que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie; - les prestations qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine, directement ou indirectement, l'admissibilité aux prestations. 8. Il ne s'agit pas des sommes versées après le décès d'un employé.. Notez qu'une prestation au décès n'est pas une prestation de décès. Une prestation de décès est versée par Retraite Québec, alors qu'une prestation au décès (voyez la définition de ce terme à la partie 11.11.4) est versée par l'employeur. 9. Par <i>salaire</i>, on entend les paiements mentionnés à la partie 1.4. En ce qui concerne le RQAP, voyez la partie 7.2.						



ANNEXE 2

EXEMPLE DE CALCUL DE LA RETENUE D'IMPÔT POUR UNE RÉMUNÉRATION NON PRÉVUE DANS LA TABLE TP-1015.TI

Vous devez calculer la retenue d'impôt comme indiqué dans cet exemple lorsque le montant de la rémunération ou le nombre de périodes de paie ne figurent pas dans la table TP-1015.TI.

Exemple

Un employé reçoit un salaire brut de 4 000 \$ et un avantage imposable de 200 \$ par semaine. Chaque période de paie, vous devez retenir 40 \$ à titre de cotisation à un RPA. De plus, nous vous autorisons à réduire sa retenue d'impôt de 1 000 \$ pour tenir compte des crédits d'impôt qu'il a inscrits dans le formulaire TP-1016.

Cet employé vous a remis le formulaire TP-1015.3 pour l'année. Dans ce formulaire, il a inscrit 21 550 \$ à la ligne 10 et 1 150 \$ à la ligne 19.

Rémunération assujettie pour l'année

Salaire brut : 4 000 \$ × 52 périodes de paie		208 000 \$	
Avantages imposables : 200 \$ × 52 périodes de paie	+	10 400 \$	
Rémunération brute pour l'année	=	218 400 \$	▶ 218 400 \$

Réduction de la rémunération assujettie pour l'année

Déduction pour emploi		1 170 \$	
Cotisation à un RPA : 40 \$ × 52	+	2 080 \$	
Déductions inscrites à la ligne 19 du formulaire TP-1015.3	+	1 150 \$	
	=	4 400 \$	▶ 4 400 \$
Rémunération assujettie pour l'année	=		214 000 \$

Impôt pour l'année (selon les données indiquées à la partie 2 du guide)

Rémunération assujettie à la retenue d'impôt		214 000 \$	
Taux d'imposition	×	25,75 %	
	=	55 105 \$	
Constante pour rajuster le taux d'imposition ¹	-	7 557 \$	
Impôt pour l'année	=	47 548 \$	▶ 47 548 \$

Crédits d'impôt pour l'année

Montant inscrit à la ligne 10 du formulaire TP-1015.3 ²		21 550 \$	
Taux d'imposition le plus bas pour l'année	×	15 %	
	=	3 233 \$	
Crédits d'impôt que nous avons autorisés	+	1 000 \$	
Crédits d'impôt pour l'année	=	4 233 \$	▶ 4 233 \$
Impôt pour l'année	=		43 315 \$
Nombre de périodes de paie dans l'année	÷		52
Impôt à retenir pour la période de paie	=		832,98 \$

1. La constante permet de rajuster l'impôt retenu en trop lorsque les taux de 20 %, de 24 % ou de 25,75 % sont appliqués au revenu imposable annuel.
2. Si l'employé a rempli le formulaire TP-1015.3 dans une autre année, vous devez rajuster le montant inscrit à la ligne 10 de ce formulaire en fonction de l'indexation pour l'année en cours.

ANNEXE 3

EXEMPLE DE CALCUL DE LA COTISATION AU RRQ POUR UN EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL À UN ÉTABLISSEMENT ASSUJETTI AU RPC ET À UN ÉTABLISSEMENT ASSUJETTI AU RRQ

Vous devez calculer la cotisation de l'employé au RRQ comme indiqué dans l'exemple ci-dessous lorsqu'au cours de l'année, un employé se présente au travail à un établissement assujetti au RPC et à un établissement assujetti au RRQ.

Exemple

Un employeur ayant un établissement au Québec et un autre en Ontario paie ses employés tous les vendredis. Il déplace l'un de ses employés d'un établissement à l'autre deux fois dans l'année. Cet employé gagne 1 500 \$ par semaine. L'exemption de base est de 67,30 \$ par semaine.

