

## LA PAIE ET SES PARTICULARITÉS

La paie : certains termes très similaires peuvent avoir de très grandes différences!

À l'approche des fêtes, les professionnels de la paie savent très bien ce qui les attend dès le retour des vacances, qui sont souvent entrecoupées par une production de la paie entre Noël et le Nouvel An! À pareille date l'an dernier, nous vous avons soulevé une multitude d'informations sur le traitement final de la paie en fin d'année ainsi que la préparation des feuillets T4 et Relevé 1 sommaire et déclaration des salaires à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Mise à part la stabilité au niveau du taux du Fonds des services de santé (FSS) cette année et l'augmentation du plafond à 6 millions, les autres points sont demeurés semblables.

C'est pour cette raison que nous ne nous répèterons pas et allons plutôt éveiller quelques soupçons, par rapport à certaines particularités de la paie.

Saviez-vous que le pourboire reçu, par un employé d'une cafétéria ou d'une chaîne de restauration rapide où les employés ne reçoivent pas de pourboires de la majeure partie de la clientèle, n'a pas à être soumis au traitement de la paie? La raison : l'employé ne travaille pas dans un établissement visé du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Par contre, vous pouvez rappeler à vos employés que ce montant doit être déclaré dans leur déclaration de revenus. À l'inverse, un employé d'un établissement visé (voir la définition sur le site de l'Agence du revenu du Québec) doit le déclarer par écrit, sur un formulaire prescrit, à l'employeur, à la fin de chaque période de paie et celui-ci doit retenir des cotisations sur le pourboire reçu.

### SAVIEZ-VOUS QUE ?



Saviez-vous qu'une allocation de retraite (aussi appelée indemnité de départ) versus une indemnité compensatrice de préavis a un traitement de paie très différent malgré leurs termes similaires? Faisons le point sur ces deux libellés, 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 ou il prend sa retraite (d'un emploi ou par la suite). Une indemnité compensatrice de préavis est le montant remis à l'employé, selon la Loi sur les normes du travail au Québec, lorsque le préavis de départ (varie selon les années de service) ne peut pas être respecté (l'employé ne travaille pas durant cette période). Dans les deux cas, les montants ne sont pas soumis à toutes les cotisations, tel que du salaire et les cases sur les feuillets T4 et Relevé 1 ne sont pas les mêmes.

Saviez-vous que lorsqu'un employé subit un accident de travail, l'incident doit être déclaré et serait régi par la CNESST? Le premier jour est payable à 100 % et constitue du salaire. À la réception de l'attestation médicale, les 14 jours suivants sont payables à 90 % du salaire net et constitue une indemnité de remplacement du revenu. Vous ne devez pas en tenir compte dans le calcul des déductions à la source ni dans les T4 et Relevé 1, car vous serez remboursé pas la CNESST, après en avoir fait la demande, avec le formulaire prescrit. Celle-ci émettra un Relevé 5 qui comprendra le montant des 14 jours à 90 % de son salaire net que votre employé inscrira dans sa déclaration de revenus.

Toujours à propos de la CNESST, saviez-vous que la province où le travail est effectué est celle dans laquelle vous devez déclarer ce salaire? L'entente interprovinciale, pour indemniser les travailleurs, s'applique à vous si vous avez des travailleurs qui exercent des activités à la fois au Québec et dans une autre province. Afin d'éviter une double cotisation, vous devez exclure le salaire gagné hors Québec sur la déclaration des salaires à la ligne spécifique à ce cas. Vous devrez remettre la cotisation à la province désignée.

Saviez-vous que parfois la ligne peut être très mince entre travailleurs autonomes et salariés? Plusieurs questions sont à se poser : est-ce qu'il s'agit d'un contrat de travail ou de service? Qui exerce le contrôle et l'horaire concernant le travail à effectuer? Qui fournit les outils de travail? Qui prend le risque financier? Les services offerts sont-ils pour un seul et même client? Quelle est l'attitude quant à la relation d'affaires? Chaque cas est unique et une analyse s'impose, car le résultat peut avoir un impact au niveau des déductions à la source et des feuillets fiscaux à produire. Notez qu'un travailleur autonome devra recevoir un feuillet T4A pour les services rendus. Le Relevé 1 n'est pas à faire systématiquement, d'autres spécifications s'appliquent.

Saviez-vous qu'un lien de dépendance avec l'actionnaire d'une société n'est pas suffisant pour être exempté de cotiser à l'assurance-emploi? Encore là, certains critères spécifiques s'appliquent et la décision d'exemption revient à l'Agence du revenu du Canada (ARC). Pour ce faire, vous devez remplir le formulaire CPT1 pour en faire la demande. Vous avez jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante pour en faire la demande. Vous devez attendre de recevoir la décision par écrit de l'ARC avant de débiter l'exemption de la cotisation.

Tous les points cités dans cet article demandent une interprétation et une analyse. Tout n'est pas spécifié ici, le but étant de simplement vous remettre en question sur certaines particularités de la paie.

**Vous désirez en savoir davantage, n'hésitez pas à contacter Marilyn Doyon, certification au 418 285-2779 ainsi que le service de fiscalité au 418 833-2114.**