Calcul selon la situation de l'employé	Salaire admissible		Cotisations		Cumul des cotisations
	RPC	RRQ	RPC	RRQ	
Les 20 premières semaines de l'année, l'employé travaille à l'établissement situé au Québec.					
Salaire admissible au RRQ pour 20 semaines : $1\,500 \$ \times 20 \text{ semaines} = 30\,000 \$$		30 000 \$			
Cotisation au RRQ pour 20 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 5,55 \% \times 20 \text{ semaines} = 1\,590,20 \$$				1 590,20 \$	1 590,20 \$
Au début de la 21 ^e semaine, l'employé est transféré à l'établissement situé en Ontario et y travaille jusqu'au milieu de la 30 ^e semaine.					
Salaire admissible au RPC pour 9 semaines : $1\,500 \$ \times 9 \text{ semaines} = 13\,500 \$$	13 500 \$				
Cotisation au RPC pour 9 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 5,10 \% \times 9 \text{ semaines} = 657,63 \$$			657,63 \$		
Cotisation au RPC à ajouter au cumul des cotisations : $657,63 \$ \times (5,55 \div 5,10)^1 = 715,66 \$$					+ 715,66 \$
Au cours de la 30 ^e semaine, l'employé est rappelé à l'établissement situé au Québec et y travaille jusqu'à la fin de l'année.					
Salaire admissible au RRQ pour 8 semaines : $1\,500 \$ \times 8 \text{ semaines} = 12\,000 \$$		+ 12 000 \$			
Cotisation au RRQ pour 8 semaines : $(1\,500 \$ - 67,30 \$) \times 5,55 \% \times 8 \text{ semaines} = 636,08 \$$				+ 636,08 \$	+ 636,08 \$
Sous-total	= 13 500 \$	= 42 000 \$	= 657,63 \$	= 2 226,28 \$	= 2 941,94 \$



Calcul selon la situation de l'employé	Salaire admissible		Cotisations		Cumul des cotisations
	RPC	RRQ	RPC	RRQ	
Cotisation au RRQ pour la 38 ^e semaine Salaire admissible au RRQ (maximum du salaire admissible au RRQ pour l'année moins le cumul des salaires admissibles depuis le début de l'année) : 57 400 \$ – 42 000 \$ – 13 500 \$ = 1 900 \$		+ 1 900 \$			
Cotisation au RRQ (cotisation maximale au RRQ pour l'année moins le cumul des cotisations depuis le début de l'année) : 2 991,45 \$ – 2 941,94 \$ = 49,51 \$				+ 49,51 \$	+ 49,51 \$
Cotisation au RRQ pour les 14 dernières semaines				+ 0 \$	+ 0 \$
Total²	= 13 500 \$	= 43 900 \$	= 657,63 \$	= 2 275,79 \$	= 2 991,45 \$
1. Il s'agit du rapport entre le taux de cotisation au RRQ (5,55 %) pour l'année et le taux de cotisation au RPC (5,10 %) pour l'année à appliquer au total des cotisations au RPC retenues depuis le début de l'année. 2. Dans le relevé 1 de cet employé, l'employeur devra inscrire 13 500 \$ à la suite du code G-2, 657,63 \$ à la suite du code B-1, 2 275,79 \$ à la case B et 43 900 \$ à la case G. Le total des salaires admissibles aux deux régimes ne doit pas dépasser le maximum du salaire admissible au RRQ pour l'année (57 400 \$).					



ANNEXE 4

EXEMPLE DE CALCUL DE LA COTISATION DE L'EMPLOYEUR AU RQAP POUR UN EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL À L'UN DE VOS ÉTABLISSEMENTS SITUÉS AU QUÉBEC ET À L'UN DE VOS ÉTABLISSEMENTS SITUÉS À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Vous devez calculer la cotisation de l'employeur au RQAP comme indiqué dans l'exemple ci-dessous lorsqu'un employé se présente au travail à l'un de vos établissements situés au Québec et à l'un de vos établissements situés à l'extérieur du Québec.

Exemple

Un employé gagne un salaire admissible de 70 000 \$ en Ontario et de 50 000 \$ au Québec.

Portion parentale de la cotisation de l'employeur à l'assurance emploi (AE)

Le moins élevé des montants suivants :

- le salaire admissible gagné en Ontario (70 000 \$);
- le maximum de revenus assurables pour l'assurance emploi (53 100 \$).

Réduction du taux de cotisation de l'employé à l'AE¹

× 0,37 %

= 196,47 \$

Taux de cotisation de l'employeur à l'AE²

× 1,4

= 275,06 \$

275,06 \$

Réduction du maximum de revenus assurables pour le RQAP

275,06 \$ ÷ 0,736 %

37 372,28 \$

Maximum de revenus assurables pour le RQAP

76 500 \$ – 37 372,28 \$

39 127,72 \$

Cotisation de l'employeur au RQAP

Le moins élevé des montants suivants :

- le maximum de revenus assurables pour le RQAP (39 127,72 \$);
- le salaire admissible au RQAP gagné au Québec (50 000 \$)³.

39 127,72 \$

Taux de cotisation de l'employeur au RQAP

× 0,736 %

= 287,98 \$

287,98 \$

Cotisation maximale de l'employeur au RQAP pour l'année = 563,04 \$

- En règle générale, ce taux correspond à la différence entre le taux de cotisation de l'employé à l'assurance emploi à l'extérieur du Québec (1,62 %) et le taux de cotisation de l'employé à l'assurance emploi au Québec (1,25 %).
- En règle générale, la cotisation de l'employeur à l'assurance emploi correspond à 1,4 fois le montant de la cotisation de l'employé à l'assurance emploi.
- Vous devez inscrire 50 000 \$ à la case I du relevé 1 de l'employé.



ANNEXE 5

EXEMPLES DE CALCUL DE LA RETENUE D'IMPÔT SUR UNE GRATIFICATION OU UN PAIEMENT RÉTROACTIF

Vous devez calculer la retenue d'impôt comme indiqué dans les exemples ci-dessous lorsque vous versez à un employé une gratification ou un paiement rétroactif au cours d'une période de paie.

Exemple 1

Première gratification versée dans l'année

Un employé reçoit un salaire de 540 \$ par semaine et une première gratification de 2 500 \$ en mars. Le code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de son formulaire TP-1015.3 est D.

Rémunération par semaine

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)		540 \$
Montant de la première gratification : 2 500 \$ ÷ 52	+	48,08 \$
Rémunération par semaine	=	588,08 \$

Retenue supplémentaire d'impôt

Retenue sur 588,08 \$		16,72 \$
Retenue sur 540 \$	-	10,72 \$
Retenue supplémentaire d'impôt	=	6,00 \$

Retenue d'impôt pour la période de paie

Impôt à retenir sur la gratification de 2 500 \$: 6,00 \$ × 52 = 312,00 \$		312,00 \$
Impôt à retenir sur le salaire de 540 \$ par semaine	+	10,72 \$
Retenue d'impôt pour la période de paie	=	322,72 \$



Exemple 2

Autres gratifications versées dans l'année

Un employé reçoit un salaire de 540 \$ par semaine, une première gratification de 2 500 \$ en mars et une seconde gratification de 1 040 \$ en juillet. Le code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de son formulaire TP-1015.3 est D. La retenue d'impôt sur la première gratification doit être calculée comme dans l'exemple 1. La retenue d'impôt sur la seconde gratification doit être calculée de la façon suivante.

Rémunération par semaine

Salaire hebdomadaire (52 périodes de paie)		540 \$
Montant de la seconde gratification : 1 040 \$ ÷ 52	+	20,00 \$
	=	560,00 \$
Montant des gratifications précédentes : 2 500 \$ ÷ 52	+	48,08 \$
Rémunération par semaine	=	608,08 \$

Retenue supplémentaire d'impôt

Retenue sur 608,08 \$ (560 \$ + 48,08 \$)		19,72 \$
Retenue sur 588,08 \$ (540 \$ + 48,08 \$)	-	16,72 \$
Retenue supplémentaire d'impôt	=	3,00 \$

Retenue d'impôt pour la période de paie

Impôt à retenir sur la seconde gratification de 1 040 \$: 3,00 \$ × 52 = 156,00 \$		156,00 \$
Impôt à retenir sur le salaire de 540 \$ par semaine	+	10,72 \$
Retenue d'impôt pour la période de paie	=	166,72 \$

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

Exemple 3

Paie rétroactive

La rémunération d'un employé passe de 325 \$ à 350 \$ par semaine avec effet rétroactif de 10 semaines, ce qui lui donne droit à une somme de 250 \$ (25 \$ × 10) à titre de paiement rétroactif. Le code de retenues correspondant au montant de la ligne 10 de son formulaire TP-1015.3 est A.

Rémunération par semaine		325 \$
Retenue supplémentaire d'impôt		
Retenue sur 350 \$ par semaine		5,66 \$
Retenue sur 325 \$ par semaine	-	2,13 \$
Retenue supplémentaire d'impôt	=	3,53 \$
Retenue d'impôt pour la période de paie		
Impôt à retenir sur le paiement rétroactif de 250 \$: 3,53 \$ × 10		35,30 \$
Impôt à retenir sur le salaire de 350 \$ par semaine	+	5,66 \$
Retenue d'impôt pour la période de paie	=	40,96 \$



ANNEXE 6

TRAITEMENT DES SOMMES VERSÉES À LA SUITE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Le tableau ci-dessous résume le traitement des sommes versées à la suite d'un accident de travail. De plus, il vous indique si la somme versée est assujettie aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur.

Si vous êtes un employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime, voyez la partie 11.6.4 pour connaître les particularités qui s'appliquent dans un tel cas.

IMPORTANT

Pour obtenir des renseignements sur la manière de déclarer les sommes énumérées ci-après, voyez le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Avant la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
La journée de l'accident (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Les 14 jours suivant celui de l'accident								
• 90 % du salaire net	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• Somme excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
À compter du 15 ^e jour suivant celui de l'accident jusqu'à la décision de la CNESST								
• Avance sur indemnités ou prêt (y compris les intérêts accumulés)	Aucun	s. o.	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• Salaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Prestation d'assurance salaire								
– versée par l'employeur	Revenu d'emploi ¹	Relevé 1	Oui	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	Non

Après la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Vous versez une somme complémentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Non ⁵	Oui	Oui	Oui
Vous recevez un remboursement								
• Avance sur indemnités ou prêt	Aucun	s. o.	Non	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.	s. o.
• Somme excédentaire	Remboursement de salaire	Relevé 1	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.



Après la décision de la CNESST	Traitement des sommes versées	Relevé visé	Impôt	RRQ	RQAP	FSS	Normes du travail	FDRCMO
Vous n'êtes pas remboursé								
• Avance sur indemnités ou prêt								
– remboursé en partie par l'employé	Avantage imposable égal à la somme non remboursée	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
– remboursé par l'employé au moyen de ses congés de maladie	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
• Salaire ou prestation d'assurance salaire	Aucun	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Sommes versées pour des soins ou pour la réadaptation de l'employé								
• 100 % du salaire net								
– remboursé par la CNESST	Indemnité de remplacement du revenu	Relevé 5	Non	Non	Non	Non	Non	Non
– non remboursé par la CNESST (remboursement non demandé)	Autres revenus	Relevé 1	Non	Non	Non	Non	Non	Non
• Somme excédentaire	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sommes versées pour un examen médical à votre demande (100 % du salaire net)	Revenu d'emploi	Relevé 1	Oui	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. Voyez la partie 11.13. 2. Il s'agit d'une prestation d'assurance salaire versée par un assureur dans le cadre d'un régime d'assurance salaire auquel l'employeur a cotisé. Voyez la partie 11.13. 3. Notez que l'employé pourra verser une cotisation facultative sur ce montant lors de la production de sa déclaration de revenus. 4. Une prestation d'assurance salaire n'est pas assujettie au RQAP, sauf • une prestation que vous versez directement à l'un de vos employés selon un régime que vous financez en partie; • une prestation qu'un employé reçoit d'un tiers selon un régime que l'employeur finance en partie, et dont il contrôle certaines modalités et détermine, directement ou indirectement, l'admissibilité aux prestations. 5. Cette somme n'est pas assujettie aux cotisations au RQAP lorsqu'elle est versée à la suite d'une décision favorable de la CNESST.								



ANNEXE 7

CONDITIONS DONNANT DROIT À LA DÉDUCTION POUR UN EMPLOYÉ ÉTRANGER

Le tableau ci-dessous indique les conditions qui donnent droit à la déduction pour un employé étranger et l'organisme responsable de délivrer une attestation ou un certificat.

Titre de l'emploi	Endroit ou secteur dans lequel l'employé travaille	Conditions à remplir	Organisme qui délivre l'attestation ou le certificat
Spécialiste	CDB de Laval	L'employé est entré en fonction après le 29 mars 2001, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CDB de Lévis	L'employé est entré en fonction après le 11 juillet 2002, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CDB de Sherbrooke et de Saint-Hyacinthe	L'employé est entré en fonction après le 19 mars 2002, selon un contrat conclu après cette date.	Investissement Québec
	CFI ¹	L'employé est entré en fonction dans une société exploitant un CFI, en vertu d'un contrat d'emploi conclu avec cette société. L'employé est spécialisé dans le domaine des transactions financières internationales.	Ministère des Finances
	Société de services financiers	L'employé est entré en fonction après le 20 mars 2012, selon un contrat conclu après cette date.	Ministère des Finances
Chercheur en stage postdoctoral	Entité universitaire admissible ou centre de recherche public	L'employé est entré en fonction après le 31 mars 1998, selon un contrat conclu après cette date, et ses fonctions se rapportent presque exclusivement à des travaux de R-D.	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Chercheur ou expert	Entreprise au Canada qui effectue ou qui fait effectuer pour son compte des travaux de R-D au Québec	• Pour un chercheur : les fonctions de l'employé se rapportent presque exclusivement à des travaux de R-D. • Pour un expert : – l'employé est entré en fonction après le 9 mars 1999, selon un contrat conclu après cette date; – les fonctions de l'employé sont exercées presque exclusivement dans le cadre d'un projet de R-D.	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Professeur	Université québécoise	L'employé est entré en fonction après le 29 juin 2000, selon un contrat conclu après cette date.	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

1. L'employé est exempté sur l'ensemble de ses revenus, et non seulement sur son salaire.



ANNEXE 8

DÉLAIS DE PAIEMENT SELON VOTRE FRÉQUENCE DE PAIEMENT

Le tableau ci-dessous indique les délais de paiement qui s'appliquent selon votre fréquence de paiement. L'exemple qui suit le tableau illustre le cas d'un employeur dont la fréquence de paiement est hebdomadaire.

Fréquence de paiement	Date limite pour effectuer votre paiement		Formulaire à utiliser	Remarques
Annuelle	Le 15 du mois suivant le dernier mois de l'année où une rémunération a été versée (généralement le 15 janvier)		TPZ-1015.R.14.1	S. O.
Trimestrielle	Versement de la rémunération	Date limite	TPZ-1015.R.14.4	
	Janvier, février et mars	Le 15 avril		
	Avril, mai et juin	Le 15 juillet		
	Juillet, août et septembre	Le 15 octobre		
	Octobre, novembre et décembre	Le 15 janvier		
Mensuelle	Le 15 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.
Bimensuelle ¹	Versement de la rémunération	Date limite	TPZ-1015.R.14.2	Chaque mois, nous vous enverrons deux exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.2, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées.
	Du 1 ^{er} au 15 du mois	Le 25 du mois		
	Du 16 au dernier jour du mois	Le 10 du mois suivant		
Hebdomadaire ¹	Du 1 ^{er} au 7 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 7 du mois	TPZ-1015.R.14.3	Chaque mois, nous vous enverrons quatre exemplaires du formulaire TPZ-1015.R.14.3, accompagnés d'un état des paiements indiquant les sommes déjà versées.
	Du 8 au 14 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 14 du mois		
	Du 15 au 21 du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le 21 du mois		
	Du 22 au dernier jour du mois	Le 3 ^e jour ouvrable qui suit le dernier jour du mois		

1. Si vous effectuez un paiement, autrement que dans le cours d'un emploi régulier et continu, à une personne (y compris une société) qui ne réside pas au Canada pour des services qu'elle vous a rendus au Québec, vous devez nous remettre l'impôt retenu sur ce paiement (9 % de ce paiement) au plus tard le 15 du mois suivant le paiement.



Exemple

En 2019, un employeur, dont la fréquence de paiement est hebdomadaire, verse une rémunération toutes les deux semaines. Pour respecter les délais de paiement indiqués dans le tableau précédent, il doit produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 aux dates indiquées ci-dessous.

Versement de la rémunération	Aucune rémunération versée	Date limite pour produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 et effectuer le paiement	Date limite pour produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 sans effectuer de paiement ¹
3 janvier 2019		10 janvier 2019	
	10 janvier 2019		17 janvier 2019
17 janvier 2019		24 janvier 2019	
	24 janvier 2019		5 février 2019
31 janvier 2019		5 février 2019	
	7 février 2019		12 février 2019
14 février 2019		19 février 2019	
	21 février 2019		26 février 2019

1. Un employeur n'a pas à produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 sans effectuer de paiement s'il a rempli le formulaire *Demande de versement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur selon la période de paie* (TPZ-1015.R.14.3D) et que nous l'avons autorisé à produire le formulaire TPZ-1015.R.14.3 seulement pour les périodes où il verse une rémunération.



ANNEXE 9

DÉLAIS POUR TRANSMETTRE VOS DOCUMENTS SI VOUS CESSEZ DE FAIRE DES PAIEMENTS

Le tableau ci-dessous indique les délais pour transmettre vos documents si vous cessez de faire des paiements.

Documents à transmettre	Vous continuez à exploiter votre entreprise		Vous cessez d'exploiter votre entreprise
	Vous cessez temporairement de faire des paiements (exemple : vous exploitez 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 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 sommaire 1 temporaire (RLZ-1.ST) ou Relevés 1 (RL-1) et sommaire 1 (RLZ-1.S)	s. o. Le dernier jour de février de l'année suivante	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²
Relevés 2	Le dernier jour de février de l'année suivante	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²
Relevés 25	Le dernier jour de février de l'année suivante	Le 20 du mois suivant le mois de votre dernier paiement ²	Le 30 ^e jour suivant celui où vous cessez d'exploiter votre entreprise ²
1. Pour connaître ce délai, voyez l'annexe 8. Vous devez continuer de produire un formulaire de paiement pour chaque période. Notez que nous pouvons vous autoriser à ne pas produire de formulaire de paiement pour chaque période où vous ne faites pas de retenues si vous communiquez avec nous pour nous aviser de la date où vous prévoyez recommencer à faire des retenues. 2. Vous devez également remettre, au plus tard à cette date, la copie 2 des relevés à vos anciens employés ou aux anciens bénéficiaires, selon le cas. Pour plus de renseignements, consultez le <i>Guide du relevé 1</i> (RL-1.G), le <i>Guide du relevé 2</i> (RL-2.G) ou le <i>Guide du relevé 25</i> (RL-25.G).			



POUR NOUS JOINDRE

Par Internet

revenuquebec.ca



Par téléphone

Renseignements fournis aux particuliers et aux particuliers en affaires

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec

418 659-6299

Montréal

514 864-6299

Ailleurs

1 800 267-6299 (sans frais)

Renseignements fournis aux entreprises, aux employeurs et aux mandataires

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Mercredi : 10 h – 16 h 30

Québec

418 659-4692

Montréal

514 873-4692

Ailleurs

1 800 567-4692 (sans frais)

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 12 h et 13 h – 16 h 30

Québec

418 652-6159

Ailleurs

1 800 827-6159 (sans frais)

Service offert aux personnes sourdes

Montréal

514 873-4455

Ailleurs

1 800 361-3795 (sans frais)

Par la poste

Particuliers et particuliers en affaires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie

Direction principale des relations
avec la clientèle des particuliers

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations
avec la clientèle des particuliers

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Entreprises, employeurs et mandataires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Estrie et Outaouais

Direction principale des relations
avec la clientèle des entreprises

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des relations
avec la clientèle des entreprises

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Bureau de la protection des droits de la clientèle

Revenu Québec

3800, rue de Marly, secteur 3-4-5

Québec (Québec) G1X 4A5